

# Endbericht

## Qualifikationsbedarf in der „Metallbranche“ Kärntens.

### Qualifikationsanforderungen und Ableitungen für das AMS-Schulungsprogramm

Im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des  
Arbeitsmarktservice Kärnten



Arbeitsmarktservice  
Kärnten

Bearbeitet von:

Peter Stoppacher unter Mitarbeit von Eva-Christina Seiler  
und Leonard Stijntjes (IFA Kärnten)

**Graz, Mai 2008**

INSTITUT für  
Arbeitsmarktbetreuung  
und -forschung



SOZIALWISSENSCHAFTLICHE  
FORSCHUNG &  
ENTWICKLUNG

Pflanzengasse 16/II  
A-8020 Graz  
T e l.: 0316/724 766  
F a x: DW 4  
E-Mail:  
office@ifa-steiermark.at

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Kurzfassung der Ergebnisse</b>	<b>4</b>
1.1	Befunde im Überblick	4
1.1.1	Offene Stellen und Beschäftigte im Metallbereich	4
1.1.2	Arbeitslosigkeit und Stellenandrang	5
1.1.3	Nachfrage nach Branchen und Arbeitskräfteüberlassung	5
1.1.4	Anforderungsprofile und Rekrutierungsmuster	6
1.2	Konjunkturelle und strukturelle Einflussfaktoren	7
1.2.1	Lehrlingsrückgang und Trend zur Schule	7
1.2.2	Betriebliches Personalmanagement und Arbeitsorganisation	7
1.2.3	Flexibilisierung durch Zeitarbeit	8
1.2.4	Dynamisierung des Arbeitsmarktes	9
1.2.5	Der Fachkräftemangel als politisches Instrument	9
1.3	Anregungen und Empfehlungen für das Schulungsprogramm	10
<b>2</b>	<b>Fragestellungen und methodische Vorgangsweise</b>	<b>12</b>
2.1	Ausgangssituation und Fragestellungen	12
2.2	Methodische Zugänge und Praxisrelevanz	13
2.3	Der Untersuchungsgegenstand: ausgewählte Metallberufe und Branchen	17
<b>3</b>	<b>Entwicklungen in der Metallbranche</b>	<b>19</b>
3.1	Anzahl der Betriebe und Arbeitsstätten	19
3.2	Beschäftigte und Lehrlinge	20
3.3	Arbeitslosigkeit	23
3.4	Offene Stellen	25
3.5	Stellenandrang	28
<b>4</b>	<b>Aspekte nachgefragter Metallberufe und Anforderungsprofile im Überblick</b>	<b>29</b>
4.1	Rückmeldungen des SfU	29
4.2	Inseratenanalysen in Zeitungen und Jobbörsen	32
4.3	Telefonische Erhebung des Bedarfs im Metallbereich	36
4.4	Personalsuche über das AMS – Auftrag Dienstgeber	38
4.4.1	Anzahl der Stelleninserate nach Berufsgruppen	38
4.4.2	ADG und Stellen nach Branchen	39
4.4.3	Regionale Nachfrage	42

<b>5</b>	<b>Qualifikatorische und außerfachliche Anforderungen</b>	<b>44</b>
5.1	MetallbearbeitungstechnikerIn – (Bau-) SchlosserIn	46
5.2	Maschinenbau- bzw. WerkzeugbautechnikerIn	48
5.3	Zerspanende Berufe – DreherIn –FräserIn	50
5.4	SchweisserIn	52
5.5	MaschinenbautechnikerIn (DI) - KonstrukteurIn	53
5.6	Installations- bzw. Spenglerberufe	54
5.6.1	InstallateurIn (GWH, Sanitär und Klimatechnik)	55
5.6.2	(Bau-)SpenglerIn – DachdeckerIn	55
<b>6</b>	<b>Schulungsaktivitäten im Metallbereich</b>	<b>56</b>
6.1	Überblick über das Schulungsangebot	56
6.2	Bewertung der und Anregungen für die Schulungstätigkeiten	62
6.2.1	Schulungsinhalte	63
6.2.2	Kooperative Ausbildungsformen	64
6.2.3	Zielgruppen	65
6.2.4	Schulungsplanung und vorbereitende Schulungsaktivitäten	66
<b>7</b>	<b>Konjunkturelle und strukturelle Faktoren des Arbeitskräftebedarfs</b>	<b>68</b>
7.1	Konjunktur- Wirtschaftsentwicklung	68
7.2	Betriebliche Versäumnisse in der Lehrausbildung	71
7.3	Geringe Attraktivität der Lehre und mangelndes Berufswissen	74
7.4	Zunehmende Flexibilisierung	76
7.5	Betriebsinterne Arbeitsorganisation und Personalentwicklung	78
7.6	Politisch – taktische Komponente zur Durchsetzung von Unternehmensinteressen	82
7.7	Statistische Verstärkungseffekte	84
<b>8</b>	<b>Betriebliche Rückmeldungen zum AMS</b>	<b>85</b>
<b>9</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>91</b>
<b>10</b>	<b>Tabellenanhang</b>	<b>93</b>

# 1 KURZFASSUNG DER ERGEBNISSE

## 1.1 Befunde im Überblick

Der Fachkräftebedarf ist ein derzeit (wiederum) häufiges Dauerthema der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik. Je nach Interessen werden dabei unterschiedliche Problemlagen und Lösungsansätze hervorgehoben, ohne differenziert und präzise auf das quantitative und qualitative Ausmaß des vermeintlichen Mangels einzugehen. Unklarheit besteht einerseits, ob es sich um einen im Wortsinn gegebenen FacharbeiterInnenmangel oder um einen Bedarf nach angelernten Arbeitskräften mit Kompetenzen in den Bereichen Schweißen, Drehen, Fräsen, CNC etc. handelt, andererseits, inwieweit die vermehrten Stellenschaltungen einen tatsächlichen, konjunkturell bedingten Bedarf und neue zusätzliche Arbeitsplätze widerspiegeln oder auf strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt wie die zunehmende Flexibilisierung, den Einfluss von Zeitarbeit, die erhöhte Konkurrenz um umfassend einsetzbare Arbeitskräfte u.a.m. zurückgehen.

Mit dem gegenständlichen Forschungsprojekt setzte sich das AMS Kärnten das Ziel, diese Unschärfen in Bezug auf die quantitative und qualitative Nachfrage bei Metallberufen zu reduzieren, insbesondere konjunkturelle und strukturelle Einflussfaktoren zu klären, ein detailliertes Wissen über die Anforderungsprofile der gemeldeten offenen Stellen zu gewinnen sowie auf Basis der Befunde Empfehlungen für die Anpassung und Weiterentwicklung des bestehenden Schulungsangebots im Metallbereich abzuleiten.

### 1.1.1 Offene Stellen und Beschäftigte im Metallbereich

Die beim AMS, dem größten Personaldienstleister Österreichs, offen gemeldeten Stellen in Metallberufen sind in den letzten drei Jahren massiv angewachsen. Die Nachfrage hat nicht nur in der Metallbranche, sondern auch in anderen Bereichen der Sachgütererzeugung, im Bau- und Baunebengewerbe, in KFZ-Werkstätten etc. zugenommen. Besonders wirken sich diesbezüglich der saisonale Bedarf und die hohe Fluktuation im Bau- und Baunebenbereich aus. Im Jahresdurchschnitt stieg die Anzahl der offenen Stellen von 448 offenen Stellen im Jahre 2005 über 603 im Jahre 2006 auf 799 im Jahre 2007 bzw. 78% binnen des angegebenen Zeitraums. Bei ausgewählten Metallberufen ist die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ungefähr dreimal so hoch wie jene der offenen Stellen in den typischen Metallbranchen.

Deutlich beobachtbar ist auch die durchgängig große Dynamik von Zu- und Abgängen offener Stellen. So waren im Jahre 2005 insgesamt 2408 Zugänge (monatlich ca. 200) zu verzeichnen, 2007 bereits 3304 (monatlich 275). Ein Großteil der offenen Stellen entfällt auf Berufe, die stark vom Saisonbedarf, hier vor allem von der Bautätigkeit abhängig sind. Die gefragtesten Berufsfelder sind SchweißerInnen, verschiedene MetallbearbeitungstechnikerInnen, MaschinenschlosserInnen sowie RohrinstallateurInnen bzw. –monteurInnen. Regional sind die meisten Stellen im Zentralraum Kärntens bzw. im Lavanttal ausgeschrieben. Die Präsenz von (großen) Personalüberlassungsfirmen in Klagenfurt und Villach und die Dichte vieler kleiner Über-

lasser im Lavanttal spielt dabei eine große Rolle. In den Bezirken mit einem hohen Anteil an Personalüberlassern ist der Anstieg der offenen Stellen besonders bemerkbar.

Die Zahl der Arbeitsstätten bzw. Betriebe im Metallbereich in Kärnten hat sich in den wichtigsten Branchen wie der Erzeugung und Bearbeitung von Metallwaren (z. B. Stahl-, Leichtmetall-, Anlagen- oder Werkzeugbau, Schlossereien, Schmiede) oder dem Maschinenbau in den letzten Jahren erhöht, wobei dies zum einen auf die Konjunktur, zum Teil aber auch auf einen erleichterten Zugang zur Gewerbeberechtigung im Zuge der weitergehenden Liberalisierung zurückzuführen ist. Gleichzeitig stagnierte aber die Zahl der Beschäftigten sowie der Lehrlinge in fast allen Metallbranchen. Die Beschäftigtenzahlen werden aber dadurch, dass LeiharbeiterInnen statistisch nicht als zugeordnete Beschäftigte aufscheinen, viele Betriebe aber über lange Zeiträume hinweg kontinuierlich eine nicht unbeträchtliche Zahl an fixen Leiharbeitskräften beschäftigen, etwas unterschätzt.

### **1.1.2 Arbeitslosigkeit und Stellenandrang**

Ebenso zurückgegangen ist im Beobachtungszeitraum die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in wichtigen Metallberufen. Bei DreherInnen, FräserInnen, SchweißereInnen, Bau-, Blech- und KonstruktionsschlosserInnen, sonstigen SchlosserInnen und WerkzeugmacherInnen sowie TechnikerInnen für den Maschinenbau standen durchgehend nur wenige vorgemerkte Arbeitskräfte zur Verfügung, auf eine offene Stelle entfiel 2007 teilweise nicht einmal eine arbeitslose Person mit der vorausgesetzten Qualifikation. In anderen Berufsbereichen, z.B. (Bau-) Spengler- oder Installationsberufen waren hingegen sowohl viele offene Stellen als auch Arbeitslose gemeldet. Hier macht sich vor allem der Saisoneinfluss bemerkbar. In der Wintersaison besitzen drei Viertel der Vorgemerkten in Metallberufen eine Einstellzusage. Die Praxis der Einstellzusage wird von „normalen“ Betrieben und Arbeitskräfteüberlassern genutzt und geschätzt, vor allem weil die Konkurrenz um Arbeitskräfte groß ist. Beim Stellenandrang liegen regional stark unterschiedliche Ergebnisse vor. So gibt es im Lavanttal einen starken Überhang an offenen Stellen gegenüber Arbeitsuchenden mit den nachgefragten Qualifikationen, in manchen zentralen Regionen hingegen einen von Arbeit-suchenden.

### **1.1.3 Nachfrage nach Branchen und Arbeitskräfteüberlassung**

Nach Branchen betrachtet sorgen Betriebe aus dem produzierenden Bereich (Gewerbe und Industrie) mit Schwerpunkt Metall (Metallbearbeitung, Metallwarenherstellung, Anlagenbau, Maschinenbau) für deutlich über ein Drittel der Stelleninserate beim AMS, der sogenannten ADG (Auftrag Dienstgeber). Diese Betriebe suchen vor allem MetallbearbeitungstechnikerInnen (SchlosserInnen) jeglicher Ausrichtung, MaschinenbautechnikerInnen, SchweißerInnen, CNC-DreherInnen und auch HelferInnen.

Betriebe aus der Baubranche beauftragen beinahe 17% aller ADG. Die Wichtigkeit der Bautätigkeit für die Nachfrage zeigt sich auch bei den Personalüberlassern, die überproportional viele Stellen für GWH-InstallateurInnen, BauspenglerInnen, Dach-

deckerInnen und SpenglerInnen, BauschlosserInnen etc. inserieren. Insgesamt beauftragen Personalkräfteüberlasser 30% aller ADG und zeichnen für 40% aller offenen Stellen verantwortlich. Zehn der 49 Personalüberlassungsunternehmen schalteten in den ersten sieben Monaten des Jahres 2007 bereits 10 ADG und mehr, das Maximum betrug 20 ADG pro Unternehmen. Im Vergleich zu Personalüberlassungsunternehmen haben die 376 „sonstigen“ Unternehmen wesentlich seltener mehrere ADG beauftragt und schreiben auch pro ADG weniger Stellen aus. In Zeitungen und Jobbörsen ist der Anteil der Personalüberlasser noch höher, unter Umständen auch, weil Unternehmen bei der angespannten Arbeitsmarktlage die „ausgelagerte“ Personalsuche als erfolgrächtiger und weniger kosten- und zeitintensiv einschätzen.

#### **1.1.4 Anforderungsprofile und Rekrutierungsmuster**

Die Detailauswertung der Anforderungsprofile zeigte, dass neben einer umfassenden Ausbildung vor allem mehrjährige praktische Erfahrung und zahlreiche fachliche Zusatzqualifikationen vorausgesetzt werden. Bei knapp über 60% der dem AMS gemeldeten offenen Stellen wird unbedingt ein Lehrabschluss verlangt, ca. ein Viertel der Stellen ist auch für Personen zugänglich, die keine über die Pflichtschule hinausgehende (formale) Ausbildung besitzen, aber zumeist nur, wenn sie eine lange Praxis vorweisen können. Dabei ist das Phänomen zu berücksichtigen, dass sich die Qualifikationsanforderungen sukzessive nach oben verschoben haben und Betriebe oft auch Berufsabschlüsse für Hilfsarbeiten voraussetzen. Vielfach stehen (verwandte oder auch irgendwelche) Lehrabschlussprüfungen als Signale für Lernbereitschaft, Lernfähigkeit, Durchhaltevermögen etc. Seltener werden bei großem Personaldruck Anforderungslevels nach unten gesenkt, um wenigstens interessierte Personen zu finden, die intern aufgeschult werden können.

Bei Personalneuaufnahmen haben aber unter anderem ältere Fachkräfte nach wie vor nur geringe Chancen, was darauf hinweist, dass der vermeintliche Fachkräftebedarf bislang zu keiner relevanten Verringerung fachlicher und außerfachlicher Zugangshürden geführt hat. Vielfach bleibt auch frisch Ausgebildeten ohne Praxis der Zugang zu Arbeitsplätzen versperrt. Vielmehr scheint es so zu sein, dass sich vor dem Hintergrund des öffentlich diskutierten Mangels viele Firmen rechtzeitig um umfassend ausgebildete und vielseitig einsetzbare Fachkräfte konkurrenzieren. Auch bei LeiharbeiterInnen sind die Erwartungen der Betriebe, sofern es sich nicht um reine Hilfstätigkeiten handelt, recht hoch, da sie oft vom ersten Tag weg produktiv arbeiten sollen und Betriebe weder finanzielle noch zeitliche Ressourcen für eine Einschulung investieren wollen. Bei Arbeitssuchenden ohne über den Pflichtschulabschluss hinausreichende Ausbildung, aber mit praktisch erworbenen Kompetenzen im geforderten Bereich, können Personalleaser, die über die Fähigkeiten „ihrer“ Beschäftigten Bescheid wissen, auch eine Einstiegshilfe leisten. In den Stellenausschreibungen wird häufig auch eine geographische Mobilität, damit im Zusammenhang der Führerschein, sowie zum Teil die Bereitschaft zur Schichtarbeit vorausgesetzt.

## 1.2 Konjunkturelle und strukturelle Einflussfaktoren

Eine wesentliche Frage im vorliegenden Forschungsprojekt betrifft die ausschlaggebenden Faktoren für die steigende Nachfrage nach Personen mit „Metallqualifikationen“. Die Erhebungen lieferten neben der Bestätigung der in den vergangenen Jahren über allen Erwartungen liegenden Konjunktorentwicklung nach Einschätzung befragter Betriebe und ExpertInnen auch viele Hinweise, dass die Nachfrage durch strukturelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Prozesse, die sich gegenseitig bedingen und überlappen, noch verstärkt wurde. Das quantitative Ausmaß dieser Verstärkungseffekte allerdings ist schwer einschätzbar.

Der massive konjunkturelle Aufschwung betraf sowohl den exportorientierten industriellen Kernbereich der Maschinenbau- und Metallwarenerzeugung, aber auch jene Segmente, die von Investitionen im Inland in Großprojekte (wie das Fußballstadion oder das Kinozentrum in Klagenfurt, neue Einkaufs- oder Gewerbeparks am Rande regionaler Zentren, Industriehallen und erneuerte Maschinenparks etc.) profitierten. Beinahe alle befragten Betriebe haben in den letzten Jahren ihre Belegschaften erweitert, oft allerdings mit zusätzlichem Leihpersonal. Die gute Konjunktur wird auch daran deutlich, dass im Jahre 2007 ein Viertel aller gemeldeten offenen Stellen auf Metallberufe entfiel. Das ist weitaus mehr als der Anteil von Beschäftigten bzw. Betrieben der Metallbranche an der Kärntner Wirtschaft.

### 1.2.1 Lehrlingsrückgang und Trend zur Schule

Strukturell verschärften sich die betrieblichen Rekrutierungsprobleme infolge der konjunkturellen Nachfrage dadurch, dass in den vorangegangenen Jahren die betriebliche Ausbildungstätigkeit teilweise massiv eingeschränkt wurde. Mit den Argumenten der „teuren“ und „zu wenig produktiven“ Lehrlinge, zunehmendem Arbeitsdruck und Spezialisierung in den Betrieben selbst wurde die Lehrausbildung eingeschränkt. Vielfach fehlt dadurch auch die Basis dafür, alle vorgesehenen Ausbildungsfelder abdecken zu können. Zum Teil wurden bei hochstandardisierter Produktion FacharbeiterInnen auch durch angelernte Arbeitskräfte ersetzt. Zusätzlich haben der anhaltende Trend zur weiterführenden schulischen Ausbildung, Werbeoffensiven von Schulen bzw. Imageprobleme der Lehre gekoppelt mit schlechter Information über Berufsbilder und Entwicklungsmöglichkeiten zu einer Reduktion der verfügbaren FacharbeiterInnen geführt und das Potential für die Lehrausbildung schrumpfen lassen.

### 1.2.2 Betriebliches Personalmanagement und Arbeitsorganisation

Im Gefolge neuer Personalmanagementstrategien und Arbeitsorganisationsformen sowie weitergehender Automatisierung reduzierten Betriebe ihre Beschäftigtenstände und konzentrierten sich zunehmend auf möglichst knappe, gut ausgebildete und flexibel einsetzbare Stammebelegschaften. Diesen stehen flexible Randbelegschaften gegenüber, die bei Bedarf geholt werden und kaum an innerbetrieblicher Weiterbildung partizipieren. Auch dadurch wurde das Angebot an entsprechend ausgebildeten Fachkräften ausgedünnt, die nun – bei guter Konjunktur und neuen Fertigungsverfahren mit Orientierung an kundenspezifischen Spezialanfertigungen - wieder ge-

braucht würden. In vielen Betrieben hat sich mit der Entwicklung von hoch standardisierter „tayloristischer“ Fertigung von Stangenware hin zu maßgeschneiderten Produkten auch die Arbeitsorganisation in Richtung von Teamarbeit, flacher Hierarchie, Produktverantwortung und einer Aufgabenzusammenführung geändert. MitarbeiterInnen haben dabei Mehrfachfunktionen zu erfüllen und vielfältige Qualifikationsanforderungen abzudecken. Neben einer guten Basisqualifikation werden zahlreiche zusätzliche Qualifikationen erwartet. Ein Zeichen dafür ist auch der Trend zu Doppelberufen (z.B. Metall- und Elektroberufe). Arbeitsplätze für angelernte Arbeitskräfte wurden oft wegrationalisiert, zum Teil verlagerten Betriebe Routinetätigkeiten auch zu inländischen Zulieferbetrieben oder Zweigniederlassungen im kostengünstigeren Ausland.

Begleitet wird die Verdichtung und Dynamisierung der Arbeit durch die allgemeine Flexibilisierung der Arbeitsmärkte, wie sie bei der Trennung in Stamm- und Randbelegschaften sichtbar wird. Damit in Zusammenhang stehend ist die Bindung zwischen Betrieben und ArbeitnehmerInnen durchgängig loser geworden, längerfristige berufliche Karrieren in einer Firma sind mittlerweile eher die Ausnahme. Im Zuge dieser Entwicklung haben auch die individuelle Flexibilität der ArbeitnehmerInnen zu- und ihre Betriebsloyalität abgenommen. Nur zu gut verständlich ist es, dass im Gefolge der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen von Seite der Betriebe auch Fachkräfte in der Phase der Hochkonjunktur auf besser bezahlte Stellenangebote zurückgreifen. Vor diesem Hintergrund sind die starke Zunahme von Leiharbeit, geringe Verbleibsquoten bei Ausbildungsbetrieben bzw. in manchen Berufsfeldern, eine hohe Fluktuation sowie Absaugeffekte aus (vermeintlich) besser zahlenden Branchen zu sehen.

### **1.2.3 Flexibilisierung durch Zeitarbeit**

In der Metallbranche erfolgte die Flexibilisierung vor allem über die Leiharbeit. Eine oft erhebliche Anzahl an LeiharbeiterInnen, die zum Teil bereits lange am gleichen Arbeitsplatz tätig sind, stellt eine „Manövriermasse“ für Auftragsschwankungen dar. Bei Bedarf werden noch weitere Arbeitskräfte für kurze Zeit beigezogen. Mehrfach berichteten Personalüberlasser darüber, dass bei ihnen die Anzahl der permanent überlassenen Arbeitskräfte jene der kurzfristig Überlassenen bei weitem übersteigt. Vor allem aber die kurzfristig zu besetzenden Stellen, infolge von plötzlichen Arbeitsspitzen, Ausfällen durch Krankenstände oder auch Abwerbungen (auch zwischen Leiharbeitsfirmen), sind für den Zuwachs an offenen Stellen verantwortlich, da Betriebe zum Teil mehrere Personalleaser mit der Suche beauftragen sowie zwischen mehreren BewerberInnen auswählen oder vorsorglich KandidatInnen überprüfen wollen. Personalleaser selbst schalten zusätzlich auch ohne konkrete Beauftragung oder zur Vorratsbildung weitere Inserate, denen aber keine konkrete offene Stelle gegenübersteht. Wie viele Stellen nur geschaltet werden, ohne dass tatsächlich eine Stelle zu besetzen ist, ist unklar. Die Flexibilisierung am Arbeitsmarkt bewirkt insgesamt, dass der Arbeitsmarkt mittlerweile unübersichtlicher geworden ist sowie vorliegende Daten nicht immer die Realität, vor allem der Beschäftigung und des Arbeitskräftebedarfs, widerspiegeln.

Für Stammkräfte haben Betriebe mittlerweile unterschiedlichste Programme zur MitarbeiterInnenbindung entwickelt, zusätzliche SpezialistInnen werden oft von anderen



Firmen abgeworben. Dabei wird nach Angaben von Unternehmen verstärkt auch gezielte Mundpropaganda durch eigene MitarbeiterInnen forciert. Abwerbungen werden zwar nicht geschätzt, zum Teil aber als unverzichtbar eingestuft und deswegen auch praktiziert.

#### **1.2.4 Dynamisierung des Arbeitsmarktes**

Statistisch sorgen kurze Arbeitsverhältnisse, eine hohe Fluktuation, der rasche Wechsel von Dienstgebern, Zeitarbeit, Teilzeit etc. dafür, dass auch bei gleichbleibender Anzahl von Arbeitsplätzen die Zahl der Bedarfsmeldungen steigt. Die Flexibilisierung am Arbeitsmarkt verursacht in Zusammenhang mit Bemühungen, den Personalstand knapp zu halten bzw. in Verbindung mit langjährigen Versäumnissen der (Lehrlings-) Ausbildung bei Spitzenauslastungen sehr bald Besetzungsprobleme. Oft werden in diesem Klima aggressive Rekrutierungsstrategien wie Abwerbungen eingesetzt und/oder Betriebe greifen auf Dienstleistungen von Personalbereitstellern zurück. Beide Trends verstärken tendenziell eine Bewegung von Arbeitskräften in Richtung der attraktiveren Angebote, was auf der anderen Seite einen Personalbedarf auslöst und zu einem selbstverstärkenden Kreislauf führt. Betriebe setzen auf „Vorratssuche“, um bei weiter steigendem Bedarf rechtzeitig passende Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben und suchen dabei oft gleichzeitig über verschiedene Kanäle.

Zugleich verfolgte in den letzten Jahren auch das AMS erfolgreich das Ziel, die Zahl der offenen Stellen bzw. der Besetzungen zu steigern. Zu den größten Kunden des AMS gehören in Österreich mittlerweile vor allem Personalüberlasser, Handels- und Dienstleistungsbetriebe mit einer bekannt hohen Fluktuation. Immer wieder zu besetzende Stellen helfen dabei, quantitative Vorgaben zu erreichen. Zusätzlich wirken auch bestimmte Förderungen in diese Richtung. Oft ist eine Ausschreibung schwer zu besetzender Stellen Voraussetzung, um öffentliche Unterstützung gewährt zu bekommen. Dies ist/war bei der Bewilligung für ausländische Arbeitskräfte ebenso der Fall wie bei der Förderung von betrieblich maßgeschneiderten Ausbildungen z.B. über Implacementstiftungen. „Scheinschaltungen“ können bei hohen betrieblichen Begehrlichkeiten kaum ausgeschlossen und auch nicht verhindert werden.

#### **1.2.5 Der Fachkräftemangel als politisches Instrument**

Wiederkehrende öffentliche Bekundungen des Fachkräftemangels zeigen ähnliche Muster und lassen nicht zuletzt auch gewisse strategische Aspekte durchscheinen. Diese laufen darauf hinaus, das Arbeitskräftepotential im Interesse der Wirtschaft zu verbreitern, indem etwa externalisierte Schulungen angeboten, die Förderungen für innerbetriebliche Weiterbildungen erhöht, gesetzliche Bestimmungen z.B. bei der „Ostöffnung“ gelockert oder die Zumutbarkeitsbestimmungen verschärft werden. Oft werden einzelbetriebliche quantitative und/oder qualitative Besetzungsprobleme zu einem allgemeinen Mangel transformiert. Der kolportierte Mangel wird dabei zu einem „Selbstläufer“, der auch statistische Auswirkungen produziert. Das Gefühl der Knappheit verleitet Betriebe zu vermehrter „Vorratssuche“, um bei Bedarf schnell jemanden an der Hand zu haben, Personalverleiher werden aufgefordert, für eine Stelle mehrere KandidatInnen zu schicken und suchen auch ohne direkten Auftrag. Wird

der Fachkräftemangel zur bestimmenden Wahrnehmung, kann er ein Klima bewirken, das Betriebe zu verstärkten Suchaktivitäten bewegt, um in der Konkurrenz um das knappe Gut nicht „übrig zu bleiben“, und führt derart zumindest zu einem vermehrt statistisch wahrnehmbaren Bedarf.

### **1.3 Anregungen und Empfehlungen für das Schulungsprogramm**

Die Rückmeldungen der BetriebsvertreterInnen in Bezug auf das AMS waren ambivalent und bestätigten die Bedeutung persönlicher Kontakte. Betriebe ohne AnsprechpartnerIn im AMS kritisierten eher den „Apparat“ und die fehlende Dienstleistungsorientierung, während andere zunehmende Bemühungen und sehr gute Dienstleistungen des AMS hervorhoben. Überwiegend sind die Betriebe mit der Entwicklung und den Dienstleistungen des AMS aber sehr zufrieden, auch dann wenn die Erwartungen für die Personalvermittlung nicht erfüllt werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Metallbetriebe ein besonders gut betreutes Kundensegment darstellen. Sie standen in den vergangenen Jahren im Mittelpunkt vieler Aktivitäten und kamen in den Genuss vieler Förderungen. Wird beispielsweise klar kommuniziert, dass die für die Vermittlung verfügbaren Personen nicht vollständig die oft hochgesteckten Anforderungen erfüllen, aber, das betriebliche Einverständnis vorausgesetzt, trotzdem vorstellig werden, hält sich der Ärger über „Fehlzuweisungen“ in Grenzen. Zudem würde durch persönliche Kontakte und vor allem durch Betriebsbesuche eine bessere Zuweisung und Vorauswahl erleichtert, da die BetreuerInnen des AMS vor Ort die Arbeitsplatzanforderungen unmittelbar erfahren. Allgemeine Anregungen der Betriebe betrafen vor allem eine verbesserte Berufsberatung und Berufsinformation (in Kooperation zwischen verschiedenen Institutionen schon in der Schule), eine bessere Abklärung der Fähigkeiten und Interessen der Arbeitssuchenden, um sowohl bei Betrieben, Schulungsträgern, den Betroffenen und dem AMS selbst „Fehlinvestitionen“ zu vermeiden sowie eine verbesserte Kommunikation zu den Betrieben. So sollten betriebliche Praktika verstärkt als Abklärungsinstrument genutzt werden.

In Hinsicht auf Schulungen wird vor allem eine Fortsetzung der bisherigen Maßnahmen als sinnvoll erachtet, angeregt wird aber ein höherer Praxisbezug, die Intensivierung des praktischen Übens in den Kursen mit unterschiedlichen Werkstoffen, Verbindungen, Werkzeugen und Maschinen und die Vermittlung selbständigen Arbeitens. Wichtig sei es auch, vermehrt berufsfeldbezogenes Know-how aus angrenzenden Bereichen in die Schulungen zu integrieren.

Mit Bezug auf die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit sollten aus Sicht der Evaluation vor allem breit anwendbare Metallbearbeitungskenntnisse, die auf vielerlei Arbeitsplätzen benötigt werden (und nicht überwiegend nur saisonal verwertbar sind), geschult werden. Diese umfassen grundlegende Kenntnisse der Metallbearbeitungs-, Maschinenbau-, Zerspanungs- oder Produktionstechnik, wobei CNC (besonders für das Drehen und Fräsen) zumindest in Ansätzen integriert werden sollte. Zusätzliche komplementäre Schweißkenntnisse, Kompetenzen aus den Bereichen Hydraulik und Pneumatik, praktische Material-, Werkzeug- und Maschinenkenntnisse sowie Planlesen können die Vermittlungschancen steigern helfen.

Im Sinne eines größeren Praxisbezugs sollten auch kooperative Ausbildungsformen forciert werden. Das kann die Ergänzung herkömmlicher Schulungen mit betrieblichen Praktika bedeuten wie auch die Schulung in Ausbildungsverbänden mit einer gemeinsamen Grundausbildung und mit praktischen Trainings in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Die Initialzündung für kooperative betriebsnahe Ausbildungsmodelle mit einer Grundausbildung bei einem Weiterbildungsträger oder in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte und nachfolgenden individuellen Ausbildungen in Firmen kann vom AMS geleistet werden.

Um Schulungen bedarfsgerechter zu gestalten und auch um Fehlinvestitionen zu vermeiden, sollte auf die Vorbereitung der Schulungen sowie die Abklärung der Eignung und des Interesses von SchulungsteilnehmerInnen größerer Wert gelegt werden. Zur Abklärung könnten auch Erprobungsphasen mit praktischen und theoretischen Elementen oder Instrumente wie die Perspektivenerweiterung vorgeschaltet werden. Zugleich könnten solche Module dazu dienen, dem AMS vorgegebene Schulungsteilnahmezahlen zu erreichen. Geeignete und interessierte Personen absolvieren anschließend längere praxisbezogene Ausbildungen und erhalten ein Zertifikat, das für viele Betriebe eine wichtige Einstellvoraussetzung darstellt. Die Bandbreite der planenden Vorbereitungstätigkeiten reicht von periodischen Bedarfsabfragen bei regionalen Leitbetrieben, über die intensivere Vernetzung von Schulungsträgern und Betrieben bis hin zu kontinuierlichen „Qualifikationsdialogen“ in regionalen Geschäftsstellen des AMS. Nach Auffassung von WeiterbildungsexpertInnen sollte sich die LGS unabhängig von kurzfristigen regionalen Bedarfsmeldungen zudem ein Kontingent für kontinuierliche Schulungen in gewissen Kernbereichen sichern.

Aus betrieblicher Sicht bilden vor allem jene Personen die präferierte Zielgruppe von AMS-finanzierten Metallschulungen, die eine gewisse Branchenvorerfahrung mitbringen. Gemeint sind LehrabbrecherInnen in Metallberufen im Sinne einer „zweiten Chance“ für den Abschluss ihrer Berufsausbildung oder auch Personen, die im Metallbereich schon als Angelernte tätig waren und gewisse praktische Fertigkeiten mitbringen. Für UmsteigerInnen aus anderen Berufsbereichen wären vermehrt betriebliche Praxisphasen zu integrieren.

Bei längeren Ausbildungen sind auch finanzielle, über die DLU hinausgehende Anreize wichtig, um einerseits eine Teilnahme zu ermöglichen, andererseits vorzeitige Abbrüche zu verringern. Hier könnten auch vermehrte Anreize gesetzt werden, um Frauen für technische Berufe zu gewinnen.

Bei der derzeitigen hohen Nachfrage sollte aber auch danach getrachtet werden, am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen mittels längerer Metallschulungen eine Integrationschance zu eröffnen. Vorbereitend müssten neue Motivationsstrategien und Abklärungswege gefunden werden. Diesbezüglich könnten Beschäftigungsprojekte mit ihrer Erfahrung in der Vorbereitung auf Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes als „Übungsfirmen“ mit Marktorientierung ein geeignetes Trainingsumfeld bieten.

## 2 FRAGESTELLUNGEN UND METHODISCHE VORGANGSWEISE

### 2.1 Ausgangssituation und Fragestellungen

Seit Mitte 2006 verzeichnete das AMS Kärnten eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in der metallbe- und -verarbeitenden Branche. Ein besonders hoher Arbeitskräftebedarf bestand in den Bezirken Wolfsberg und Völkermarkt. In der Öffentlichkeit setzte schnell eine intensive Diskussion über den FacharbeiterInnenmangel im Metallbereich bzw. über bestmögliche Strategien, diesen zu reduzieren, ein.

Die Debatte war, wie ähnliche vorangegangene, geprägt durch manche Unschärfen, ein differenzierter Blick auf die Anforderungsprofile der gemeldeten Stellen fehlte. Unklarheit bestand einerseits darüber, ob es sich um einen im Wortsinn gegebenen FacharbeiterInnenmangel, einen Bedarf nach höher qualifizierten TechnikerInnen oder um einen nach angelernten Arbeitskräften mit Kompetenzen in den Bereichen Schweißen, Drehen, Fräsen etc. handelt. Diesbezüglich ließ ein Blick auf Inserate beim AMS, in Zeitungen oder in Jobbörsen mehrere Auslegungen offen. Bekannt ist sowohl das Phänomen, dass Betriebe hohe Qualifikationsanforderungen auch für Hilfsarbeiten voraussetzen, als auch, dass, besonders wenn kaum geeignete Arbeitskräfte zu finden sind, die Anforderungsniveaus nach unten gesenkt werden, um geeignete Personen für interne betriebliche Einschulungen finden zu können. Andererseits lag eine weitere Unschärfe darin, ob die vermehrten Stellenschaltungen eher einen tatsächlich, konjunkturell bedingten Bedarf und neue zusätzliche Arbeitsplätze widerspiegeln oder ob sie eher auf strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt wie die zunehmende Flexibilisierung, den Einfluss von Zeitarbeit oder den in Zeiten hohen Bedarfs und großer Konkurrenz um knappe Arbeitskräfte selbstverstärkenden Kreislauf durch Abwerbungen, Mehrfach- und „Vorratssuche“ rückführbar sind.

Beispielhaft sichtbar war diese Problematik bei einer gemeinsamen Erhebung des Automobilcluster Steiermark und des AMS in der Steiermark, die für das Jahr 2007 einen Bedarf an ca. 1.300 Fachkräften ergab. Allerdings bezog sich lediglich ein Drittel dieses Fehlbestands auf FacharbeiterInnen in den Bereichen KFZ, Metall und Elektro, die Mehrheit auf kaufmännische MitarbeiterInnen, IT Fachkräfte und vor allem AbsolventInnen höherer technischer Ausbildungen<sup>1</sup>. Die Arbeiterkammer führte den Fachkräftemangel auf zielgerichtete Umfragen und „kolportierte Fantazahlen“, die von offiziellen Arbeitsmarktzahlen nicht gestützt würden<sup>2</sup> sowie auf Überschätzungen der tatsächlichen Nachfrage zurück. Mitverantwortlich dafür seien vor allem Personalüberlassungsunternehmen, die einen Multiplikationseffekt bewirken, wenn für eine einzige Position mehrere Stellen geschaltet würden.

Mit dem gegenständlichen Forschungsprojekt setzte sich das AMS Kärnten, das Ziel, Unschärfen in Bezug auf die quantitative und qualitative Nachfrage der Betriebe in der Kärntner Metallbranche, die ein adäquates Handeln erschweren, zu reduzieren sowie insbesondere konjunkturelle und strukturelle Einflussfaktoren zu klären. Weiters

---

<sup>1</sup> Vgl. Kleine Zeitung (Steiermark Ausgabe) vom 24.5.2007, S. 37.

<sup>2</sup> In diesem Zusammenhang wurde auch auf gesunkene Lehrlingszahlen hingewiesen.

sollte ein detailliertes Wissen über die Qualifikationsnachfrage bzw. die Anforderungsprofile der gemeldeten offenen Stellen gewonnen sowie auf Basis der Befunde Empfehlungen für die qualitative Anpassung und Weiterentwicklung des bestehenden Schulungsangebots des AMS Kärnten abgeleitet werden. Zusammengefasst betreffen die Leitfragen

- die Entwicklung und das quantitative und qualitative Ausmaß der Arbeitskräfte- und Qualifikationsnachfrage sowie konjunkturelle und strukturelle Einflüsse
- die Erhebung und Analyse des aktuellen und mittelfristig absehbaren Qualifikationsbedarfs nach erforderlichen Ausbildungsniveaus im Abgleich mit Anforderungsprofilen der offenen Stellen
- sowie Ableitungen für die quantitative Dimensionierung und qualitative Anpassung spezifischer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des AMS Kärnten.

## 2.2 Methodische Zugänge und Praxisrelevanz

Als Basis für die Beantwortung dieser Fragen waren im Forschungsdesign zusätzlich zu quantitativen Analysen der aktuellen Entwicklungen der Qualifikationsnachfrage in der metallver- und -bearbeitenden Branche auch spezielle qualitative Erhebungsverfahren vorgesehen, die im Folgenden erläutert werden.

Prinzipiell stoßen Qualifikationsbedarfsanalysen oft auf strukturelle Hindernisse. Quantitative Analysen<sup>3</sup> wie zum Beispiel Inseratenanalysen oder Auswertungen der ADG (Auftrag Dienstgeber beim AMS) haben das Manko, dass sie den Veränderungen der Qualifikationsanforderungen hinterherhinken. Dazu kommen qualitative Hürden durch ungenügend definierte Anforderungen, zum Teil in Verbindung mit fehlenden sprachlichen Übereinstimmungen zur Beschreibung von Qualifikationen durch die Auftraggeber selbst, zum Teil als Folge von „Übersetzungsproblemen“ in Stelleninseraten beim AMS, in Printmedien, Jobbörsen etc. Qualitative Zugänge hingegen haben zumeist den Nachteil, dass sie sich ganz speziell auf betriebliche Einzelanforderungen beziehen und kaum verallgemeinerbar sind.

In der gegenständlichen Untersuchung wurden diese beiden Zugänge verbunden. Unterschiedliche methodische Zugänge sollten ein möglichst umfassendes Bild über den betrieblichen Qualifikationsbedarf bzw. potentielle AMS-Schulungsmöglichkeiten erreichen helfen sowie Qualifikationsentwicklungen rechtzeitig aufspüren und für das Schulungsprogramm nutzbar machen.

In Österreich steht mit dem AMS-Qualifikations-Barometer<sup>4</sup> ein Prognoseinstrument zur Verfügung, das ungeachtet allgemeiner methodischer Probleme wie der bereits

---

<sup>3</sup> Vgl. dazu: Qualifikationsbedarf der Zukunft. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Qualifikationsentwicklung“ des AMS. Hrsg. von Maria Hofstätter und Rene Sturm, Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 28, Wien 2002, insbesondere die Beiträge von Peter Schlögl: Forschungslogik und Methodenkritik von früherkennender und antizipativer Qualifikationsforschung, S. 89–97 bzw. Jörg Markowitsch, Michael Litschka: Nutzen und Grenzen von Qualifikationsbedarfsstudien, S. 98–105.

<sup>4</sup> Vgl. Susanna-Maria Henkel, Jörg Markowitsch, Rene Sturm: Das AMS Qualifikations-Barometer. In: Qualifikationsbedarf der Zukunft I: Früherkennung und Darstellung von Qualifikationsbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Prognoseinstrumente und Innovationsfel-

erwähnten Zeitverzögerung und der Schwierigkeiten der Klassifikation und Zuordnung eine gute Basis für die Einschätzung kommender Entwicklungen liefert. Es trifft nicht nur auf der Makroebene Aussagen, sondern definiert für unterschiedliche Berufe den Bedarf an bestimmten Qualifikationen<sup>5</sup>. Im Detail sind allerdings die Daten auf einer zu allgemeinen Ebene aggregiert, um über den Bedeutungsgehalt für Betriebe oder regionale Spezifika, die für die Schulungsplanung ausschlaggebend sind, Aussagen treffen zu können. Die Ergebnisse des AMS-Qualifikations-Barometers für Gesamtösterreich sowie von verschiedenen Studien zur betrieblichen Weiterbildung<sup>6</sup> und Bedarfserhebungen<sup>7</sup> bildeten einen ersten Baustein zur Abschätzung des Qualifikationsbedarfs in Kärnten, auf den eigene Erhebungsschritte folgten.

Zunächst wurden im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ExpertInneninterviews mit VertreterInnen des AMS bzw. von Weiterbildungsträgern durchgeführt, um den Forschungsgegenstand und die vorhandenen Erfahrungen näher zu umreißen sowie weitere Erhebungsschritte zu präzisieren. In diesem Zusammenhang sei an dieser Stelle auf die Steuerung und Reflexion des gesamten Forschungsprojekts durch eine „Begleitgruppe“ des AMS Kärnten hingewiesen, was zweifellos wesentlich zu einem verbesserten Praxisbezug und zur Ergebnissicherung beigetragen hat.

Parallel zu den ExpertInneninterviews wurden schriftlich die Erfahrungen des Service für Unternehmen (SfU) in Hinsicht auf Qualifikationsanforderungen erhoben. Die SfU nominierten auch insgesamt 41 Betriebe in ihrem Einzugsbereich für die Betriebsinterviews, die entweder Inserate beim AMS geschaltet hatten oder regionale Leitbetriebe sind, welche jedoch nicht oder nur selten über das AMS suchen. Bei diesen Unternehmen stand die Absicht im Hintergrund, sie als Vergleichsgruppe näher zu betrachten, um ihre Rekrutierungs- und Qualifikationsstrategien als eventuell beispielhafte Ansätze nutzen zu können.

Die quantitative Analyse beruhte vor allem auf AMS-Daten über Beschäftigte, arbeitslos Vorgemerkte und offenen Stellen in den ausgewählten Berufsfeldern. Die Beschäftigungs- und Betriebsentwicklung wurde mit den AMS-Daten über die Entwicklung der arbeitslos gemeldeten Personen und der offenen Stellen in diesem Bereich in Verbindung gesetzt. Die Analyse der beim AMS gemeldeten offenen Stellen hatte wie die Analyse der Stelleninserate in relevanten Kärntner Printmedien bzw. in ausgewählten Internet-Jobbörsen das Ziel, detaillierten Aufschluss über vorausgesetzte

---

der“ des AMS vom 28. Mai 2002 in Wien. Hrsg. von Maria Hofstätter und Rene Sturm. AMS report 34, Wien 2002, S.9-22.

<sup>5</sup> Siehe ebda. Zum damaligen Zeitpunkt waren 24 Berufsbereiche, 135 untergeordnete Berufsfelder mit ca. 70 Qualifikationskategorien sowie rund 700 Berufe mit ca. 1350 Detailqualifikationen erfasst.

<sup>6</sup> Vgl. dazu auch: Lernen ohne Ende. Beiträge zur Fachtagung „Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem“ vom 31. März 2004 in Wien. Hrsg. von Brigitte Mosberger und Rene Sturm. AMS report 41 2005.

<sup>7</sup> Vgl. dazu: Doris Kostera: Der Stellenmarkt in österreichischen Printmedien. Analyse der Trends 2001-2006 in den Berufsbereichen Bau/Holz, Büro/Wirtschaft, Handel/Verkauf/Werbung, Maschinen/KFZ/Metall, Tourismus/Gastgewerbe. 3 Bände. Durchgeführt von der GfK Austria im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien, April 2007, besonders S. 176ff; AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2006 für das Bundesland Kärnten. Ergebnisse des AMS-Qualifikations-Barometer. Wien: Juni 2007.

Qualifikationen, über Tätigkeitsprofile bzw. außerfachliche Anforderungen zu liefern, um daraus Schlussfolgerungen für AMS-Schulungen abzuleiten.

Dieser erste Überblick über Entwicklungen nach Stellen, Beschäftigten und Berufen in den ausgewählten Feldern entlang Zeitreihen wurde durch verschiedene sekundärstatistische Recherchen ergänzt, wobei vor allem Daten der Statistik Austria bzw. der Arbeitsstätten- und Betriebszählung verwendet wurden. Zusätzlich wurden Lehrlingsstatistiken, Unterlagen von Fachverbänden, Schulungsprogramme etc. gesichtet und aufbereitet. Eine Literatur- und Internetrecherche über den Status Quo und neue Entwicklungen im Bereich vervollständigte den Überblick.

Für die vertiefende Analyse wurden alle beim AMS im Zeitraum zwischen Jänner und Ende Juli 2007 geschalteten „Auftrag Dienstgeber“ (ADG) in ausgewählten Berufsfeldern ausgewertet. In den ADG sind extra Felder für die gewünschte Berufsbezeichnung (mit der Möglichkeit, einen weiteren in Frage kommenden Beruf als Alternative zu nennen) sowie die Zahl der offenen Stellen enthalten. Die Anzahl der ADG weicht daher von der Anzahl der offenen Stellen ab, nicht selten werden vor allem von Personalbereitstellern in einem ADG mehrere Stellen ausgeschrieben. Bei den „offenen“ ADG (deren Stellen noch nicht besetzt sind) ist die Zahl der vakanten Stellen bekannt, bei den „erledigten“ wird sie auf Null gesetzt. Aus diesem Grunde konnten auch nur die aktuell offenen Stellen in der Detailauswertung berücksichtigt werden.

Die sekundärstatistischen Ergebnisse wurden mit betrieblichen Befragungen vor Ort bzw. telefonischen Befragungen, bei denen vor allem die erwartete Entwicklung der Qualifikationsanforderungen im Mittelpunkt stand, kombiniert. Wichtig in diesem Zusammenhang erschien die Verbindung von Makrodaten mit betrieblichen Analysen. Diese sollten vor allem die Gelegenheit bieten, Bedarfsmeldungen zu hinterfragen bzw. mit vorausgesetzten Qualifikationsniveaus, Anforderungen sowie den zu erbringenden Aufgaben abzugleichen. Die Durchführung der 40 Telefoninterviews gestaltete sich mühsam. Die Ansprechpersonen waren schwer zu erreichen, vereinbarte Termine mussten wegen „unerwarteter geschäftlicher Ereignisse“ öfters verschoben werden. Der Bewältigung des Alltagsgeschäfts wurde klarerweise Priorität eingeräumt vor der Teilnahme an einer Befragung, der teilweise von vornherein mit spürbarer Skepsis begegnet wurde.<sup>8</sup>

Die erzielten Ergebnisse sollten dann in überbetrieblichen Workshops bzw. Planungszirkeln in den zwei RGS Wolfsberg und Völkermarkt auf ihre praktische Relevanz hin untersucht werden. Diese Workshops waren als innovative Schnittstelle zwischen vorliegenden empirischen berufs- und betriebsbezogenen Daten einerseits und der praktischen Verwertung für die Schulungstätigkeit des AMS andererseits konzipiert. Mehrere Zielsetzungen waren mit ihnen verbunden. Sie sollten sowohl die Möglichkeit bieten, im direkten Kontakt mit Betrieben Voraussetzungen für eine verbesserte Unterstützungsleistung der SfU in Hinsicht auf die Personalbedarfsabdeckung bzw. vorgelagerte AMS-Schulungen abzuklären als auch die Kommunikation zu den Betrieben intensivieren helfen. Allerdings konnten diese Planungszirkel aus unterschiedlichen Gründen trotz vermehrter Anstrengungen nicht umgesetzt werden. In einer RGS wurde die Durchführung des Workshops als Startveranstaltung für den Aufbau einer

---

<sup>8</sup> Für 40 ausreichend aussagekräftige Interviews wurden in Summe 54 Betriebe kontaktiert.

kontinuierlichen und intensiven Kooperation und Kommunikation mit Unternehmen im Bezirk gesehen, vorausgesetzt wurde aber eine Aufstockung des RGS-Personals. In der zweiten RGS wurden 12 Unternehmen schriftlich erfolglos eingeladen. Eine persönliche Einladung, eine Terminabstimmung und ein persönliches Nachfassen inklusive Anmeldeungsmanagement, was wiederum einen intensiveren Einsatz von Personalressourcen der RGS bedeutet hätte, unterblieben.

Im Überblick wurden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- Literatur-/ Internetrecherche sowie Sichtung von Schulungsprogrammen
- Sekundärstatistische Auswertungen (vor allem von AMS-Daten über Zugänge, Abgänge und den durchschnittlicher Bestand an offenen Stellen sowie vorge-merkten Arbeitslosen im Metallbereich in den letzten drei Jahren, Schulungsdaten des AMS, AMS-Qualifikations-Barometer, Betriebs- und Arbeitsstättenzählung, Austria Statistik, Lehrlingsstatistiken etc.)
- Erhebung der Erfahrungen der SfU zu Qualifikationsanforderungen: Sieben von acht regionalen SfU in Kärnten beteiligten sich und schlugen insgesamt 41 Betriebe für die Unternehmensbefragung vor
- Acht explorative ExpertInneninterviews mit sieben VertreterInnen des AMS sowie vier von Weiterbildungsträgern (zwei weitere ExpertInnen, die als Innungsmeister bzw. Fachgruppenvorsteher von der Wirtschaftskammer nominiert wurden, sind bei den Betriebsinterviews gezählt)
- Ergänzende telefonische Auskünfte bei vier Stellen, die für Weiterbildungsförderung oder -unterstützung zuständig sind, nämlich bei der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) beim AMS und beim Land, bei der für die Qualifikationsbedarfsberatung (QBB) zuständigen Stelle sowie beim Träger der Implacementstiftung
- Explorative Interviews mit 18 VertreterInnen von 17 Betrieben: vier Groß-, acht Mittel- und zwei Kleinbetriebe im Metallbereich und drei Arbeitskräfteüberlasser
- 40 telefonische Interviews bei 29 Metallbetrieben sowie 11 Personalleasern
- Eine Analyse von Stelleninseraten in einer Zeitung und in fünf Internet-Jobbörsen zu vier Beobachtungszeitpunkten
- Eine Detailanalyse der ADG im Zeitraum zwischen Jänner und Juli 2007 nach Stellen, qualifikatorischen, fachlichen und extrafunktionalen Voraussetzungen
- Zwischenberichte in der Begleitgruppe
- Schlussbericht und diverse Präsentationen



## 2.3 Der Untersuchungsgegenstand: ausgewählte Metallberufe und Branchen

In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurden folgende Berufsfelder, die für die Metallbranche von besonderer Relevanz bzw. in den Daten des AMS sowohl bei den gemeldeten Stellen als auch den gemeldeten Arbeitslosen häufiger vertreten sind, ausgewählt. Dazu kamen Berufe, die zusätzlich nach Inseraten von Printmedien<sup>9</sup> oder nach der Fachliteratur nachgefragt sind. Dadurch, dass zweistellige Berufsfelder als Obergruppe fungieren, ist gewährleistet, dass auch singulär nachgefragte Berufe im Sample enthalten sind. Hinzuweisen ist darauf, dass die ausgewählten Berufe nicht nur in den typischen Metallbranchen anzutreffen sind, sondern auch in anderen Branchen. Beispielsweise werden MaschinenbautechnikerInnen auch in der Papierindustrie oder SchweißerInnen oder RohrinstallateurInnen im Bau- und Baunebenberufe gesucht und angestellt. Das heißt, dass eine Bedarfsanalyse anhand offener Stellen nach Berufsfeldern zwangsläufig branchenübergreifend ist<sup>10</sup>. In der Analyse sind folgende Berufsfelder (Zweisteller) und Berufsbezeichnungen (Viersteller)<sup>11</sup> enthalten.

**Tabelle 1: ausgewählte Berufsfelder und Berufsbezeichnungen**

Berufsfelder	Berufsbezeichnungen
19 SchmiedIn; SchlosserIn; WerkzeugmacherIn	1951 MetallbearbeitungstechnikerIn/Bau-, Blech-, KonstruktionsschlosserIn 1954 MaschinenbautechnikerIn/MaschinenschlosserIn; WerkzeugmaschinenerIn 1958 Sonstige MetallbearbeitungstechnikerIn/sonstige SchlosserIn 1959 SchlosserhelferIn, MontagehelferIn 1971 WerkzeugbautechnikerIn/WerkzeugmacherIn, Formenbau
20 MaschineneinrichterIn; maschinelle Metallverarbeitung	2021 ZerspanungstechnikerIn/DreherIn (inkl. CNC-FacharbeiterIn) 2042 FräserIn (inkl. CNC)
21 SpenglerIn, RohrinstallateurIn, MetallverbinderIn	2101 BauspenglerIn (inklusive Dachdecker/in) 2105 Karosserie- und Kfz-SpenglerIn 2108 Sonstige SpenglerIn 2109 SpenglerhelferIn 2121 RohrinstallateurIn, -monteurIn 2129 InstallateurhelferIn 2161 SchweißerIn, SchneidbrennerIn

<sup>9</sup> Vgl. dazu: Doris Kostera: Der Stellenmarkt in österreichischen Printmedien, besonders S. 176ff.

<sup>10</sup> Neben typischen Metallfirmen sind das Technische Büros, Unternehmen im Baubereich (Bauspenglerei, Dachdeckerei, GWH- bzw. Elektro-Installation, Heizungs- und Sanitärtechnik), Handelsbetriebe, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Verkehrs- und Transportbetriebe (Reise-, Busunternehmen, Seilbahnen, Schifffahrt) sowie vereinzelt sonstige Betriebe.

<sup>11</sup> In dieser Berufssystematik sind noch nicht durchgehend neueste Berufsbezeichnungen enthalten. Die Uneinheitlichkeit zieht sich durch Inserate, Stellenbörsen, die relevante Literatur etc., kam aber auch in den Interviews mit ExpertInnen und Betrieben deutlich zum Vorschein.

Berufsfelder	Berufsbezeichnungen
22 MechanikerIn u. verwandte Berufe, SchmuckwarenmacherIn	2201 KFZ-TechnikerIn/MechanikerIn 2208 ProduktionstechnikerIn/sonstige MechanikerIn
23 übrige/r MetallwarenmacherIn, MetalloberflächenveredlerIn	2399 MetallhilfsarbeiterIn, -helferIn (MetallarbeiterIn, MaschinenbearbeiterIn in Metall)
62 TechnikerIn für Maschinenbau, Elektronik	6205 MaschinenbautechnikerIn inkl. KonstrukteurIn 6208 MaschinenbautechnikerIn (inkl. CAD-KonstrukteurIn und zunehmend Mechatronik)

Für vergleichende zusätzliche sekundärstatische Auswertungen, z. B. um die Arbeitsstätten-, Beschäftigten- oder Lehrlingsentwicklung in der „Metallbranche“ nach zu vollziehen, wurden nach der ÖNACE-Kategorisierung folgende Wirtschaftszweige berücksichtigt: 27 „Metallerzeugung und –bearbeitung“<sup>12</sup>, 28 „Herstellung von Metallerzeugnissen“<sup>13</sup>, 29 „Maschinenbau“<sup>14</sup>, 31 „Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u.ä.“<sup>15</sup> 32 „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“<sup>16</sup>, 33 „Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik“<sup>17</sup> sowie 34 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“<sup>18</sup>.

Im nächsten Kapitel wird ein vertiefter Überblick über die Entwicklung der Betriebe bzw. Arbeitsstätten, der Beschäftigten sowie der offenen Stellen in den ausgewählten Berufsfeldern und Branchen in Kärnten gegeben.<sup>19</sup>

<sup>12</sup> Darunter fallen die Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen, die Herstellung von Rohren, die sonstige erste Bearbeitung von Eisen und Stahl, die Erzeugung und erste Bearbeitung von NE-Metallen (Edelmetalle, Aluminium, Blei, Zinn, Zink, Kupfer etc.) und die Gießereiindustrie.

<sup>13</sup> Das sind der Stahl-, Leichtmetall-, Kessel- und Behälterbau, die Herstellung von Dampfkesseln, Schmiede-, Press-, Zieh- und Stanzteilen, gewalzten Ringen und pulvermetallurgischen Erzeugnissen, die Oberflächenveredelung, Wärmebehandlung und Mechanik, die Herstellung von Schneidwaren, Werkzeugen, Schlössern und Beschlügen und von sonstigen Eisen-, Blech- und Metallwaren.

<sup>14</sup> Darunter fallen die Herstellung von Maschinen für die Erzeugung und Nutzung mechanischer Energie (ohne Motoren für Luft- und Straßenfahrzeuge), von sonstigen Maschinen unspezifischer Verwendung (Öfen, Brenner, Hebezeugen, Ventilatoren, Filtrierapparate etc.), von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen, Werkzeugmaschinen, Maschinen für sonstige Wirtschaftszweige, Waffen und Munition, Haushaltsgeräten etc.

<sup>15</sup> Darunter fällt die Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs- und Schaltereinrichtungen, isolierten Elektrokabeln, -leitungen und –drähten, Akkumulatoren, Batterien, Lampen, Leuchten, elektrischen Ausrüstungen für Motoren, Fahrzeuge etc.

<sup>16</sup> Dies umfasst die Herstellung elektronischer Bauelemente, nachrichtentechnischer Geräte und Einrichtungen, von Rundfunk- und Fernsehgeräten sowie phono- und videotecnischen Geräten.

<sup>17</sup> Das umfasst die Herstellung medizinischer Geräte und orthopädischer Vorrichtungen, von Mess-, Kontroll-, Navigations- u.ä. Instrumenten und Vorrichtungen, die Herstellung industrieller Prozesssteuerungsanlagen, optischer und fotografischer Geräte sowie Uhren.

<sup>18</sup> Subsumiert sind die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren, Karosserien, Aufbauten, Anhängern sowie von Teilen und Zubehör für Kraftwagen und Kraftwagenmotoren.

<sup>19</sup> Zur Darstellung der beschriebenen Entwicklungen wurden vor allem folgende Quellen herangezogen: die Arbeitsstättenzählung 2001, die Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria 2002-2005 sowie der Wirtschafts atlas [www.statistik.at](http://www.statistik.at) bzw. Tabellen aus: Download ISIS. Vgl. dazu: Ar-

### 3 ENTWICKLUNGEN IN DER METALLBRANCHE

#### 3.1 Anzahl der Betriebe und Arbeitsstätten

In den ausgewählten Branchen arbeiteten nach der Arbeitsstättenzählung im Jahre 2001 in 704 Arbeitsstätten bzw. 617 Unternehmen (von gesamt 27.621 Arbeitsstätten bzw. 20.591 Unternehmen in Kärnten) insgesamt ca. 18.000 Beschäftigte. Das entsprach etwas weniger als einem Zehntel aller Beschäftigten in Kärnten und verweist auf die hohe Bedeutung der metallver- und -bearbeitenden Branchen für die Kärntner Wirtschaft.

Nach der Arbeitsstättenzählung 2001 ist der Metallbereich in Kärnten relativ kleinstrukturiert. Die beschäftigungsmäßig wichtigsten Bereiche sind der Maschinenbau mit 212 Arbeitsstätten bzw. 171 Unternehmen (davon 18 Unternehmen mit über 100 bzw. einem Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten) und insgesamt ca. 7.700 Beschäftigten. In der Herstellung von Metallerzeugnissen sind 322 Arbeitsstätten bzw. 303 Unternehmen (davon haben nur sechs Unternehmen mehr als 100 Beschäftigte) mit insgesamt ca. 3.700 Beschäftigten tätig. Schließlich wurden im Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung acht Arbeitsstätten bzw. sechs Unternehmen (davon ein Unternehmen mit beinahe 500 Beschäftigten, sonst alle unter 100 Beschäftigte) mit insgesamt ca. 650 Beschäftigten gezählt.

Insgesamt erhöhte sich die Zahl der Arbeitsstätten bis 2005<sup>20</sup> auf 822. Die meisten Arbeitsstätten weisen die ÖNACE-Branchen 28 „Herstellung von Metallerzeugnissen“ (z. B. Stahl-, Leichtmetall-, Anlagen- oder Werkzeugbau, Schlossereien, Schmiede) und 29 „Maschinenbau“ auf. Die Zahl der Arbeitsstätten in diesen wichtigen Branchen hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht, wobei dies zum einen auf die Konjunktur, zum Teil aber auch auf den erleichterten Zugang zur (eingeschränkten) Gewerbeberechtigung zurückzuführen ist. Auch in den Branchen 31 „Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung und -verteilung“ sowie 32 „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“ zeigt sich seit 2002 ein stetiges Wachstum der Anzahl der Arbeitsstätten. Im Jahr 2005 sinkt hingegen die Anzahl der Arbeitsstätten nach einem kontinuierlichen Ansteigen in den vorangegangenen Jahren in den Branchen 33 „Medizin-, Mess- und Regelungstechnik; Optik“ sowie 34 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“.

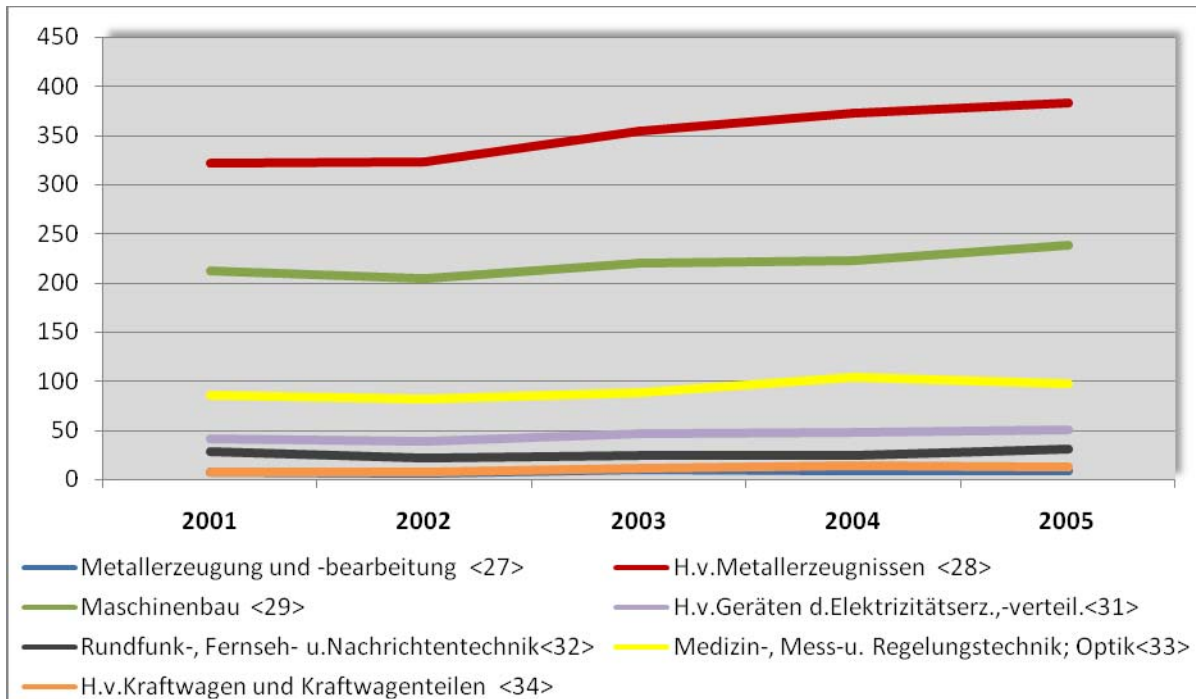
Den stärksten prozentuellen Zuwachs der Arbeitsstättenanzahl von 2001 bis 2005 verzeichnet – trotz eines leichten Rückgangs 2005 und einer im Vergleich sehr geringen Gesamtanzahl – die Branche 34 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ mit einer Steigerung von 18% (siehe Anhang, Tabelle 12).

---

beitsstättenzählung 2001. Hauptergebnisse Kärnten. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien: 2004 bzw. Arbeitsstättenzählung 2001. Hauptergebnisse Österreich. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien: 2004.

<sup>20</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Endberichts sind keine aktuelleren Daten der Statistik Austria zur Leistungs- und Strukturstatistik erhältlich.

**Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitsstätten in Kärnten in ausgewählten Branchen nach ÖNACE (2001-2005)**



IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

### 3.2 Beschäftigte und Lehrlinge

Gleichzeitig mit dem leichten Zuwachs an Arbeitsstätten und Betrieben stagnierten die Zahl der Beschäftigten sowie jene der Lehrlinge in den ausgewählten Branchen. Insgesamt sank die Beschäftigtenzahl von 17.826 im Jahr 2001 auf 17.802 im Jahr 2005. Allerdings ist anzumerken, dass in den Betrieben (oft über lange Zeit und in beträchtlicher Anzahl) beschäftigte Leihkräfte hier nicht enthalten sind, die Zahl der Arbeitsplätze also unterschätzt wird. Lediglich in einzelnen Branchen sind Zuwächse zu beobachten.

Nach dem AMS-Qualifikations-Barometer bietet der Berufsbereich „Maschinen, KFZ und Metall“ (in welchem die ausgewählten Branchen subsumiert sind) in Österreich als exportstarke „Zukunftsbranche“ nach wie vor gute Beschäftigungsaussichten, wobei bis 2009 besonders für Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau sowie für Autozulieferbetriebe Zuwachsraten erwartet werden. Innerhalb des Prognosezeitraums wird eine Aufwärtsentwicklung bei den Beschäftigten erwartet. Die prognostizierten guten Beschäftigungschancen betreffen vor allem gut qualifizierte Fachkräfte, niedrig qualifizierte Arbeitskräfte würden infolge der weitergehenden Automatisierung weiterhin reduziert oder auch durch Leihkräfte temporär ersetzt. Auch bei den Lehrstellen sei das Angebot derzeit größer als die Nachfrage und motivierte Jugendliche fänden sehr gute Ausbildungs- und Berufschancen vor. Vor allem aufgrund von Exporterfolgen einheimischer Unternehmen bestünden in den Berufsfeldern Maschinen,

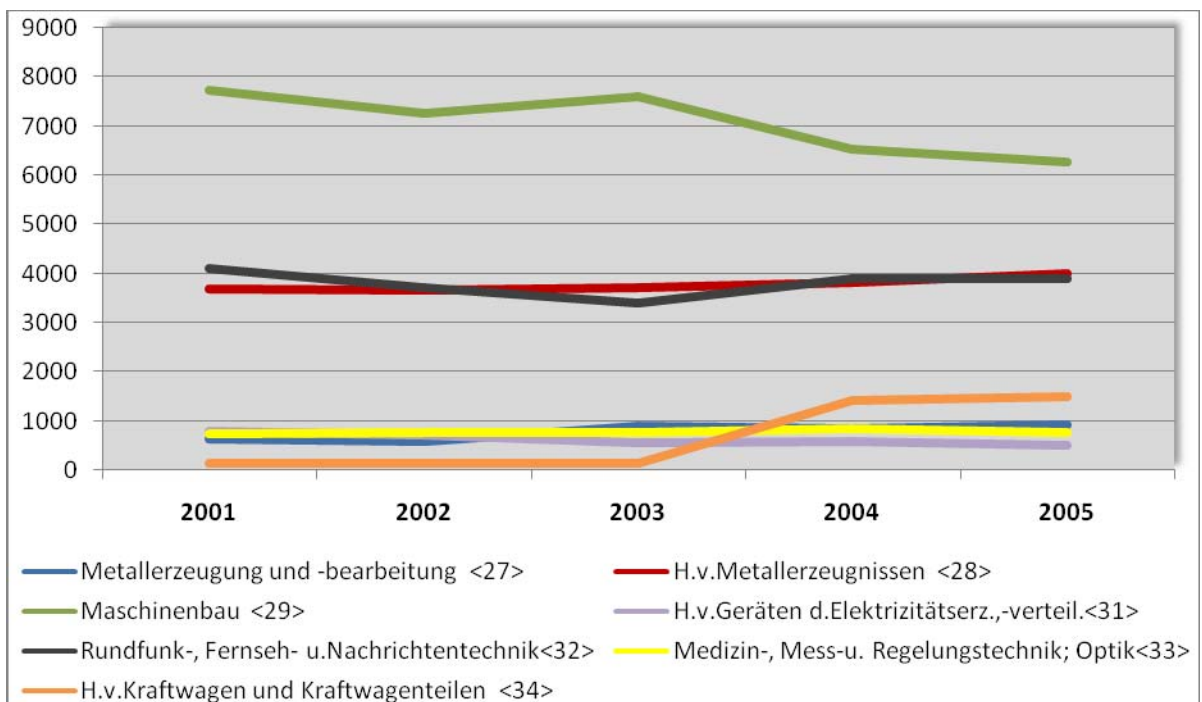
Anlagen- und Apparatebau, Service, maschinelle Metallfertigung sowie bei Werkzeugmacher- und Schlosserberufen beste Beschäftigungsaussichten.

Die beschäftigungsrelevanteste Branche ist im Jahre 2005 nach wie vor der „Maschinenbau“ (ÖNACE 29) mit über 6.000 Beschäftigten, die Beschäftigtenanzahl sinkt seit 2001 – mit Ausnahme des Jahres 2003 - beständig. Seit 2003 nimmt die Anzahl der Beschäftigten sogar stark ab.

Die „Herstellung von Metallerzeugnissen“ (ÖNACE 28) sowie die „Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik“ (ÖNACE 32) beschäftigten 2005 jeweils ca. 4.000 Personen, tendenziell stieg die Anzahl seit 2003 leicht. In Unternehmen der „Herstellung von Metallerzeugnissen“ (ÖNACE 28) ist – parallel zur Entwicklung der Arbeitsstätten - ein steter Anstieg der Beschäftigten zu verzeichnen.

Hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten ist der Anstieg in der Branche „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ (ÖNACE 34) vom Jahr 2003 auf 2004 mit einer Zunahme von etwa 1.300 Beschäftigten auffällig. Zurückgeführt wird das auf eine Änderung der zugrundeliegenden Zuordnungen und Klassifizierungen (siehe auch Anhang, Tabelle 13).

**Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten ÖNACE Kategorien in Kärnten (2001-2005)**

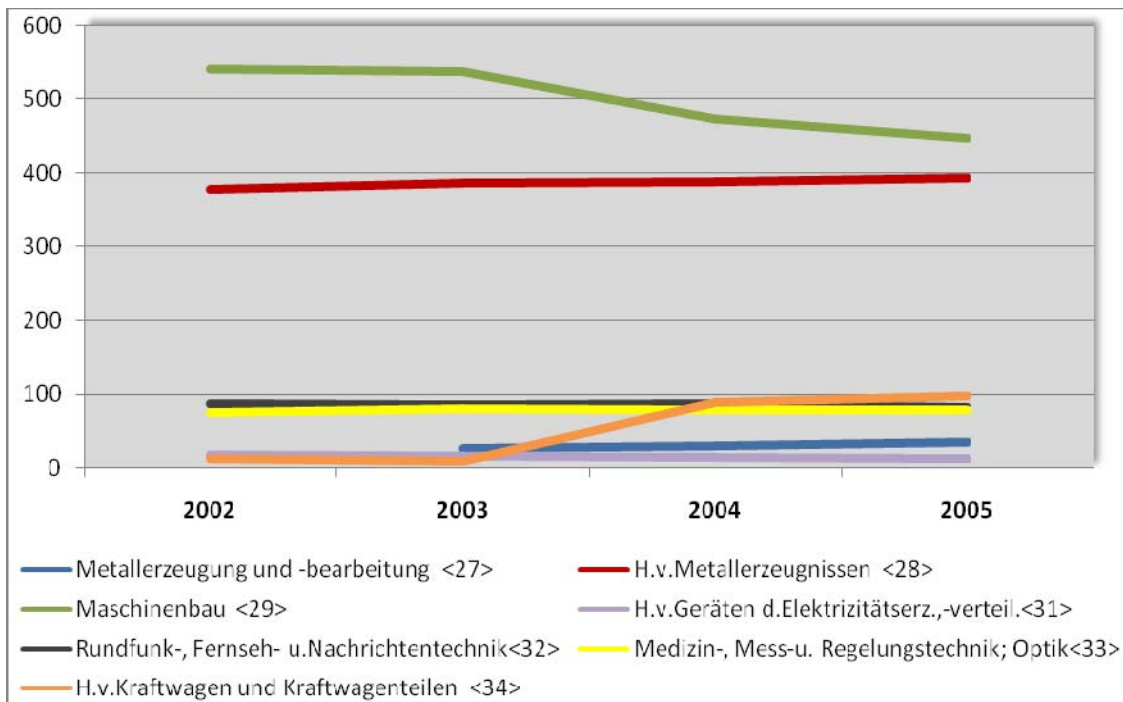


IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

Analog zur Beschäftigungsentwicklung stagnierte im Zeitraum zwischen 2002 und 2005 auch die Lehrlingsausbildung, die Effekte der „Blumprämie“ und der Konjunktur sind hier noch nicht beobachtbar (vgl. dazu Kap. 7.2). Die Lehrlingsstatistik allerdings weist nicht nur Metallberufe aus, sondern inkludiert alle Lehrberufe, etwa Bürokaufleute in Unternehmen, die in eine der ausgewählten „Metallbranchen“ fallen.

Im stärksten Bereich, dem Maschinenbau, nahm die Zahl der Lehrlinge trotz eines Anstiegs der Arbeitsstätten im ausgewählten Zeitraum stark ab, bei der Herstellung von Metallerzeugnissen nahm sie hingegen etwas zu. Den stärksten Anstieg verzeichnete auch bei den Lehrlingen die Branche der „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ (siehe Anhang, Tabelle 14).

**Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Lehrlinge in ausgewählten ÖNACE Kategorien in Kärnten 2002-2005**



IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

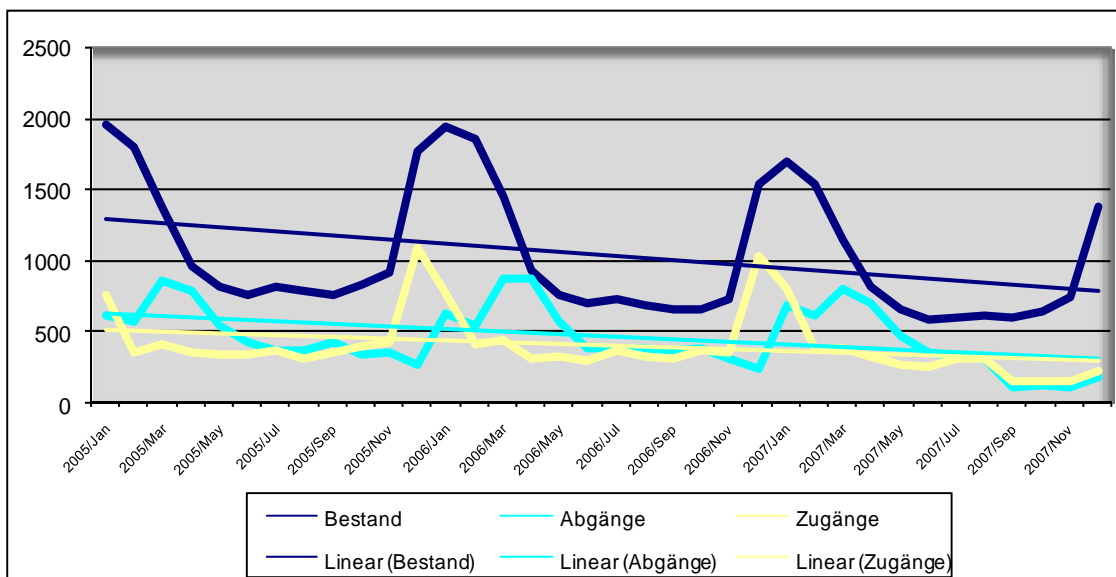
Allgemein wird im gesamten Berufsbereich „Maschinen, KFZ und Metall“ nach dem AMS-Qualifikations-Barometer - beginnend bei der Lehrlingsausbildung - in der Beschäftigungsstruktur ein starkes Ungleichgewicht nach Geschlechtern diagnostiziert, das aufgrund des fortschreitenden Maschineneinsatzes kaum mit der schweren körperlichen Arbeit begründet werden könne und auf ein brachliegendes Potential hinweise. Der Frauenanteil in diesem Berufsbereich beträgt gerade ca. 7%, nur jede 35. Lehrstelle im Metall- und KFZ-Bereich ist mit einem Mädchen besetzt. Höhere Frauenanteile sind in feinmotorischen Berufsfeldern bzw. bei Anlernberufen vorhanden. Frauen haben viel seltener eine Lehre absolviert, die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ist daher entsprechend groß<sup>21</sup>. Teilzeitmodelle sind bei Metallberufen eher selten, nach Aussagen der BetriebsvertreterInnen sind in der derzeitigen Situation Überstunden die Regel.

<sup>21</sup> Vgl. dazu das AMS-Qualifikations-Barometer, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Bereich „Maschinen, KFZ und Metall“ unter [www.ams.at](http://www.ams.at).

### 3.3 Arbeitslosigkeit

Seit dem Jahr 2005 geht in Kärnten der Bestand der arbeitslos vorgemerkten Personen in den ausgewählten Berufsgruppen sowie die Zahl der Zugänge und Abgänge kontinuierlich zurück. Ferner liegt eine deutliche saisonale Abhängigkeit bei den ausgewählten Berufsgruppen vor. Ende 2007 liegt ein Bestand von über 1.376 arbeitslos gemeldeten Personen vor. Die Anzahl von 3.683 Zugängen in die Arbeitslosigkeit und 4.824 Abgängen aus der Arbeitslosigkeit im Jahre 2007 zeigt die hohe Dynamik in diesem Bereich (vgl. Anhang, Tabelle 16). Die Vorgemerkten in den Metallberufen machen ca. 3 % aller Vorgemerkten aus, bei Zu- und Abgängen entfallen auf sie jeweils ca. 4 %, was auf die erhöhte Dynamik in diesen Berufsfeldern verweist (zweifellos in Abhängigkeit von Saisonspitzen und der starken Konkurrenz um Arbeitskräfte). Dazu kommt, dass drei Viertel der Vorgemerkten in der Wintersaison eine Einstellzusage besitzen. Dieser Anteil verringert sich bis in den Sommer auf ein knappes Viertel (siehe Anhang, Tabelle 24).

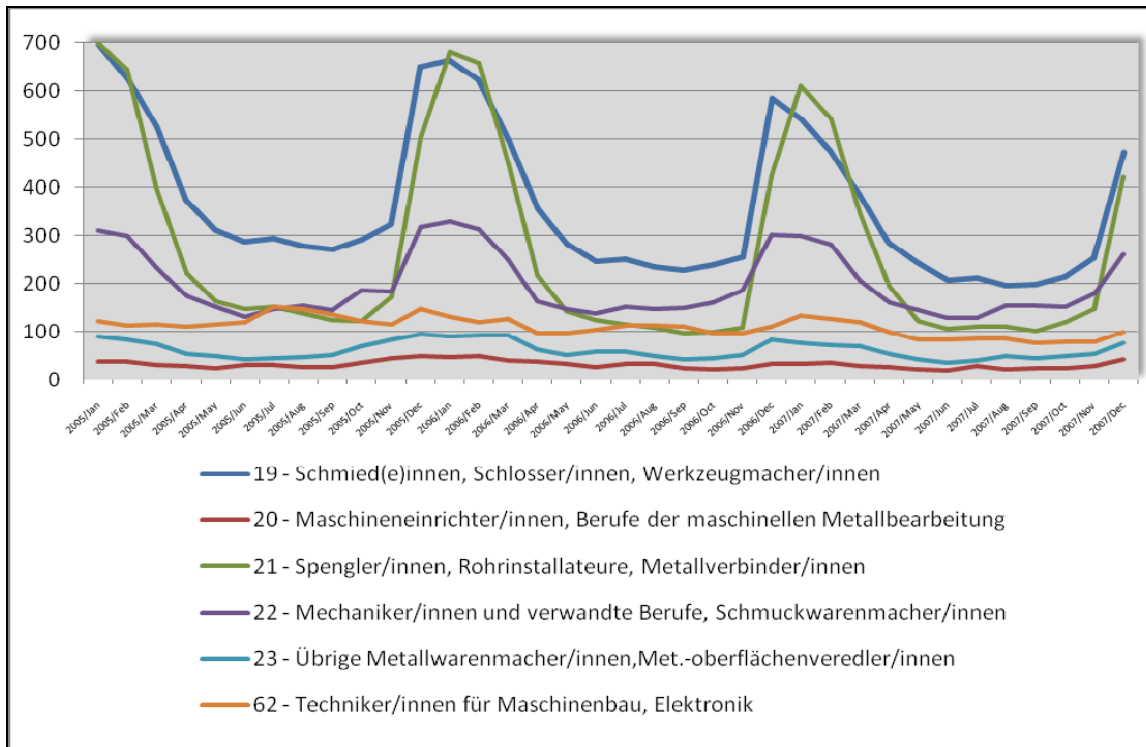
**Abbildung 4: Entwicklung der arbeitslosen Personen in den ausgewählten Berufsgruppen - Gesamt: Bestand, Abgänge und Zugänge (2005-2007)**



IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten des AMS Kärnten

Die Arbeitslosigkeit ist in den Berufsgruppen 19 „SchmiedIn, SchlosserIn und WerkzeugmacherIn“ sowie 21 „SpenglerIn, Rohrinstallateurln und MetallverbinderIn“ am größten, sinkt aber – mit großen saisonalen Schwankungen – stetig im ausgewählten Zeitraum. Dies sind auch die zwei Berufsgruppen, in denen der größte Anstieg des Bestandes an offenen Stellen vorhanden ist. Die Anzahl der arbeitslosen Personen geht im ausgewählten Zeitraum auch in den anderen Berufsgruppen leicht zurück (siehe Anhang, Tabelle 17 ff).

**Abbildung 5: Entwicklung der arbeitslosen Personen (Bestand) in den ausgewählten Berufsgruppen (2005-2007)**



IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten des AMS Kärnten

Die zahlenmäßig wichtigsten Herkunftsberufe (Viersteller) der vorgemerkten Arbeitslosen sind „RohrinstallateurInnen, -monteurInnen“, „MaschinenschlosserInnen“ (MaschinenbautechnikerInnen), „Bau-, Blech-, KonstruktionsschlosserInnen“, „Sonstige SchlosserInnen“, „BauspenglerInnen“ und „Sonstige SpenglerInnen“. Dahinter folgen „MetallhilfsarbeiterInnen und -helferInnen“. Der Bestand an SchweißerInnen, DreherInnen und FräserInnen, die mitunter zu den am häufigsten nachgefragten Arbeitskräften gehören, ist sehr gering.

Deutlich ist der Einfluss der Saisonarbeitslosigkeit. So sinkt beispielsweise die Zahl der Vorgemerkten im Jahre 2007 vom Höchststand 1.624 im Jänner auf 586 im Juni. Im Dezember sind wiederum 1.376 Personen in den ausgewählten Metallberufen arbeitslos gemeldet. In der Saisonpause geben Betriebe häufig Einstellzusagen, um ihre Arbeitskräfte nicht zu verlieren. Im Jänner haben ca. drei Viertel aller Vorgemerkten eine Einstellzusage, im Mai nur mehr oder immerhin noch ein knappes Viertel. Besonders vorgemerkte SpenglerInnen und RohrinstallateurInnen bzw. -monteurInnen haben überwiegend eine Einstellzusage (siehe Anhang, Tabelle 24).

Nach Zugängen in die Arbeitslosigkeit und Abgängen aus der Arbeitslosigkeit betrachtet zeigt sich in den drei Beobachtungsjahren ein ähnliches Bild. Im Jänner liegt die Zahl der Abgänge unter jener der Zugänge, dann, mit dem langsamen Ausklingen der Winterpause, überwiegen die Abgänge. Erst im Herbst beginnt sich dieses Verhältnis wieder langsam umzudrehen. Die meisten Abgänge im Jahre 2007 waren



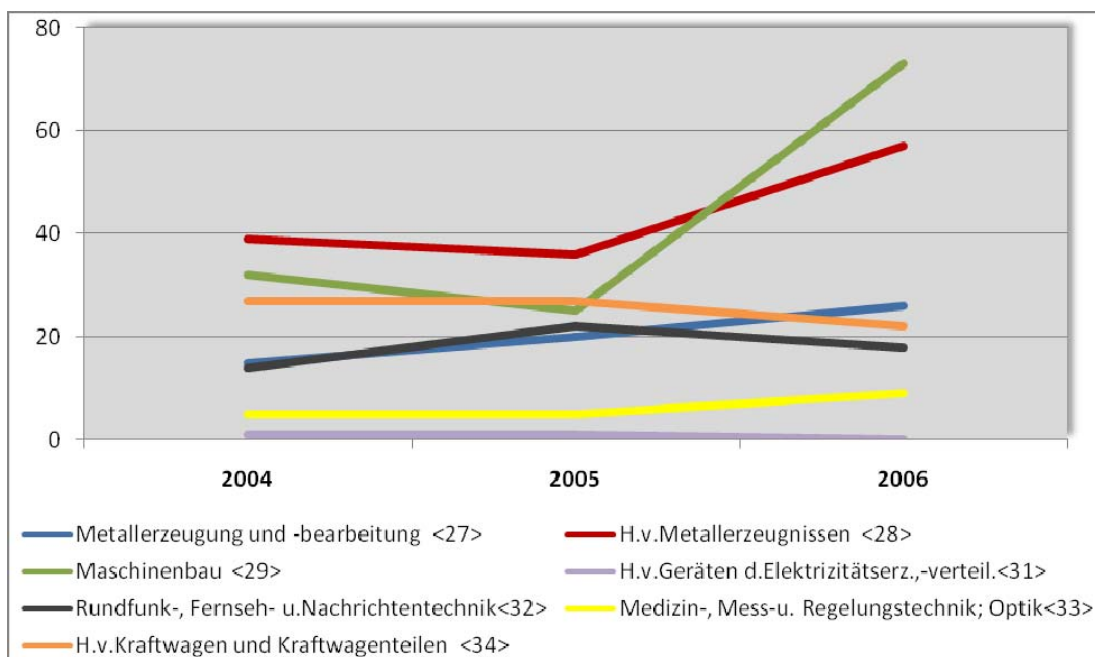
im März mit 804, die wenigsten im September mit 113 zu verzeichnen (siehe Anhang, Tabelle 16).<sup>22</sup>

### 3.4 Offene Stellen

Bei einer Betrachtung des Bestands und der Entwicklung offener Stellen nach Branchen zeigt sich im Jahre 2004 und 2005 noch ein erstaunlich geringer Bedarf von insgesamt durchschnittlich „nur“ 133 offenen Stellen oder 934 Zugängen, das sind 78 Stellenmeldungen im Monat. 2006 steigt dieser Bedarf sprunghaft auf 1.413 Zugänge (durchschnittlich 205 im Monat) an. Mit der Entwicklung der Anzahl der Arbeitsstätten in den zwei „stärksten“ Branchen 28 „Herstellung von Metallerzeugnissen“ und 29 „Maschinenbau“ geht vor allem ab 2005 ein Anstieg der offenen Stellen einher. Auffällig ist, dass von 2004 auf 2005 die offenen Stellen in diesen beiden Branchen noch zurück gingen.

Mit Ausnahme der Branchen 34 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ sowie 31 „Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung und –verteilung“ steigt die Anzahl der offenen Stellen bei den ausgewählten Branchen. Die offenen Stellen beschränken sich aber nicht auf „Metallberufe“, sondern beziehen sich auf alle in den Unternehmen verfügbaren Arbeitsplätze und spiegeln somit nur bedingt eine Entwicklung der „Metallberufe“ wider (siehe Anhang, Tabelle 15).

**Abbildung 6: Offene Stellen in Kärnten: Anzahl nach Branchen 2004-2006**



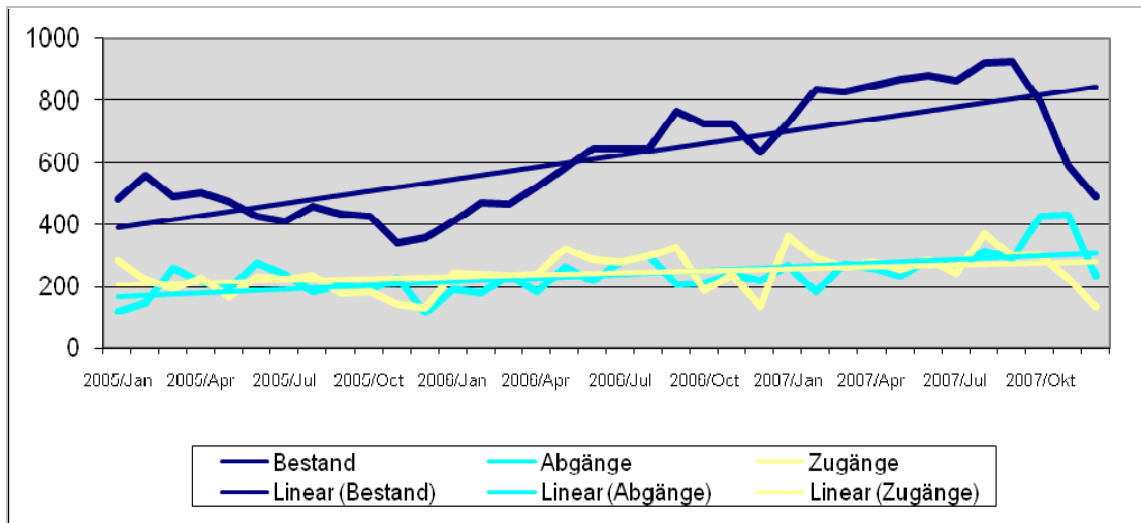
IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

<sup>22</sup> An die 60% der Abgänge erfolgen nach den Statistiken des AMS aufgrund einer Arbeitsaufnahme, ca. jeweils ein Zehntel sind auf Fördermaßnahmen, Krankheit, Meldeversäumnis und sonstige Gründe zurückzuführen.

Ein genaueres Bild über den Bedarf in „Metallberufen“, die nicht nur in der Metallbranche nachgefragt sind, sondern auch in anderen Bereichen der Sachgütererzeugung, im Bau- und Baunebengewerbe etc., liefern die Statistiken des AMS Kärnten für ausgewählte Berufsgruppen und Berufe. Insgesamt zeigt sich seit Jänner 2005 eine ständige Zunahme der offenen Stellen mit einer starken Saisonabhängigkeit. Von Anfang 2005 bis Ende 2007 ist ein linearer Aufwärtstrend des Bestands der offenen Stellen zu verzeichnen. Anfangs 2005 waren 483 offene Stellen gemeldet, der niedrigste Stand wurde im November 2005 mit 343, der höchste im September 2007 mit 925 offenen Stellen erreicht. Ende 2007 kommt es jedoch zu einem im Vergleich zu den vorigen Monaten bzw. zu vergleichbaren Abschnitten der Vorjahre stärkeren Abfall der Gesamtanzahl des Bestands auf ungefähr das Ausgangsniveau im Jänner 2005. Im Jahresdurchschnitt steigerte sich die Anzahl der offenen Stellen von 448 offenen Stellen im Jahre 2004 über 603 im Jahre 2006 auf 799 im Jahre 2007. Das heißt, in etwa übertrifft die Zahl der offenen Stellen bei den ausgewählten Metallberufen die Zahl der offenen Stellen in den Metallbranchen um ca. das Dreifache, was vor allem auf den saisonalen Bedarf und die hohe Fluktuation im Bau- und Baunebenbereich zurückzuführen ist.

Deutlich wird auch eine durchgängig große Dynamik bei Zu- und Abgängen von offenen Stellen. Zumeist liegt die Anzahl der Zugänge über der der Abgänge. Im Jahre 2005 waren 2408 Zugänge zu verzeichnen (das sind pro Monat rund 200), 2007 bereits 3304 oder monatlich 275 offene Stellen. Auffallend ist, dass im Herbst 2007 zunächst viele offene Stellen „abgehen“, dann sowohl die Zugänge als auch die Abgänge massiv zurückgehen. (siehe Anhang: Tabelle 16)

**Abbildung 7: Gesamtentwicklung der offenen Stellen in den ausgewählten Berufsgruppen 2005-2007**

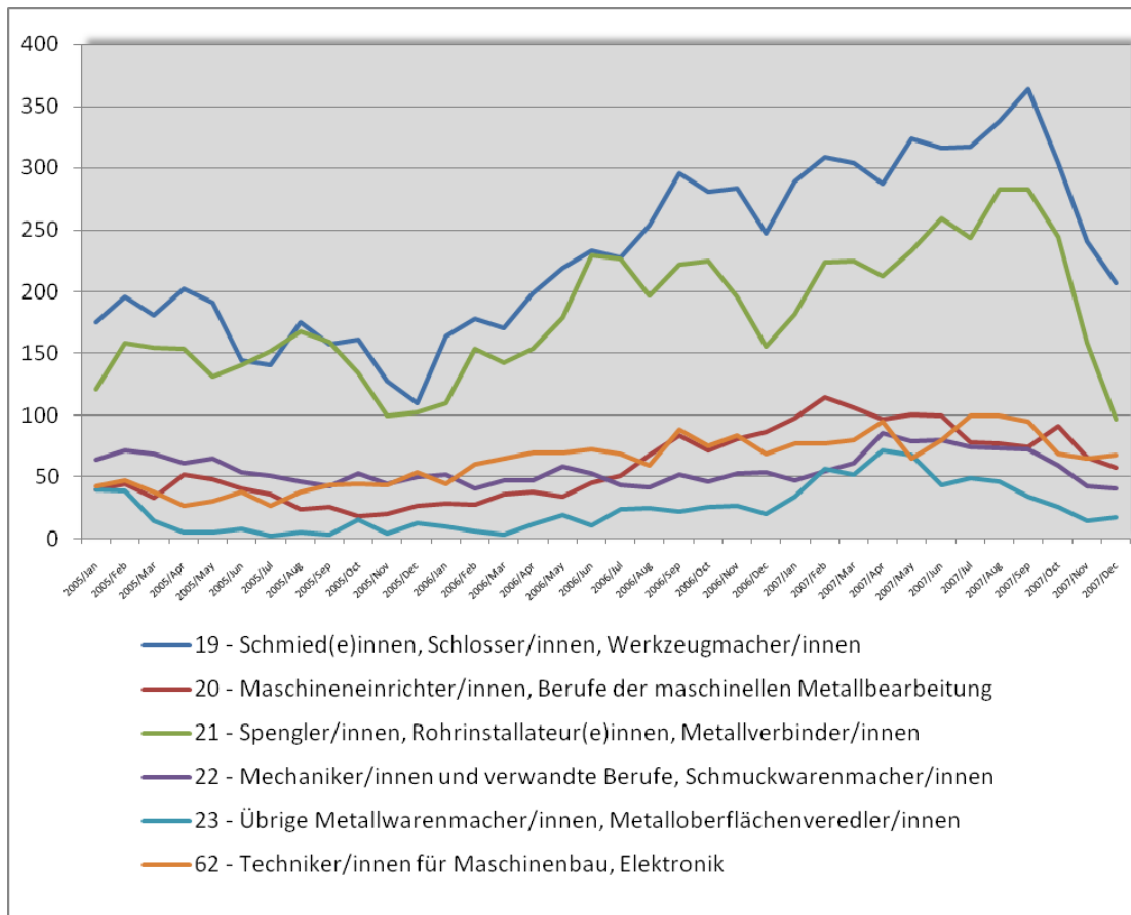


IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten des AMS Kärnten

Die eindeutig größte Nachfrage besteht durchgängig in den Berufsgruppen 19 „SchmiedIn, SchlosserIn, WerkzeugmacherIn“ und 21 „SpenglerIn, RohrinstallateurIn, MetallverbinderIn“. Hier sind auch die größten saisonalen Bewegungen zu verzeichnen.

Fast verdoppelt hat sich seit 2005 bis Ende 2007 der Bedarf an „TechnikerInnen für Maschinenbau, Elektronik“ (62). Leichtere Bedarfszuwächse weisen die Berufsgruppen „MaschineneinrichterInnen, Berufe der maschinellen Metallverarbeitung“ (20), die DreherInnen und FräserInnen inkludieren, sowie die „MechanikerInnen und verwandte Berufe“ (22) auf. Hier finden sich vor allem KFZ-TechnikerInnen (siehe Anhang, Tabelle 20 ff).

**Abbildung 8: Entwicklung der offenen Stellen nach Berufsgruppen 2005-2007**



IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten des AMS Kärnten

Ein Großteil der offenen Stellen entfällt auf Berufe, die stark vom Saisonbedarf und vor allem von der Bautätigkeit abhängig sind.

Die gefragtesten Berufe sind über den Zeitraum hinweg Schweißer- und SchneidbrennerInnen (2161), verschiedene Schlosserberufe mit einer starken Baulastigkeit (1951 Bau-, Blech- und KonstruktionsschlosserInnen; 1958 sonstige SchlosserInnen), MaschinenschlosserInnen (1954), RohrinstallateurInnen bzw. –monteurInnen (2121) sowie DreherInnen (2021).

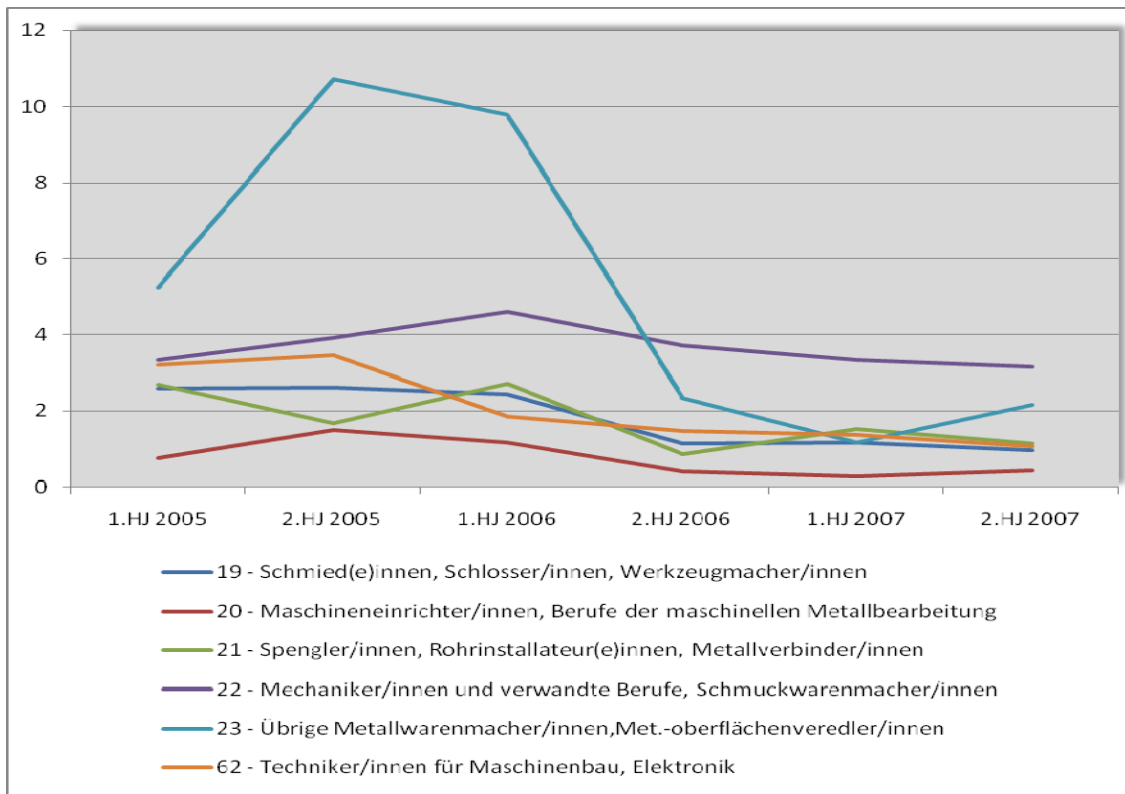
### 3.5 Stellenandrang

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in wichtigen „Metallberufsfeldern“ ist seit 2005 tendenziell gesunken, während die Zahl der offenen Stellen gestiegen ist. Regional liegen stark unterschiedliche Ergebnisse vor. So gibt es im Jahre 2007 im Bezirk Wolfsberg einen starken Überhang an offenen Stellen gegenüber vorgemerkten Arbeitssuchenden mit den geforderten Qualifikationen, in manchen zentralen Regionen (Klagenfurt, Villach) hingegen einen von Arbeitssuchenden. In den regionalen Geschäftsstellen Spittal und Villach gibt es teilweise ein Überangebot an Arbeitslosen, in Wolfsberg und Völkermarkt eines an offenen Stellen: offenen Stellen für SchlosserInnen, DreherInnen, SchweißerInnen stehen kaum Vorgemerkte gegenüber, in Klagenfurt und Villach suchen umgekehrt viele MetallhilfsarbeiterInnen und SchlosserInnen, die Zahl der diesbezüglich offenen Stellen aber ist begrenzt.

Fast bei allen Berufsgruppen hat sich der Stellenandrang – das Verhältnis zwischen gemeldeten Arbeitslosen mit den adäquaten Qualifikationen und den ausgeschriebenen offenen Stellen – soweit geändert, dass nach verschiedenen Kriterien von einem Mangel gesprochen werden kann. Dieser vielzitierte „FacharbeiterInnenmangel“ hat im Jahr 2007 dazu geführt, dass die Bundesregierung eine teilweise Öffnung des Arbeitsmarktes für Tätigkeitsfelder wie Schweißen, Drehen, Fräsen beschlossen hat. Nach der Bundesregierung ist ein Stellenandrang von 1,5 Arbeitskräften auf eine offene Stelle das Kriterium dafür, ob Arbeitsmärkte für osteuropäische Fachkräfte geöffnet werden. Das Arbeitsprogramm des AMS Steiermark 2007 definiert einen Stellenandrang von 3 und geringer als Kennzeichen für einen Fachkräftemangel. Allerdings sind bei diesen Berechnungen regionale Disparitäten etc. nicht berücksichtigt.

Der Stellenandrang ist vor allem in der Berufsgruppe „Übrige Metallwarenmacher/in, Metalloberflächenveredler/in“ (23) deutlich zurückgegangen, in den Berufsgruppen „MaschineneinrichterInnen, Berufe der maschinellen Metallverarbeitung“ (20), „SchmiedInnen, SchlosserInnen und WerkzeugmacherInnen“ (19), „TechnikerInnen für Maschinenbau, Elektronik“ (62) und „SpenglerInnen, RohrinstallateurInnen, MetallverbinderInnen“ (63) ist er insgesamt am geringsten.

Nach Berufen (vgl. dazu Anhang, Tabelle 23) ist der Stellenandrang besonders bei DreherInnen (2021), FräserInnen (2042) und SchweißerInnen, SchneidbrennerInnen (2161) mit Werten von 0,1 bis 0,2 besonders gering. Bei Bau-, Blech- und KonstruktionsschlosserInnen (1951), Sonstigen SchlosserInnen (1958), WerkzeugmacherInnen (1971) sowie TechnikerInnen für den Maschinenbau (6205 und 6208) liegt der Stellenandrang im Jahre 2007 rund um 1. Wesentlich mehr Auswahl nach dem Stellenandrang besteht hingegen bei den häufigen offenen Stellen für BauspenglerInnen (2101) oder RohrinstallateurInnen (2129), was auch auf die hohe Saisonarbeitslosigkeit zurück zu führen ist.

**Abbildung 9: Stellenandrang nach Berufsgruppen 2005-2007**

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten des AMS Kärnten

## 4 ASPEKTE NACHGEFRAGTER METALLBERUFE UND ANFORDERUNGSPROFILE IM ÜBERBLICK

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Erhebung der Qualifikationsanforderungen im Metallbereich beim Service für Unternehmen in den regionalen Geschäftsstellen des AMS, der Analyse von Stelleninseraten in Jobbörsen und einer Zeitung, der telefonischen Betriebsbefragung sowie der Analyse von Stellenschaltungen (ADG) beim AMS dargestellt. Anschließend werden die Stellenanforderungen für wichtige Berufsgruppen anhand der detaillierten Aufgliederung der Inseratstexte von ADG nach Formalqualifikation, fachlichen Zusatzkompetenzen und außerfachlichen Anforderungen, ergänzt um Ergebnisse der betrieblichen Befragungen, skizziert.

### 4.1 Rückmeldungen des SfU

Das Service für Unternehmen stellt die Schnittstelle des AMS zwischen betrieblichem Personalbedarf bzw. Qualifikationsbedürfnissen und einer zielgerichteten Schulungsplanung dar. Durch den direkten Kontakt mit den Betrieben verfügen die SfU-BeraterInnen im Idealfall (wenn Arbeitskräfte nicht nur in bestimmten Segmenten nachgefragt werden bzw. genügend intensive Abstimmungen möglich sind) über jene Informationen, um Qualifikationsentwicklungen rechtzeitig aufspüren zu können.

Den Erfahrungen des SfU nach wird auch in Zukunft die Konkurrenz um gutausgebildete Fachkräfte anhalten. Ein einheitlicher Trend lasse sich schwer vorhersagen, da die spezifischen Anforderungen von jeweiligen konkreten Tätigkeitsfeldern und Aufgabenbereichen abhängen. Dabei werden technische Entwicklungen sowie das Eingehen auf individuelle Kundenwünsche als determinierende Faktoren gesehen. Beispielsweise zielen die weitergehende Automatisierung auf mehrfunktionelle Maschinen, die möglichst viele Arbeits- bzw. Prozessschritte (z. B. Dreh- und Fräsvorgänge an einem Arbeitsort) vereinen, schnell umgerüstet werden können und so erhöhte Produktivität erlauben. Wie auch im AMS-Qualifikations-Barometer häufig betont, werden infolgedessen immer mehr vielseitig einsetzbare Fachkräfte zum Bedienen komplexer Maschinen und zum Ausführen bestimmter Aufgaben verlangt. Sie sollten über umfassende Grundkenntnisse in Kernbereichen (Metallver- und -bearbeitung, Montage, Reparatur und Wartung), ausgezeichnete Werkstoffkenntnisse (die nicht nur Metall, sondern zum Teil auch Kunst- und Verbundstoffe betreffen), Kompetenzen im Bedienen elektronischer Maschinen und Anlagen bzw. der EDV-unterstützten Konstruktion sowie vielfach Know-how in angelagerten Bereichen (Elektro und Elektronik, Energie-, Gebäudetechnik, Hydraulik, Pneumatik) verfügen.<sup>23</sup> Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau werden hingegen zusehends verdrängt oder bei Bedarf flexibel über Leasing „zugekauft“.

Allgemein wird häufig ein grundlegendes technisches Verständnis, Geschicklichkeit, eine gute Auge-Hand-Koordination, Innovations- und Teamfähigkeit, das Einhalten von Normen, Umwelt- und Sicherheitsstandards etc. vorausgesetzt. Beinahe selbstverständlich sei in manchen Bereichen auch das Arbeiten nach Konstruktionsplänen mit hoher Genauigkeit und die Fehlererkennung bzw. -behebung. Dazu kommen noch vielfach sogenannte „soft skills“, die von der Lernbereitschaft über Kundenorientierung, Teamfähigkeit, Zeitmanagement, Konfliktlösungsbereitschaft bis hin zur Entscheidungsfähigkeit reichen. In höheren Positionen oder für Arbeiten mit ausländischen Partnern wird zusehends auch die Beherrschung von Englisch notwendig. Kundenberatung und Kundenbetreuung werden ebenso immer wichtiger (z.B. im Bereich der Maschinen- und Anlagenherstellung, die zum Großteil exportorientiert ist). Häufig ist auch eine hohe Reisebereitschaft oder die Bereitschaft zur Schichtarbeit notwendig, in beiden Fällen sollte ein eigenes Fahrzeug vorhanden sein. Regionale Unterschiede in Bezug auf den Qualifikationsbedarf aber auch des vorhandenen Potentials an Arbeitssuchenden verkomplizieren zusätzlich Lösungsmöglichkeiten in Form von Schulungen.

Im Überblick zeigen jene Anforderungen im Metallbereich, die von SfU-MitarbeiterInnen wahrgenommen werden, ihre Vielfalt und Unterschiedlichkeit. Bis auf wenige Ausnahmen für Hilfstätigkeiten oder Schweißarbeiten wird beinahe immer ein Lehrabschluss verlangt, zum Teil kann diesen eine langjährige Berufserfahrung in Kombination mit fachlichen Zusatzkenntnissen ersetzen.

In vielen Schlosserberufen sind aktuelle Schweißzertifikate eine wichtige Voraussetzung, vielfach handelt es sich um (saisonale) Montage- und Reparaturtätigkeiten vor

---

<sup>23</sup> Vgl. dazu auch: AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2006 für das Bundesland Kärnten, S. 249 ff. Die Länderberichte unterscheiden sich nur in den Zahlen, nicht in den verbalisierten Hauptergebnissen. Diese sind als österreichweite beobachtbare Trends formuliert.

Ort mit entsprechender zeitlicher Flexibilität. Für zerspanende Berufe bzw. Tätigkeiten in der Produktionstechnik wird die Beherrschung EDV-unterstützter Prozessregelungs- und Steuerungssysteme immer relevanter, hier wird auch oft – da es sich um teure und komplexe Anlagen handelt – eine mehrjährige Berufserfahrung und sehr gutes Wissen in „benachbarten“ Feldern verlangt. Um Maschinen besser auszulasten, wird häufig Schichtarbeit praktiziert. Nach Einschätzung von SfU-BeraterInnen werden zukünftig sämtliche EDV-unterstützten Bearbeitungsprogramme (CNC, CAD) sowie schnelles Lernen und flexible Anpassungsbereitschaft auf breiter Ebene immer höhere Bedeutung erlangen.

Für Schweißarbeiten werden grosso modo erfahrene Fachkräfte verlangt. Ein Lehrabschluss im Metallbereich ist kein Muss, auch LehrabbrecherInnen oder Personen mit Interesse für die spezielle Tätigkeit und körperlicher Belastbarkeit bekommen eine Chance, sofern sie über betriebsspezifisch notwendige Schweißprüfungen verfügen. Schweißprüfungen (Alu, Blech, Nirosta, Orbitalschweißen usw.) aller Art würden auch in Zukunft immer wichtiger. Auch in diesem Bereich ist häufig Reisebereitschaft erforderlich. Hilfskräfte in der Produktion sollten zumeist Berufserfahrung und die Bereitschaft zur Schichtarbeit mitbringen. Nach Einzelberufen hätten zukünftig vor allem vielseitig einsetzbare MechatronikerInnen, MaschinenbautechnikerInnen sowie SchweißerInnen beste Beschäftigungsmöglichkeiten.

**Tabelle 2: Anforderungsprofile in nachgefragten Berufsfeldern**

Berufsbezeichnung	Häufige Anforderungen		
	Formalqualifikation	Zusätzliche fachliche Anforderungen	Außerfachliche Voraussetzungen
Schlosserberufe (Bau-, Stahlbau-, Portal-, Rohr-, Maschinenbau-), WerkzeugmacherIn, KaroseriespenglerIn	LAP (oder einschlägige Berufserfahrung); (HTL, FH)	Praxis, MIG, MAG, WIG, Blech-, Rohr-, NIRO-, Autogen-, Spiegelschweißen, Löten, Drehen, Fräsen; CNC, (Hallenkran)	Mobilität, Organisationstalent, Problemlösungskompetenz, Schichtbereitschaft, Reisebereitschaft
Zerspanende Berufe (CNC-) Drehen bzw. Fräsen	LAP (oder Zertifikate)	(2-3 Jahre) Berufspraxis, Drehen, Fräsen, Löten, Schweißen, CNC	Problemlösungskompetenz, Mobilität, zeitliche Flexibilität
ProduktionstechnikerIn, MaschineneinrichterIn, MontagetechnikerIn, MechatronikerIn	LAP im technischen Bereich; MTL, HTL	Berufserfahrung, EDV-Kenntnisse (Hardware und Software), CNC, Elektrokennnisse, Plan lesen	eigenes Fahrzeug, Schichtbereitschaft, Mitarbeiterführung
SchweißtechnikerIn, SchweißerIn	(auf das Betriebsbedürfnis abgestimmte) Schweißprüfungen, LAP	Praxis, universelle Metallbearbeitung, MIG, MAG, WIG, Autogen-, Feinkornstahl-, Blech-, Elektro-, Aluminium-, Chromrohrschweißen	hohe zeitliche und örtliche Flexibilität für Montagetätigkeiten, Schichtbereitschaft, körperliche Belastbarkeit
Hilfsberufe (Produktionsarbeit)	Pflichtschule, (verwandte LAP)	Berufspraxis, Staplerschein	eigenes KFZ, Schichtbereitschaft
CAD-KonstrukteurIn StahlbaukonstrukteurIn	HTL, LAP, CAD-Ausbildung	Konstruktionspraxis, Wissen im spezifischen Feld	Teamfähigkeit, Genauigkeit

IFA Steiermark: Ergebniszusammenfassung der Erhebung bei regionalen SfU 2007

Vermittlungshürden für Betriebe wie auch für Arbeitsuchende in nachgefragten Metallberufen differieren vor allem regional. Nach Auskunft der SfU-BeraterInnen haben es Betriebe vor allem mit dem Problem der mangelnden Qualifikation und Praxis, mit Defiziten bei Fachausbildungen sowie einem Mangel an geeigneten Lehrlingen zu tun. Der Trend zu höheren Schulen bringe vor allem im Zentralraum Rekrutierungsschwierigkeiten mit sich. Vorhandene Arbeitskräfte erfüllten nur selten vollständig die oft hohen Anforderungen der Betriebe an selbständiger Arbeit, beruflicher Flexibilität, Mobilität, Kundenorientierung, Weiterbildungsbereitschaft, Zusatzzertifikaten (Normen, Umweltauflagen und Umweltverordnungen). Zusätzlich zum generellen Mangel an bestimmten Qualifikationen sei regional das Potential im Bezirk nicht vorhanden bzw. ausgeschöpft (im Zentralraum und im Lavanttal). Ein Ausgleich mit anderen Bezirken oder Bundesländern sei aufgrund des im Vergleich geringen Lohnniveaus bzw. der geringen geografischen Mobilität der wenigen vorhandenen Arbeitskräfte (in Verbindung mit fehlendem Führerschein und keinem verfügbarem PKW) oft nicht möglich.

Arbeitsuchende stünden vielfach vor der Situation, dass sie weder über die geforderte Praxis verfügen noch die oft hohen Qualifikationsanforderungen in Bezug auf neue Technologien, Mehrfachqualifikationen und neue Lerninhalte erfüllen können. Strukturell seien Arbeitsuchende noch nicht genügend an den technischen Wandel angepasst, auch die Berufsausbildung hinke dem technischen Fortschritt nach, dazu kämen oft fehlende Flexibilität und eingeschränkte regionale Mobilität. Auch die (oft geringe) Entlohnung, körperlich schwere Arbeiten und Schichtarbeit stellten Hindernisse dar.

## 4.2 Inseratenanalysen in Zeitungen und Jobbörsen

Die Recherche für die Analyse von Stelleninseraten erfolgte zu vier Terminen von Juli bis Oktober 2007 in der Wochenendausgabe der Kleinen Zeitung bzw. in fünf unterschiedlichen Jobbörsen. Im Überblick ist festzustellen, dass Qualifikationsbedarfsanalysen über Inserate in Zeitungen und Jobbörsen, obwohl sie mittlerweile zum „klassischen Repertoire bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Agenden“<sup>24</sup> gehören, viele Grauzonen mit sich bringen, da die Formulierungen in Inseraten inhaltsanalytisch nicht immer einfach zu kategorisieren sind. Vielfach sind berufs- bzw. qualifikationsrelevante Informationen entweder ungenügend (mit Nennung einer Tätigkeit, die keine klare Zuordnung zu einer Berufskategorie erlaubt, oder ohne Angabe erwünschter genauer Formalqualifikation oder Zusatzkenntnissen) spezifiziert oder fehlen ganz. Vor allem in Zeitungen beschränken sich viele Inserate auf die allernotwendigste Information wie „Schlosser gesucht“ unter Angabe einer Telefonnummer. In Jobbörsen erschweren zusätzlich unterschiedliche Eingabe- und somit auch Suchsystematiken eine vergleichende Analyse.

Die Inseratenanalyse startete im Sommer. Die Anzahl der Stellenausschreibungen ließ auf keinen massiven Personalbedarf schließen. Bekannt ist, dass die jahreszeitliche

---

<sup>24</sup> Vgl. dazu: Josef Mair, Rainer Loidl-Keil: Analyse des Qualifikationsbedarfs in vier ausgewählten Berufsbereichen anhand von Stelleninseraten. Endbericht. Im Auftrag des AMS Österreich. Wien: September 2007, hier S. 5.



Lage der Beobachtungszeiträume bei Inseratenanalysen je nach Saison verstärkte oder abgeschwächte Suchaktivitäten bedingt. Im Sommer ist der Personalbedarf oft bereits gedeckt, die Aufträge werden abgearbeitet und – außer bei Personalausfall – besteht wenig zusätzlicher Bedarf. Die Anzahl der direkt inserierenden Betriebe war gering, der Anteil der Personalleaser sowohl in Printmedien als auch in Internetbörsen an allen Stellenausschreibungen betrug jeweils über 50%. Unter Umständen basierte dies auf der Annahme von Firmen, dass zu Spitzenzeiten auf dem freien Markt ohnehin kaum Personal zu finden ist, wenn überhaupt, dann über Arbeitskräfteüberlasser. Erst nach der Sommerpause<sup>25</sup> im September und Oktober stieg die Zahl der Stellen wieder an, was vor allem darauf zurückgeführt werden kann, dass in vielen saisonabhängigen Bereichen mit Hochdruck versucht wird, die Arbeiten vor dem Winter fertig zu stellen.

Von der Kärntner Ausgabe der Kleinen Zeitung wurden vier Samstagausgaben, dem Wochentag mit den meisten Stellenschaltungen, berücksichtigt. Ungefähr im Abstand von vier Wochen wurden auch vier Internetjobbörsen abgefragt. Eine Jobbörse, deren Portal schloss, wurde in der letzten Runde durch eine weitere ersetzt. Je nach den vorgegebenen Abfragemöglichkeiten wurden Stellen, die im Verlauf der letzten Woche bzw. letzten 10 oder 14 Tage geschaltet wurden, in die Stichprobe aufgenommen. Betrachtet man die vorgegebenen inhaltlichen Kategorisierungen, so wird klar, auf welche Hindernisse ein Vergleich stößt: Bei [www.karriere.at](http://www.karriere.at) werden einzelne Berufsbereiche unterschieden, die Metallberufe finden sich unter der Rubrik „Handwerk, Gewerbe und Produktion“. Bei [www.jobfinder.at](http://www.jobfinder.at) verteilten sich Metallberufe auf die Bereiche „Technik, Produktion, Bau“ und – ebenso wie bei [www.jobmonitor.at](http://www.jobmonitor.at) – auf „Handwerk/Gewerbe“. Bei [www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at) waren „Technische Berufe“ aufgeteilt auf die Spezifizierungen „Produktion, Verfahren“, „Technische Berufe, Montage, Wartung, Instandhaltung“ und „Technische Berufe, Sonstige“. Bei [www.careesma.at](http://www.careesma.at) war der relevante Suchbegriff „gewerbliche Berufe“.

Print- bzw. Onlinemedien verfügen über jeweils charakteristische Insertionsweisen. In Zeitungen sind Schaltungen inhaltlich oft kürzer (vor allem, wenn es sich nicht um Führungsaufgaben handelt) und sie sind klar einem Erscheinungsdatum zuzuordnen. In Jobbörsen laufen Inserate prinzipiell über einen längeren Zeitraum, wobei zwar oft das Aktualitätsdatum angepasst, das Stelleninserat aber ansonsten unverändert weiter geschaltet wird. Können diese Stellen identifiziert werden und werden sie nur einmal gewertet, hat dies eine deutliche Reduktion des Stellenaufkommens zur Folge<sup>26</sup>. Erschwerend ist weiters, dass oft eine konkrete Anzahl der offenen Stellen fehlt. Unklar ist, ob eine/r oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden, wenn mehrere, fehlt ebenso die Angabe, wie viele.<sup>27</sup>

Für die gegenständliche Stellenanalyse wurde folgende Erfassungsmethodik angewandt: Der Fokus lag vor allem bei Metallberufen mit vorausgesetzter Facharbeits-

---

<sup>25</sup> Ob auch Urlaubszeiten von PersonalistInnen zur verminderten Personalsuche beitragen, ist offen.

<sup>26</sup> Vgl. dazu Mair, Loidl-Keil, S.15.

<sup>27</sup> Zur Illustration ein Beispiel vom 11.9.2007 aus [www.careesma.at](http://www.careesma.at): „Für eine ... Firma suchen wir ab sofort ProduktionsarbeiterInnen, Frauen bevorzugt. Ihre Aufgabe besteht darin, Leiterplatten zu bestücken, löten usw., dazu ist nur handwerkliches Geschick notwendig. Mindestanforderungen Ausbildung: kein Studium.“

qualifikation (unabhängig ob es sich arbeitsrechtlich um eine Arbeits- oder Angestelltenstelle handelte) oder im angelernten Hilfstätigkeitsbereich. Technische Führungspositionen oder Managementposten mit verlangtem universitärem Abschluss (z.B. Produktdesign, Qualitätsmanagement oder Verkaufsleitung mit technisch-fachlichem Hintergrund)<sup>28</sup>, auf die manche Jobbörsen spezialisiert sind, wurden nicht berücksichtigt. Auch Stellen, die Unternehmen mit Firmensitz in Kärnten (oft Personalleaser) für Arbeiten außerhalb Kärntens schalteten, wurden nicht in die Stichprobe aufgenommen. Durch diese Einschränkungen auf Metallberufe im engeren Sinn und den Arbeitsort Kärnten reduzierte sich die Zahl der ausgeschriebenen Stellen oft beträchtlich, zum Teil lag sie vor allem im Juli und August im einstelligen Bereich<sup>29</sup>.

In den Jobbörsen sind diverse Schlosserberufe (Betriebs-, Stahl-, Portalbau, Instandhaltung) am häufigsten nachgefragt, zum Teil ohne genauer spezifiziert zu sein. Vereinzelt inserieren Personalüberlasser auch eine höhere Anzahl, z. B. „10 WerkzeugmacherInnen“ oder „SchlosserInnen“. Einen hohen Anteil in Jobbörsen haben TechnikerInnen, wobei besonders Konstruktionskenntnisse (CAD) für Maschinen-, Fahrzeug- und Werkzeugbau, Automatisierungstechnik, vereinzelt auch Fachkräfte für Technologie-Projektmanagement, Supervision für Stahl- und Glasbau etc. gesucht werden. DreherInnen und FräserInnen mit CNC-Kenntnissen bzw. CNC-FacharbeiterInnen sowie SchweißerInnen werden in Jobbörsen explizit nur wenig nachgefragt, zum Teil sind diesbezügliche Kompetenzen integrierter Bestandteil sonstiger Berufe oder von unspezifischen Angaben wie „Montage-“ oder „ProduktionsarbeiterInnen“. Vor allem bei den ProduktionsarbeiterInnen ist häufig kein Lehrabschluss erforderlich.

In Zeitungsinserten haben Schlosserberufe einen noch höheren Anteil. An Metallberufe angrenzende Berufsfelder wie SpenglerInnen und ElektrikerInnen, die in der Suchsystematik von Jobbörsen vermehrt integriert waren, wurden hier nicht berücksichtigt, der Fokus lag bei eindeutigen Metallberufen. Ins Gewicht fielen noch DreherInnen bzw. FräserInnen mit CNC-Kenntnissen (diese werden zum Teil auch bei Schlosserberufen vorausgesetzt) und diverse TechnikerInnen, vorwiegend im Bereich Konstruktion. SchweißerInnen als solche werden auch in Zeitungen kaum dezidiert gesucht, sondern Schweißkenntnisse werden vorwiegend im Profil von Schlosserberufen erwähnt.

---

<sup>28</sup> Beispielsweise seien hier Qualifikationsvoraussetzungen für Managementjobs in zwei Inseraten angeführt: a) „Masters Degree in technical or economical discipline, clear potential to become a future leader – leading projects, process management, innovation, controlling – familiar with different cultures“, b) „Universitäts-/ Fachhochschulabschluss Kunststofftechnik mit Praxiserfahrung im Bereich Metallverarbeitung als EntwicklerIn und für Verifizierung von Technologien und Prozessen im FCP (Function Creation Process).“

<sup>29</sup> Zum Beispiel lagen bei [www.karriere.at](http://www.karriere.at) vier von 120 Stellen, die in einem Zeitraum der letzten 10 Tage veröffentlicht wurden, im Metallbereich, [www.jobfinder.at](http://www.jobfinder.at) ergab 33 Stellen im unmittelbaren Metallbereich innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen. Bei [www.careesma.at](http://www.careesma.at) betrafen sieben Stellen innerhalb der Rubrik „gewerbliche Berufe“ den Metallbereich.

**Tabelle 3: nachgefragte Berufe in Jobbörsen und Zeitungen**

Berufsgruppen	ADG					
	Jobbörsen		Zeitungen		Gesamt	
	Abs.	%	abs.		abs.	%
Diverse Schlosserberufe	17	27,0	26	57,8	43	39,8
Diverse SpenglerInnen und InstallateurInnen	7	11,1	1	2,2	8	7,4
Produktions-, MontagearbeiterInnen	16	25,4	1	2,2	17	15,7
(CNC-) DreherInnen bzw. FräserInnen	6	9,5	8	17,8	14	13,0
ElektrikerInnen, ElektroinstallateurInnen	5	7,9	0	0,0	5	4,6
SchweißerInnen	1	1,6	1	2,2	2	1,9
Diverse TechnikerInnen - Konstruktion	11	17,5	8	17,8	19	17,6
<b>GESAMT</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>

IFA Steiermark: Zeitungs- und Jobbörseninseratenanalyse 2007

Der Anteil der Inserate von Personalüberlassern ist in Jobbörsen mit 56% und in Zeitungen mit 50% sehr hoch, regional überwiegen bei den Inseraten Auftraggeber aus dem Zentralraum Klagenfurt – Villach mit Anteilen zwischen 40% bis fast 80%. Allerdings sind in Zeitungen Auftraggeber öfters nicht mit Namen angegeben und daher regional nicht zuordenbar. Auffallend in Zeitungen ist, dass kein einziges Inserat aus dem Bezirk Wolfsberg inseriert wurde. Angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation scheuen Betriebe die Kosten dafür. Sie nutzen entweder das AMS oder Personalleaser bzw. versuchen, über Mundpropaganda oder Abwerbungen Personal zu finden.

Als Formalqualifikation wird sowohl in Zeitungen als auch in Jobbörsen überwiegend ein Lehrabschluss verlangt. Ungefähr ein Fünftel der inserierten Arbeitsplätze ist auch PflichtschulabgängerInnen zugänglich, allerdings in Zeitungen zumeist in der Variante Lehrabschluss oder Pflichtschulabschluss (mit dementsprechender Erfahrung). Für ebenso ungefähr ein Fünftel der Arbeitsplätze wird zumindest eine Höhere Technische Schule vorausgesetzt. Oft allerdings werden in Zeitungen die verlangten Qualifikationsvoraussetzungen nicht spezifiziert oder sie sind aus den kargen Texten der Inserate nicht ableitbar.

**Tabelle 4: Nachgefragte Berufe in Jobbörsen und Zeitungen**

Berufsgruppen	ADG					
	Jobbörsen		Zeitungen		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Pflichtschule	11	17,5	1	4,3	12	14,0
Pflichtschule / Lehrabschluss	0	0,0	4	17,4	4	4,6
Lehrabschluss	29	46,0	14	60,9	43	50,0
Lehrabschluss/ Mittlere/ Höhere Schule	8	12,7	1	4,3	9	10,5
Höhere Schule (HTL)	15	23,8	3	13,1	18	20,9
GESAMT	63	100,0	23	100,0	86	100,0

IFA Steiermark: Zeitungs- und Jobbörseninseratenanalyse 2007

### 4.3 Telefonische Erhebung des Bedarfs im Metallbereich

Bei der telefonischen Erhebung wurden 29 metallbe- und -verarbeitenden Betriebe im engeren Sinne in ganz Kärnten befragt. Davon waren drei Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, 14 Kleinbetriebe (11 bis 50 Beschäftigte), 10 Mittelbetriebe (51-250 Beschäftigte) und zwei Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten. Weiters wurden elf Personalvermittler befragt. Unternehmen des Bau- und Baunebengewerbe oder des KFZ-Sektors wurden nicht kontaktiert. Häufig beim AMS nachgefragte Berufe wie InstallateurIn, SpenglerIn oder KFZ-TechnikerIn scheinen hier dementsprechend kaum auf. Anzumerken ist auch, dass in vielen Produktionsbetrieben, auch wenn sie nicht in die Metallbranche fallen, Personen mit metallver- und bearbeitenden Kenntnissen gesucht werden, vor allem für die Bedienung, Instandhaltung und Wartung der Produktionslinien und Anlagen. Idealerweise wäre dies der junge Lehrberuf Mechatronik, oft werden dafür SchlosserInnen/ElektrikerInnen mit Steuerungskenntnissen bzw. Programmiergrundwissen eingesetzt, die vor allem bei den Herstellern auf die konkrete Anlage hin eingeschult werden.

Ein deutliches Ergebnis der Telefonerhebung war, dass für viele Arbeitsplätze ein Lehrabschluss, zumindest in einem verwandten Beruf, als eine Grundvoraussetzung gefordert wurde. Besonders in größeren Betrieben scheint es so zu sein, dass „irgendein“ Lehrabschluss Lernfähigkeit, Durchhaltevermögen, Wille oder Engagement signalisiert und damit eine breitere Einsetzbarkeit verbunden wird, auch wenn am konkreten Arbeitsplatz vorerst oft nur (einfache) Routinetätigkeiten zu bewältigen sind. Strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt wie die zunehmende Dynamisierung und eine generelle Leistungsverdichtung werden auch bei anspruchsvollen Anforderungsprofilen erkennbar. Zusätzlich zum Lehrabschluss sollten BewerberInnen eine meist mehrjährige Erfahrung sowie gewisse komplementäre Kenntnisse, die eine flexible Einsetzbarkeit erleichtern, mitbringen. Beispielsweise sollten StahlbautechnikerInnen oder SchlosserInnen auch über gewisse Schweißkompetenzen bzw. Prüfungen verfügen, DreherInnen oder FräserInnen grundlegende CNC-Programme beherrschen. Schweißprüfungen werden explizit nicht nur von den schweißenden Personen selbst,

sondern auch von den StahlbearbeiterInnen, die Konstruktionen zusammenstellen, vorheften und die Arbeit kontrollieren, vorausgesetzt, um eine entsprechende Qualität den Kunden gegenüber gewährleisten zu können.

Bei vielen Unternehmen ist ein Führerschein und hohe Reisebereitschaft eine Voraussetzung. Sowohl bei Schichtarbeit als auch bei den zahlreichen Arbeiten vor Ort bei Kunden ist eine hohe individuelle Mobilität notwendig. Das Verständnis für die Praxis der Einstellzusagen ist trotz Klagen über die Nicht-Verfügbarkeit von Arbeitskräften sehr groß, da fast alle Unternehmen davon selbst profitieren: „Gute Leute“ sind das Kapital der Firmen.

Nach den Aussagen der BetriebsvertreterInnen werden Arbeitsplätze für Ungelernte immer weniger. Routinetätigkeiten werden oft nach Osteuropa verlagert, in Österreich verblieben vor allem hoch qualifizierte Arbeiten. Nur vereinzelt sind vor allem in peripheren Regionen Betriebe noch im Sinne ehemalig „verlängerter Werkbänke“ tätig, wo einfache Tätigkeiten, Serienfertigungen und Montagearbeiten erledigt werden. In diesen Fällen reichen einzelne „umfassend geschulte Facharbeiter pro Schicht“, beim Gros der ProduktionsarbeiterInnen genüge „Wille und Hausverstand.“

Nach den Angaben von Arbeitskräfteüberlassern sind Anforderungsprofile für Leihkräfte, sofern nicht HelferInnen gesucht werden, meist noch höher. Oft würden von Betrieben kurzfristig Arbeitskräfte als Ersatz oder zur Bewältigung plötzlicher Spitzen gesucht, die von der ersten Stunde an ohne betriebliche Einschulung voll eingesetzt werden können. Insgesamt bestätigt sich auch hier der Trend zur universellen Einsetzbarkeit (Funktionszusammenlegungen, abwechselnder Einsatz zur Kapazitätsauslastung, Ersatzmöglichkeiten), für die eine umfassende Basisqualifikation unbedingt erforderlich ist. Ist diese gegeben, erfolgt die Einschulung vor Ort auf spezielle Gegebenheiten. Die Einschulungszeit im Betrieb sollte möglichst kurz gehalten werden: „Die Leute werden 2 Stunden im Betrieb eingeschult und sollen dann alleine arbeiten.“ Für „frische“ LehrabsolventInnen sei der Einstieg deswegen oft schwierig: „Die jungen Buben sind arm dran“ - so der Tenor von Personalleasern.

Nach Aussagen der Personalverleiher fallen bei ihnen gewisse betriebliche Auswahlkriterien weniger ins Gewicht. So gelingt es leichter, ältere Arbeitskräfte oder ungelernete, aber erfahrene Hilfskräfte zu vermitteln. Die vor allem dann, wenn zwischen Verleihfirma und Beschäftigterbetrieb ein Vertrauensverhältnis besteht und der Überlasser für „seine Leute“ bürgt. Verleihfirmen beanspruchen in diesem Fall auch eine gewisse Beratungsfunktion für sich und sehen sich zeitweise nach dem Motto „Probieren wir es halt einmal“ als Einstiegshilfe für Personen, die den Anforderungsprofilen nicht vollständig entsprechen und daher auf Eintrittshürden stoßen.

Eine gewisse Flexibilität hinsichtlich betrieblicher Einschulung wäre für viele PersonalvermittlerInnen neben verstärkter Lehrlingsausbildung und innerbetrieblicher Schulungsmaßnahmen ein wesentlicher betrieblicher Beitrag, um den Fachkräftemangel bewältigen zu können.

Nach den Aussagen der befragten BetriebsvertreterInnen suchen sie am häufigsten erfahrene und universell einsetzbare SchweißerInnen sowie alle Arten von SchlosserInnen. 28 der 40 Betriebe äußerten einen diesbezüglichen Bedarf. Vielfach wäre ein Lehrabschluss in einem Schlosserberuf kombiniert mit exzellenten Schweißkenntnissen das Ideal. Bei SchweißerInnen sind „auch Angelernte mit Praxis und Prüfung will-

kommen.“ (Um-) Schulungen zu SchweißerInnen werden aber überwiegend als zu wenig praxisorientiert eingestuft. Nach einem Personalvermittler könne er „derzeit auch 10 Schweißer täglich verkaufen.“ Bei Schlosserberufen sind der Lehrabschluss sowie eine mehrjährige Berufserfahrung zumeist Grundvoraussetzung, eine FacharbeiterInnenkurzausbildung sei oft zuwenig. SchlosserInnen müssen auch zahlreiche Zusatzqualifikationen wie Schweißprüfungen, CNC-Grundkenntnisse, Planlesen, Materialwissen etc. mitbringen. Von ca. einem Drittel der Betriebe (14) wird ein großer Bedarf bei spanenden Berufen gesehen, wobei sowohl konventionelles Drehen und Fräsen als auch CNC-Bearbeitungskennnisse nachgefragt sind. Für eine lange Einschulung sei bei teuren Maschinen die Zeit nicht gegeben. Ein Viertel der Betriebe (10) sucht auch TechnikerInnen, vor allem diplomierte MaschinenbautechnikerInnen und KonstrukteurInnen würden fehlen.

Nur vereinzelt wurde eine Nachfrage nach HelferInnen geäußert, die „Hand in Hand mit der Fachkraft arbeiten“ und diesen zuarbeiten. Erforderlich seien gewisse Metallgrundkenntnisse, Werkzeug- und Materialkenntnis sowie Geschick, Interesse für den Bereich und Zuverlässigkeit. Als ideal werden LehrabbrecherInnen bezeichnet. Angelernte HelferInnen werden häufig dann genommen, wenn keine Fachkräfte vorhanden sind. In diesem Fall aber wird mindestens eine längere Praxis im Metallbereich vorausgesetzt. HelferInnen in der Produktion, z.B. bei Automobilzulieferbetrieben, sollten wichtige Werkzeuge kennen, Erfahrung mit Materialien und ein grundlegendes Verständnis für den Maschinenbau etc. mitbringen. Bei Unregelmäßigkeiten und Störungen müssen sie richtig reagieren können, z.B. die Instandhaltung einschalten. Angelernte MontagearbeiterInnen sollten den Führerschein besitzen. Als wichtige Mindestvoraussetzungen gelten Geschick, Flexibilität, Interesse und Ausdauer. Problematisch sei es, wenn sie, sobald sie nach einer Einschulung produktiv einsetzbar sind, „ein Stück weiter gehen“ bzw. von anderen Firmen abgeworben werden.

## **4.4 Personalsuche über das AMS – Auftrag Dienstgeber**

### **4.4.1 Anzahl der Stelleninserate nach Berufsgruppen**

Für das Jahr 2007 wurden über den Zeitraum Jänner bis Juli alle beim AMS geschalteten Inserate systematisch (und arbeitsaufwändig) aufgegliedert und im Detail ausgewertet. Beim Stellenangebot des AMS handelt es sich nicht nur nach eigenen Angaben um die umfangreichste „Börse“<sup>30</sup> in Österreich, im Vergleich zu den Inseraten in Online-Jobbörsen oder Zeitungen sind auch die Informationen wesentlich ausführlicher und für eine Analyse relevanter. Nach ausgewählten Berufsgruppen bestätigt sich ein seit 2005 beobachtbarer Trend: Den größten Anteil an den gemeldeten offenen Stellen haben die Berufsgruppen 19 „SchmiedIn, SchlosserIn, WerkzeugmacherIn“ und 21 „SpenglerIn, RohrinstallateurIn, MetallverbinderIn“. Besonders „Bau-, Blech- und KonstruktionsschlosserInnen“ (1951), MaschinenschlosserInnen“ (1954), „sonstige SchlosserInnen“ (1958), „SchweißerInnen, SchneidbrennerInnen“ (2161) und „RohrinstallateurInnen bzw. –monteurInnen“ (2121) sind gesucht.

---

<sup>30</sup> Vgl. dazu: Mair, Loidl-Keil, S.12.

**Tabelle 5: ADG nach Berufsgruppen Jänner bis Juli 2007**

Berufsgruppen	ADG					
	aktuell		ruhend		Gesamt	
	abs.	%	abs.		abs.	%
19 Diverse Schlosserberufe	120	31,5	240	41,1	360	37,3
21 Diverse SpenglerInnen/SchweißerInnen	112	29,4	121	20,7	233	24,1
22 Diverse MechanikerInnen	68	17,8	111	19,0	179	18,5
62 Diverse TechnikerInnen	54	14,2	45	7,7	99	10,3
20 DreherInnen bzw. FräserInnen	20	5,2	37	6,3	57	5,9
23 MetallhelferInnen	7	1,8	30	5,1	37	3,8
GESAMT	381	99,9	584	99,9	965	99,9

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

Werden doppelt erfasste ADG, in denen zwei Berufe angegeben sind, die in verschiedene Berufsfelder (Zweisteller) fallen wie z.B. Maschinenbau- oder ElektrotechnikerIn, und die daher nach dem Suchverfahren zweimal aufscheinen, bereinigt, so reduziert sich die Gesamtanzahl der ADG im Beobachtungszeitraum von 965 auf 876 (minus 89 ADG oder 9,2%, 35 entfallen auf die aktuellen und 54 auf die ruhenden ADG).

#### 4.4.2 ADG und Stellen nach Branchen

Insgesamt ergibt sich damit folgendes Bild über die Nachfrage der Betriebe in den definierten Berufsfeldern im Zeitraum von Jänner 2007 bis Juli 2007: Von 49 Personalüberlassungsunternehmen und 376 sonstigen Firmen wurden 876 ADG beim AMS geschaltet, zum Abfragezeitpunkt Anfang August waren 346 ADG oder 39,5% aller ADG noch aktuell in Bearbeitung.

In den ADG ist eine unterschiedliche Zahl an offenen Stellen ausgeschrieben, die Anzahl der ADG unterscheidet sich von der Anzahl der offenen Stellen. Die aktuellen ADG sind die Basis für die weitere Detailanalyse, vor allem weil bei ihnen auch die Anzahl der offenen Stellen bekannt ist. Bei den ruhenden ADG wurden die offenen Stellen auf „0“ gestellt.

Fast ein Drittel der geschalteten ADG entfällt auf Personalüberlassungsunternehmen.<sup>31</sup> Damit geht eine prinzipielle Unschärfe über den tatsächlichen und unmittelbar gegebenen Bedarf einher, weil Personalbereitsteller den Betrieb, für den sie Personal suchen, nicht (mehr) angeben müssen, es ihnen daher leichter fällt, auf „Vorrat“ Arbeitskräfte zu suchen. Auch kann eine Doppel- oder Mehrfachsuche durch Betriebe

<sup>31</sup> Dafür gibt es im Monitoring 14 verschiedene Kodierungen (von Arbeitskräfteüberlasser über Personaldienstleister bis zu Personalbereitsteller, Personalleasing oder Personalüberlassung). Insgesamt würde eine größere Einheitlichkeit, z. B. auch nach Berufsbezeichnungen, Art der Betriebe usw. eine Auswertung erleichtern.

und beauftragte Personalleaser kaum identifiziert werden. Die Bestimmung der offenen Stellen, die tatsächlich frei bzw. zu besetzen sind, wird dadurch zusätzlich verunmöglicht. Nach Angaben von Personalleasern ist es gängige Praxis, dass Beschäftigerbetriebe mehrere Personalüberlassungsunternehmen gleichzeitig mit der Personalrekrutierung beauftragen bzw. für eine Stelle auch mehrere KandidatInnen zur Auswahl angeboten bekommen wollen (in der Folge sucht der Personalüberlasser dann beispielsweise „drei SchweißerInnen“).

**Tabelle 6: ADG von Personalüberlassern und sonstigen Firmen von Jänner bis Juli 2007**

	Anzahl ADG					
	Aktuell		ruhend		Gesamt	
	Anzahl	Sp.-%	Anzahl	Sp.-%	Anzahl	Sp.-%
Personalleasingfirmen	120	34,7	153	28,7	273	31,2
Sonstige Firmen	226	65,3	377	71,3	603	68,8
Gesamt	346	100,0	530	100,0	876	100,0

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

49 Personalüberlassungsunternehmen, das entspricht einem Anteil von knapp über 10% an allen Unternehmen, die das AMS für die Personalrekrutierung eingeschaltet haben, zeichnen für insgesamt ein Drittel der ADG verantwortlich und schalten im Schnitt auch die dreieinhalbfache Anzahl an ADG pro Unternehmen<sup>32</sup>. In Summe entfallen fast 40% aller offenen Stellen auf Personalüberlassungsunternehmen. Bei ihnen sind durchschnittlich auch mehr offene Stellen pro ADG angegeben. Die Anzahl der offenen Stellen ist allerdings nur bei den aktuellen ADG bekannt. Unter der Annahme, dass im Durchschnitt kein Unterschied zwischen den offenen und ruhenden ADG hinsichtlich der bekannten offenen Stellen besteht, sind hochgerechnet in den 876 ADG der ersten sieben Monate des Jahres an die 1560 offene Stellen ausgeschrieben gewesen.

10 der 49 Personalüberlassungsunternehmen schalteten in den ersten sieben Monaten des Jahres 2007 bereits 10 ADG und mehr. Das Maximum beträgt 20 ADG pro Unternehmen. Von den direkt bei AMS nachfragenden Beschäftigerbetrieben hingegen haben nur 12 von 376 Unternehmen fünfmal und öfter das AMS eingeschaltet, das Maximum liegt bei 9 ADG pro Betrieb.

<sup>32</sup> Am Beispiel jener 34 Firmen, die mehr als 5 ADG geschaltet haben, ist das noch sichtbar: 59% der Auftraggeber sind Personalleaser, ihr Anteil an den 263 ADG beträgt 62%.



**Tabelle 7: ADG und offene Stellen von Jänner bis Juli 2007**

	ADG und offene Stellen					
	Personalüberlassungs- unternehmen		Sonstige Firmen		Gesamt	
	Anzahl	Z.-%	Anzahl	Z.-%	Anzahl	Sp.-%
Firmen	49	11,5	376	88,5	425	100,0
ADG	273	31,2	603	68,8	876	100,0
ADG/Firma	5,6		1,6		2,1	
Offene aktuelle Stellen	242	39,3	374	60,7	616	100,0
Offen Stellen/ADG	2,0		1,7		1,8	

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

Eine Verteilung der ADG nach groben Bereichen zeigt, dass die unmittelbare Metallbe- und -verarbeitung für über ein Drittel der ADG verantwortlich zeichnet, zweitwichtigster Bereich ist – klammert man die Personalüberlassungsunternehmen aus – das Bau- und Baunebengewerbe vor dem Kraftfahrzeugbereich. Diese grobe Zuordnung erfolgt nach der Angabe der Betriebsart in den ADG, die auf der Tätigkeitsfeldbeschreibung der Firmen ohne Anlehnung an eine Wirtschaftssystematik wie ÖNACE beruht. Die quantitativ bedeutsame Gruppe der Personalleaser wickelt nach eigenen Angaben überwiegend Aufträge für Bau- und Metallbetriebe ab.

Diese Verteilung auf die Bereiche ist bei aktuellen und ruhenden ADG annähernd gleich. Eine Abweichung betrifft einzig den Baubereich, hier sind zum Abfragezeitpunkt Anfang August und damit in der Hochsaison sehr viele Stellen bereits besetzt, bei kurzfristigem Bedarf werden eher Personalleaser eingeschaltet. Insgesamt suchen Personalleaser häufiger nach Arbeitskräften für den Baubereich (Dachdecker, Spengler, Installateure), d. h. hier wird das mittlerweile oft unüberschaubare Geschehen am Bausektor mit zahlreichen Subfirmen, Konkursen, Verzögerungen, Fertigstellungsdruck und dadurch ausgelösten kurzfristigem Personalbedarf gespiegelt. In dieser Situation wird von Arbeitskräfteüberlassern die passendste Unterstützung erwartet.

Der Grobbereich Produktion – Metall enthält beispielsweise den „klassischen“ Maschinenbau, den Metall- und Anlagenbau mit verschiedenen Werkstoffen wie Blech, Aluminium, Stahlbau etc., Hersteller von elektrotechnischen Geräten bzw. Halbleitern, Energiesystemen, Kältetechnik, Auto- und Motorenzulieferbetriebe, Produzenten von Landmaschinen, Kipper und Anhänger, Forst- und Energietechnik, Präzisionsrohre, Waffen aber auch zahlreiche Gewerbebetriebe wie Schlossereien, Schmieden etc.

Im Bereich Bau- und Baunebengewerbe handelt es sich vor allem um GWH-Installationsfirmen, Bauspengler und Dachdecker, Elektroinstallateure, vereinzelt sind auch Transportfirmen, Bau- und Baumaschinenhändler, Schotter- bzw. Betonwerke etc. darunter.

Der KFZ-Bereich setzt sich vor allem aus KFZ-Werkstätten, Karosseriewerkstätten, Autohäusern sowie dem Autobedarfs- und Reifenhandel zusammen.

Bei den sonstigen auftraggebenden Firmen sind Technische Büros, öffentliche Einrichtungen wie Gemeinden, Gastronomie- und Handelsbetriebe, Holz- und Forstunternehmen, Berg- und Seilbahnen, Bus- und Schifffahrtsunternehmen, verschiedene Kleingewerbebetriebe (Sägewerke, Tischlereien, Zeltverleih, Rauchfangkehrer etc.) zusammengefasst.

**Tabelle 8: ADG Jänner bis Juli 2007 nach Bereichszuordnung**

	Anzahl ADG					
	Aktuell		ruhend		Gesamt	
	Anzahl	Sp.-%	Anzahl	Sp.-%	Anzahl	Sp.-%
Produktion - Metall	129	37,3	189	35,7	318	36,3
Personalleasing	120	34,7	153	28,7	273	31,2
Bau- und Bauneben-gewerbe	41	11,8	101	19,1	142	16,2
KFZ-Bereich	31	9,0	49	9,2	80	9,1
Sonstige	25	7,2	38	7,2	63	7,2
GESAMT	346	100,0	530	99,9	876	100,0

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

#### 4.4.3 Regionale Nachfrage

Regional verteilt sind die Suchaktivitäten vor allem in den wirtschaftlich dominierenden Zentralgebieten am stärksten. Die regionale Zuordnung der inseratenschaltenden Firmen erfolgte dabei nach den Postleitzahlen des Firmensitzes, die nicht gänzlich mit den Bezirksgrenzen bzw. den AMS-Geschäftsstellen übereinstimmen. So wird durch diese Darstellung nach Postleitzahlen der Bezirk Spittal in den nördlicheren Teil um die Bezirkshauptstadt sowie das obere Drautal ungefähr ab Feistritz an der Drau aufgeteilt, Feldkirchen gehört nach der Postleitzahl zur Region Villach und die nördlichen Wörterseegemeinden vom Westende des Sees über Velden bis Krumpendorf sind extra ausgewiesen. Regionale Anteilsdifferenzen zwischen den ruhenden und aktuellen Stellenausschreibungen sind nicht allzu groß, eine Ausnahme stellt Villach dar. Hier ist zu vermuten, dass vor allem die von den ansässigen Personalleasern, die auch den Raum Oberkärnten „mitbetreuen“ (in Spittal und Hermagor gibt es kaum Arbeitskräfteüberlasser), ausgeschriebenen Stellen dafür verantwortlich sind. In den anderen Regionen verteilen sich diese Stellenausschreibungen auch vermehrt auf regionale Dienstleister und werden daher statistisch nicht in einem Gebiet wirksam.

Die meisten Stellen sind mit einem Anteil von an die 30% im Zentralraum Klagenfurt<sup>33</sup> ausgeschrieben. Dem Zentralraum Kärntens zuordenbar sind weiters die 5,5%

<sup>33</sup> 258 ADG fallen auf folgende Orte: Klagenfurt 231, Ebenthal 6, Köttmannsdorf 4, Ebental 3, Moosburg 3, Viktring 3, Reifnitz, Maria Saal, Krobathen je 2, Pischelsdorf, Wölfnitz je 1.

der Aufträge aus dem Raum St. Veit<sup>34</sup> und die Ausschreibungen aus den nördlichen Wörterseegemeinden<sup>35</sup>. Über ein Drittel der ADG wurde damit im Großraum Raum Klagenfurt beauftragt.

An die knapp 20% verteilen sich auf die Regionen Wolfsberg<sup>36</sup> sowie Villach<sup>37</sup>. Auf Völkermarkt<sup>38</sup> entfallen knapp 13%, auf Spittal<sup>39</sup> und das obere Drautal<sup>40</sup> ab Feistritz gemeinsam knapp 11%. Am wenigsten Aufträge sind in Hermagor<sup>41</sup> vorhanden.

**Tabelle 9: Regionale Verteilung der Auftrag gebenden Firmen**

Region/PLZ	ADG					
	ruhend		aktuell		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Feistritz/oberes Drautal	3	0,9	15	2,8	18	2,1
Hermagor	10	2,9	9	1,7	19	2,2
Spittal	36	10,4	43	8,1	79	9,0
Villach	47	13,6	113	21,3	160	18,3
Klagenfurt	105	30,3	153	28,9	258	29,5
St. Veit	16	4,6	32	6,0	48	5,5
Velden	1	0,3	8	1,5	9	1,0
Völkermarkt	48	13,9	62	11,7	110	12,6
Wolfsberg	80	23,1	95	17,9	175	19,9
Gesamtergebnis	346	100	530	99,9	876	100,1

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

Diese Konzentration der Suchaktivitäten in den zentralen Wirtschaftsräumen steht auch in Zusammenhang mit den vorhandenen Arbeitskräfteüberlassern. So stammt im Raum Klagenfurt bzw. Wolfsberg beinahe die Hälfte der ADG von Personalver-

<sup>34</sup> 48 ADG: St. Veit/Glan 25, Straßburg 5, Friesach 4, Treibach 3, Althofen und Weitensfeld je 2, Brückl, Eberstein, Hüttenberg, Klein St. Paul, Kraig, Launsdorf und Passering je 1.

<sup>35</sup> 9 ADG: Krumpendorf und Velden je 3, Pörschach 2, Wernberg 1.

<sup>36</sup> 175 ADG: Wolfsberg 53, St. Andrä 35, St. Stefan 32, St. Michael/Lavanttal 19, Reichenfels 13, Bad St. Leonhard und St. Paul je 8, St. Gertraud 4, St. Margarethen 2, Preitenegg 1.

<sup>37</sup> 160 ADG: Villach 102, Feldkirchen 16, Villach-Warmbad-Judendorf 10, Gödersdorf 5, Glanegg 4, Landskron 3, Bad Bleiberg, Bodensdorf, Liebenfels, Müllnern, St. Magdalen und St. Urban je 2, Annenheim, Arriach, Bad Kleinkirchheim, Bleiberg-Kreuth, Finkenstein, Latschach, Patergassen, Schiefpling/See je 1.

<sup>38</sup> 110 ADG: Völkermarkt 35, Ferlach 13, St. Michael und Kühnsdorf je 7, Bleiburg, Eberndorf, Griffen, St. Kanzian und St. Primus je 5, Feistritz im Rosental 4, Grafenstein, Miklauzhof, Poggersdorf und Strau je 3, Ruden, St. Margareten i. R. je 2, Haimburg, Mittertrixen und Rosenbach je 1.

<sup>39</sup> 79 ADG: Spittal/Drau 28, Lieserbrücke 13, Rangiersdorf 8, Seeboden 5, Gmünd und Winklern je 4, Heiligenblut, Lieserhofen und Pusarnitz je 3, Flattach 2, Innerkrems, Lendorf, Millstatt, Möllbrücke, Obervellach und Penk je 1

<sup>40</sup> 18 ADG: Feistritz/Drau 9, Paternion 2, Ferndorf, Lind, Oberdrauburg, Rothenturn, Töplitsch, Weisensee und Dellach/Drau je 1.

<sup>41</sup> 19 ADG: Hermagor 9, Kötschach-Mauthen 4, Arnoldstein 3, Görschach, Jenig und Nötsch je 1

mittlungsfirmen, in Villach ein Drittel. Mit der Ausnahme von Völkermarkt liegt ihr Anteil in allen anderen Regionen weit unter 10%.

**Tabelle 10: Anteil der Personalleasingfirmen an den ADG nach Regionen**

Region/PLZ	Firmen und ADG					
	Personal-leasing		Unternehmen		Gesamt	
	abs.	Z-%	abs.	Z-%	abs.	Z-%
Feistritz/oberes Drautal	0	0,0	18	100,0	18	100,0
Hermagor	0	0,0	19	100,0	19	100,0
Spittal	3	3,7	76	96,3	79	100,0
Villach	53	33,2	107	66,8	160	100,0
Klagenfurt	116	45,0	142	55,0	258	100,0
St.Veit	3	6,3	45	93,7	48	100,0
Velden	0	0,0	9	100,0	9	100,0
Völkermarkt	13	11,8	97	88,2	110	100,0
Wolfsberg	85	48,6	90	51,4	175	100,0
Gesamtergebnis	273	31,2	603	68,8	876	100,0

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

## 5 QUALIFIKATORISCHE UND AUßERFACHLICHE ANFORDERUNGEN

Als Grundlage für die Unterstützung der Betriebe bei der Deckung des Qualifikationsbedarfs bzw. für die Schulungsplanung des AMS ist ein detailliertes Wissen über Anforderungsprofile notwendig. Zu diesem Zwecke wurden die Inserate der ADG im Detail aufbereitet und auf verlangte Qualifikationen, zusätzlich notwendige fachliche Kenntnisse und nicht fachliche Voraussetzungen wie beispielsweise die Bereitschaft zur Schichtarbeit, zeitliche und räumliche Flexibilität, Mobilität etc. hin analysiert.

Ein Problem der ausgeschriebenen Stellen besteht in ihrer Uneinheitlichkeit, vor allem in Bezug auf Berufsbezeichnungen, der Branchenzuordnung der Betriebe oder den verlangten Zusatzkenntnissen. Bei den Berufsbezeichnungen war es notwendig, vor allem alte, gängige Berufsbezeichnungen und neue, noch wenig verwendete Begriffe zu vereinheitlichen<sup>42</sup>. Dabei waren gewisse Unschärfen nicht zu vermeiden, die auch

<sup>42</sup> Vgl. dazu auch das AMS Berufsinformationssystem unter [www.ams.at](http://www.ams.at); weitere Beispiele für Veränderungen: Dreher -> Dreher oder Werkzeugmechaniker; Maschinenarbeiter -> Produktionstechniker; Lüftungsspengler -> Sanitär- und Klimatechniker/Lüftungsinstallation oder Spengler; Gas-, Wasser-, Heizungsinstallateur -> Sanitär- und Klimatechniker/Gas- und Wasserinstallation; Bauspengler -> Spengler im Bereich „Bau, Baunebengewerbe und Holz“ oder Sonnenschutztechniker im Bereich „Maschinen, KFZ und Metall“; Karosseriespengler -> Fahrzeugbau-, Karosseriebautechniker oder Spengler; KFZ-Spengler -> Karosseriebautechniker, KFZ-Mechaniker -> Kraftfahrzeugtechniker oder -elektriker; Elektroinstallateur -> Elektrobetriebs- oder Elektroinstallationstechniker.

durch Kontextinformationen nicht ausgeräumt werden konnten. So zum Beispiel werden gesuchte BauschlosserInnen mit aktueller Terminologie im Bereich „Maschinen, KFZ und Metall“ als Stahlbau- oder SonnenschutztechnikerInnen bezeichnet, im Bereich „Bau-, Baunebengewerbe und Holz“ als SpenglerInnen. Betriebs- oder MaschinenschlosserInnen wurden zum Lehrberuf MaschinenbautechnikerIn, allerdings produzieren auch höhere technische Schulen oder technische Universitäten (diplomierte) MaschinenbautechnikerInnen. Allein bei den MetalltechnikerInnen gibt es sechs Differenzierungen, nämlich Blech-, Fahrzeugbau-, Metallbau-, Metallbearbeitungs-, Schmiede- sowie Stahlbautechnik. ElektrikerInnen von früher sind nunmehr je nach Branche des Betriebs und des Einsatzes ElektrobetriebstechnikerInnen (Bereich Elektro und Elektronik), ProduktionstechnikerInnen, Kraffahrzeug- oder AnlagenelektrikerInnen. Den Lehrberuf KonstrukteurIn gibt es für die Sparten Maschinenbau-, Metallbau-, Stahlbau- und Werkzeugbautechnik.

Aus den ADG wurden für die Analyse folgende Berufsbezeichnungen zu Gruppen geclustert<sup>43</sup>:

- MetallbearbeitungstechnikerInnen – (Bau-) Schlosserberufe (1951, 1958, 1959)<sup>44</sup>
- Maschinenbau- und WerkzeugbautechnikerInnen (1954, 1971)<sup>45</sup>
- Spenglereiberufe (2101, 2105, 2108, 2109)<sup>46</sup>
- Installationsberufe<sup>47</sup> (2121, 2129)
- Schweißberufe (2161)
- Zerspanende Berufe (Drehen/Fräsen inkl. CNC - 2021 bzw. 2042)<sup>48</sup>
- diverse Techniker<sup>49</sup> (6205, 6208)

Ergänzt wird diese Analyse der Anforderungsprofile durch die Beschreibungen beruflicher Anforderungsprofile in den Betriebsinterviews. In den ausgeschriebenen offenen Stellen wird am häufigsten ein Lehrabschluss vorausgesetzt. Bei 61% der Stellen werden FacharbeiterInnen gesucht. Ein Viertel der Stellen (26%) sind für Ungelernte zugänglich, bei ungefähr der Hälfte davon alternativ zum Lehrabschluss. 7% sind für FacharbeiterInnen oder AbsolventInnen höherer Schulen (zumeist HTL) ausgeschrie-

<sup>43</sup> Nicht berücksichtigt wurden die offenen Stellen für diverse MechanikerInnen (Fahrrad-, KFZ-, LKW-Mechaniker, Fahrzeugfertiger, Mechanikerhelfer, Schiffsmaschinist) bzw. für (Betriebs-) ElektrikerInnen. Insgesamt wurden 541 von 616 offenen Stellen oder 88% für die Detailanalyse ausgewertet.

<sup>44</sup> In den Inseraten finden sich folgende Berufsbezeichnungen: Allgemein-, Baumaschinen-, Bau-, Blech-, Konstruktions-, Montage-, Portal-, Rohr-, Stahlbau-, Betriebsschlosser, Fertigungs-, Produktions-, Metall-, Kälteanlagen-, Metallbautechniker, Rohrleitungsmonteur, Schlosserhelfer, Servicetechniker für Kühlanlagen.

<sup>45</sup> Darunter fallen Maschinenschlosser, Maschinenbau-, Werkzeugbautechniker, Werkzeugmacher etc.

<sup>46</sup> Das sind Bauspengler, Dachdecker und Spengler, Karosserie-, KFZ-, Lüftungsspengler, Spenglerhelfer.

<sup>47</sup> Darunter fallen Rohr-, GWH-Installateur, Installateurhelfer, Sanitär- und Klimatechniker, Sanitär-monteur.

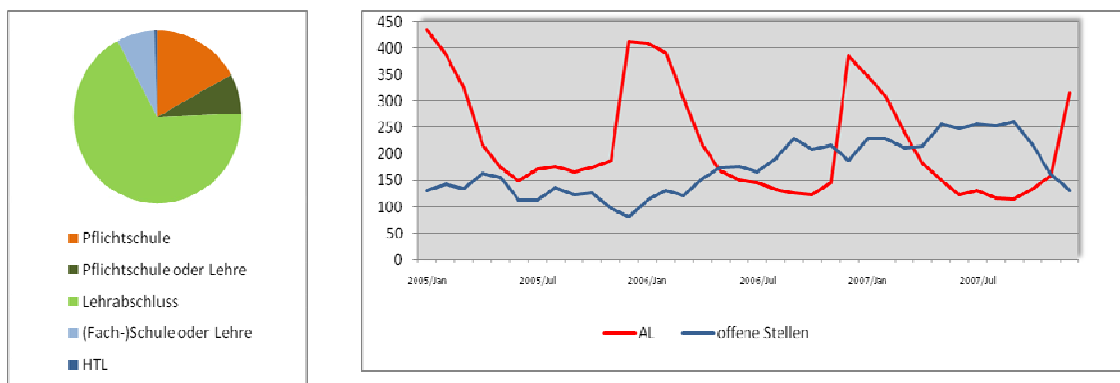
<sup>48</sup> Subsumiert sind CNC-Facharbeiter, CNC-Dreher oder Fräser; Maschinenarbeiter, Maschineneinrichter, Metallhilfsarbeiter.

<sup>49</sup> Das sind: Antriebstechniker, CAD-Konstrukteur, Konstrukteur Maschinenbau oder Stahlbautechnik, Mechatroniker, Qualitätssicherungstechniker, Technischer Zeichner, Werkzeugkonstrukteur.

ben, etwas weniger für Personen mit höherer schulischer oder universitärer Ausbildung. Der Anteil von Stellen für Personen, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung aufweisen, liegt in den ADG etwas über den Werten in Jobbörsen oder Zeitungen. Dabei ist aber zu beachten, dass Anforderungsprofile von Unternehmen oft den Idealfall beschreiben und im Prinzip eher höhere Qualifikationen vorausgesetzt werden. In der Praxis werden dann oft Abstriche vorgenommen. Inwieweit weitergehende Differenzierungen hinsichtlich der Qualifikationsvoraussetzungen vorhanden sind, wird im Folgenden bei den geclusterten Berufsfeldern dargestellt.

## 5.1 MetallbearbeitungstechnikerIn – (Bau-) SchlosserIn

**Abbildung 10: Vorausgesetztes Qualifikationsniveau bei MetallbearbeitungstechnikerInnen sowie Bestand an arbeitslosen Personen und offenen Stellen (2005-2007)**



Quelle: IFA Steiermark: ADG - Detailanalyse 2007

Mit 189 offenen Stellen weisen unterschiedliche Schlosserberufe (Metallbearbeitungstechnik) im weitesten Sinne die häufigste Nachfrage auf. Die Saisonarbeitslosigkeit in diesen Berufen ist sehr ausgeprägt, seit 2006 übertrifft die Zahl der offenen Stellen in der Hauptsaison diejenige der Arbeitsuchenden. Vor allem Bau-, Blech- und KonstruktionsschlosserInnen (1954) und sonstige MetallbearbeitungstechnikerInnen für die Fertigung, den Zusammenbau und die Montage von Bauteilen, Geräten, Objekten (Tore, Einfriedungen, Stiegen, Geländer, Metallkonstruktionen) sind gesucht. Neben Stahl sind zusehends auch Leichtmetalle und Kunststoffe wichtige Werkstoffe.

Überwiegend werden ein Lehrabschluss und eine dementsprechende langjährige Praxis gefordert. Ein Lehrabschluss in „irgendeinem“ Schlosserberuf oder in verwandten Bereichen (z.B. KFZ-TechnikerIn) sollte vorhanden sein. Ungelernte oder LehrabbrecherInnen werden in diesem Bereich nur ungern aufgenommen. Bei ca. 40 % der Stellen werden spezifische Schweißkenntnisse (Schweißprüfungen, Zertifikate) erwartet, ebenso gute Materialkenntnisse. Je nach Branche sollte auch Erfahrung im jeweiligen Sektor vorhanden sein, die praktische Anwendung ist das entscheidende Kriterium. Bei 85% der offenen Stellen wird Praxis gefordert. Geografische Mobilität, vorwiegend innerhalb Österreichs, ist bei ca. einem Fünftel der Stellen (18%) notwendig, bei ungefähr einem Zehntel (11%) die Bereitschaft zur Schichtarbeit. Bei 44% der

Stellen ist der Führerschein B eine Voraussetzung, zum Großteil sollte ein eigener PKW verfügbar sein. Die Flexibilität ist unabdingbar, da die „Arbeit vor der Haustür selten geworden ist.“

Weitere wichtige Kompetenzen betreffen die Erfahrung für Montagearbeiten, das Planlesen und die selbständige Arbeit danach. In der Berufsschule und in vielen Lehrbetrieben würden letztere aber nicht ausreichend vermittelt. Neben praktischen Fachkenntnissen wird häufig auch ein „zielgerichtetes“ und „selbständiges“ Arbeiten verlangt.

Exemplarisch für das Berufsfeld ist das Anforderungsprofil eines Unternehmens mit ca. 200 Beschäftigten. Nach Eigendefinition ist es weltweit in der „Oberliga“ tätig und auf Großanlagen, den Behälter-, Rohrleitungs- und Stahlbau für die Papier- und Zellstoffindustrie sowie die Chemische Industrie (Petrochemie) spezialisiert. MetallbearbeitungstechnikerInnen bzw. StahlbauschlosslerInnen machen den Großteil des derzeitigen Bedarfs aus. Eine gute Grundausbildung sei absolute Voraussetzung, der „Facharbeiterbrief die unterste Lade.“ Dazu kommen Schweißkenntnisse, besonders WIG für den Rostfreibereich, aber auch MAG-Schutzgas. Die im Wettbewerb benötigte Qualität könne nur durch fachlich gut Ausgebildete erreicht werden, Anlernkräfte seien nur in gewissen Bereichen einsetzbar. Nach den Lehrjahren seien weitere zwei bis drei Jahre notwendig, bis eine ausreichende Erfahrung im Zusammenschweißen von Stahlbauträgern oder für die Fertigung von Druckbehältern mit TÜV-Abnahme gegeben sei. Erst nach einigen Jahren hätten sie „den benötigten Feinschliff, dann wandern sie aber oft weiter und kriegen eine super Bezahlung angeboten.“<sup>50</sup> Ideal sei für manche Arbeitsplätze, wenn auch auf Dreh-, Fräs- und Elektrikkenntnisse zurückgegriffen werden könne.

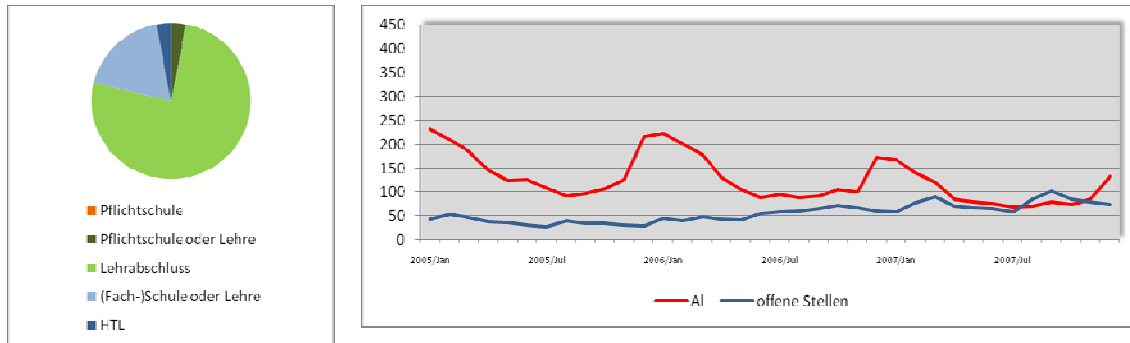
In einem anderen Unternehmen, einem kleinen Metallbaubetrieb, der sich auf Elementfertigung für andere Metallbetriebe sowie Oberflächenbeschichtung spezialisiert hat, müssen MetallbearbeitungstechnikerInnen Mehrfachqualifikationen mitbringen und universell einsetzbar sein. Sie sollen gute Materialkenntnisse besitzen, „Bleche erkennen, auswählen, selber zuschneiden“ und auch modernste Laserschneidmaschinen oder Abkantpressen bedienen können. Genaues Arbeiten, CNC-Kenntnisse und gutes räumliches Vorstellungsvermögen sind notwendig, da die Maschinen nach über EDV-vermittelten Plänen eingestellt werden müssen. Da die Lasermaschine möglichst rund um die Uhr im Einsatz sein soll, ist Schichtarbeit erforderlich. Die StahlbauschlosslerInnen tragen auch die Letztverantwortung für Schweißarbeiten, da sie als FacharbeiterInnen über Vorheften und Punkten die Finalisierungsarbeiten des Schweißens vorbereiten und diese auch kontrollieren.

---

<sup>50</sup> Wobei Erwartungen von netto 2500 – 3000 als unrealistisch bezeichnet werden, bezahlt würden bis zu 2000 Euro netto.

## 5.2 Maschinenbau- bzw. WerkzeugbautechnikerIn

**Abbildung 11: Vorausgesetztes Qualifikationsniveau bei Maschinenbau- und WerkzeugbautechnikerInnen sowie Bestand an arbeitslosen Personen und offenen Stellen (2005-2007)**



Quelle: IFA Steiermark: ADG - Detailanalyse 2007

Im Unterschied zu den MetallbautechnikerInnen sind Maschinen- bzw. WerkzeugbautechnikerInnen hauptsächlich mit der Herstellung von Maschinenteilen sowie dem Zusammenbau, der Aufstellung, Inbetriebnahme, Reparatur und Wartung von Maschinen, Anlagen und Werkzeugen betraut. MetallbautechnikerIn ist zwar ein verwandter Lehrberuf, aber kein unmittelbarer LAP-Ersatz. Der Saisoneinfluss ist bei weitem nicht so ausgeprägt, die offenen Stellen haben kontinuierlich auf niedrigem Niveau zugenommen, 2007 haben sie erstmals die Anzahl der Arbeitsuchenden übertroffen. Im Maschinenbau ist auch eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsstabilität gegeben, die Nachfrage deutet auf einen echten Zusatzbedarf nach Arbeitskräften hin<sup>51</sup>.

In diesem Berufsfeld stellt die Lehre bei den analysierten 66 offenen Stellen beinahe den untersten Zugangslevel dar, zum Teil wollen Betriebe HTL-AbgängerInnen. In diesem Fall sollte Englisch als Verkehrssprache beherrscht werden. Bei drei Viertel der Stellen (77%) wird neben dem unbedingt notwendigen Lehrabschluss auch Praxis verlangt, bei weiteren 38% sind EDV-Kompetenzen, vorwiegend CNC-Grundkenntnisse gefordert. Entsprechend dem Aufgabenfeld analysieren MaschinenbautechnikerInnen mit speziellen Messvorrichtungen auch systematisch Fehler und Störungen, beseitigen diese oder sind für die Wartung und Instandhaltung verantwortlich. Dazu benötigen sie oft spezielle pneumatische und hydraulische Kenntnisse, Kompetenzen in der Steuerungs- und Antriebstechnik (SPS) sowie Praxis im Drehen/Fräsen. Vereinzelt werden doppelte Lehrabschlüsse (z.B. Betriebselektriker und Maschinenschlosser) für die Instandhaltung gewünscht. Auch die Programmierung von CNC-gesteuerten Maschinen fällt in ihren Aufgabenbereich. Da MaschinenbautechnikerInnen oft an der Schnittstelle zu technischen Entwicklungsabteilungen stehen und auch leitende organisatorische Aufgaben übernehmen – von der Planung der

<sup>51</sup> Vgl. AMS-Qualifikationsstrukturbericht für das Bundesland Kärnten, S. 259.



Arbeitsschritte bis zur Qualitätssicherung und Dokumentation der Arbeitsergebnisse – sollten sie auch über EDV-Kenntnisse (zumeist MS Office) verfügen.

Exemplarisch wird das bei einem Produktionsbetrieb für Klein- und Großmotorenkomponenten (Industriefiltration, Kolben- und Zylinderteilen, Ventile, Luftansaug-, Entlüftungs-, Flüssigkeitsmanagementsysteme etc.). Beste Qualität und Liefertreue, Logistik auf die Stunde genau und der „fortgeschrittenste technologische Standard“ seien für den „weltweiten Erfolg“ notwendig. Die beschäftigten FacharbeiterInnen – darunter bevorzugt Lehrberufe wie MaschinenbautechnikerInnen, WerkzeugbauerInnen, BetriebselektrikerInnen, MechatronikerInnen, KonstrukteurInnen – müssen ein ausgezeichnetes Grundwissen mitbringen.<sup>52</sup> Darauf aufbauend erfolgen eine interne Einschulung und eine ständige Weiterbildung. Die laufende Anpassung der Kompetenzen würde auch wegen steigender Kundenerwartungen notwendig. Konventionelle Techniken und Geräte sowie wiederkehrende Tätigkeiten gäbe es kaum mehr im Betrieb, kundenspezifische Sonderanfertigungen erfordern eine vielseitige Einsetzbarkeit. Wichtige Zusatzkompetenzen sind Zerspanungstechniken, CNC-Drehen und Fräsen, Pneumatik, Hydraulik, Zeichnungslesen, Montagepraxis u. v. a. m. Ebenso wie für MaschinenbedienerInnen<sup>53</sup>, die die FacharbeiterInnen beim Umrüsten, der Überwachung und Wartung der Maschinen unterstützen, werden umfassende Erfahrung, Genauigkeit und Grundkenntnisse der Maschinenprogrammierung verlangt. Die Anforderungen durch die Automatisierung würden schnellstens voranschreiten, der Maschinenpark werde immer komplizierter, angesichts dessen würden viele BewerberInnen von sich aus auf eine Anstellung verzichten. Häufig sind auch Materialkenntnisse, Kompetenzen im Fachzeichnen sowie zusätzliche Schweißkenntnisse erforderlich.

Geographische Mobilität und die Bereitschaft zur Schichtarbeit sind in den Inseraten kaum erwähnt, dafür aber oft die Verfügbarkeit über einen eigenen PKW (36%), um die Arbeitsstätte flexibel erreichen zu können. In manchen Fällen werden gute Englischkenntnisse (vor allem für Kundenkontakte) verlangt.

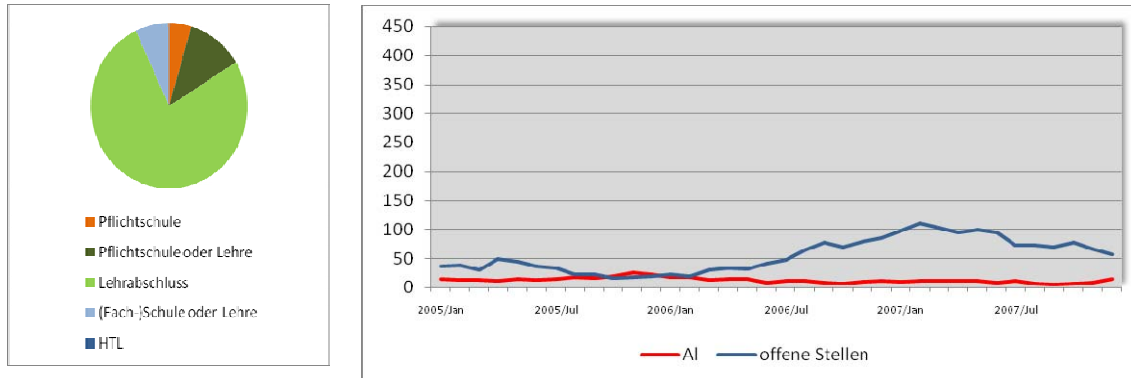
---

<sup>52</sup> Kennzeichnend dafür ist, dass auch die Lehre mit Matura im Betrieb forciert wird.

<sup>53</sup> Sie sollen zumindest verwandte Lehrberufe erlernt haben.

### 5.3 Zerspanende Berufe – DreherIn –FräserIn

**Abbildung 12: Vorausgesetztes Qualifikationsniveau bei zerspanenden Berufen sowie Bestand an arbeitslosen Personen und offenen Stellen (2005-2007)**



Quelle: IFA Steiermark: ADG - Detailanalyse 2007

Auch bei den 43 offenen Stellen für zerspanende Berufe wird überwiegend ein Lehrabschluss vorausgesetzt, zusätzlich bei ca. drei Viertel der offenen Stellen (77%) eine mehrjährige Praxis. Allgemein werden für die feinmechanischen Arbeiten technisches Verständnis, Genauigkeit und Handgeschicklichkeit verlangt. Dazu sollte eine hohe Lernfähigkeit gegeben sein, um Entwicklungen bei Produkten und Herstellungsverfahren bewältigen zu können. Die elektronische Datenverarbeitung wird bei der Programmierung von Fertigungsprogrammen immer wichtiger, häufig werden CNC-, teilweise auch CAD- und CAM-Kenntnisse erwartet, um computergesteuerte Anlagen zuverlässig bedienen zu können. EDV-Kenntnisse, vorwiegend CNC für unterschiedliche Steuerungssysteme wie Siemens, Heidenhein, aber auch CAD oder AutoCad, werden bei 16% der Stellen vorausgesetzt. Zusatzkenntnisse, die von der Materialkunde über Maschinenbedienung und Wartung bis zum computerunterstützten Kannten, Pressen, Stanzen etc. reichen, fallen ebenso oft unter die Anforderungen. Vereinzelt sind auch Schweißkenntnisse und hydraulische, pneumatische sowie steuerungstechnische Kompetenzen gefragt. Qualitätssicherungskenntnisse sind ein weiteres Plus bei Bewerbungen.

Allgemein beklagen Betriebe die katastrophale Verfügbarkeit von CNC-DreherInnen oder FräserInnen, es seien kaum passende Leute zu finden. Vor allem DreherIn sei lange Zeit ein „sterbender Beruf“ gewesen, mit den CNC-Maschinen sei eine Spezialisierung in Richtung Maschinenbedienung oder Maschinenführung erfolgt. Die Zukunft liege in der gleichzeitigen Mehrmaschinenbedienung, da die Überwachung einer Anlage noch Kapazitäten frei lasse. Das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage wird auch bei der statistischen Übersicht deutlich. In den letzten drei Jahren sind von wenigen Zeitpunkten abgesehen stets beträchtlich mehr offene Stellen als arbeitssuchende Fachkräfte vorhanden. Deren Zahl ist marginal und erreicht kaum jemals mehr als 20 bis 25 Personen.

Der Lehrabschluss, Basis-Programmierkenntnisse, besonders CNC-Kompetenzen und lange Erfahrung seien notwendig, da die teuren Maschinen nicht Newcomern überantwortet werden. CNC-Kurse mit Praktika könnten ausreichend sein, zumeist aber

sei die fehlende Praxis ein Vermittlungshindernis, der Prüfschein allein habe keinen hohen Stellenwert. Leute, die von einer Schulung kommen und keine Erfahrung haben, könnten auch von Überlassern kaum vermittelt werden, da die meisten Betriebe die Einschulungsinvestitionen nicht tätigen wollen.

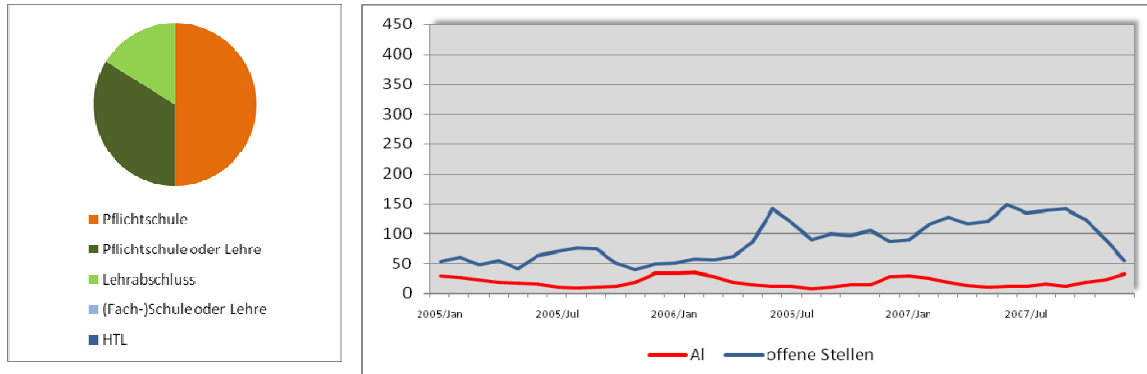
Auffällig häufig wird die Bereitschaft zur Schichtarbeit (bei 47% der offenen Stellen) erwartet. Dies hängt mit der Bemühung zusammen, die oft teuren Maschinen auszulasten. Bei jeweils 19% der Stellen ist eine geographische Mobilität (vorwiegend innerhalb Österreichs) bzw. ein Führerschein B notwendig.

Folgende Beispiele können die Anforderungen bei zerspanenden Berufen verdeutlichen. In einer Produktionsstätte von Einzelkomponenten für Großmaschinen (Kraftwerke, Schiffe, Baumaschinen) müssen CNC-FacharbeiterInnen eine Grundausbildung im Metallbereich, zumindest den Lehrabschluss, mitbringen. In den Tätigkeitsbereich fällt der Maschinenaufbau bei den CNC-gesteuerten Anlagen („*wie kann Material bearbeitet werden, welche Härte hat es, wie spant die Maschine, welche Werkzeuge und Schnittgeschwindigkeiten sind notwendig?*“), das Werkzeuge fassen, die Überwachung des Ablaufs, die richtige Reaktion bei Fehlern etc. Durch unsachliche Bedienung oder Schlampereien käme es schnell zu „*riesigen Schäden*.“ Ein sorgfältiger Umgang mit den Werkzeugen sei daher sehr wichtig.

In einem Betrieb, der Regelventile für die chemische Industrie, Kraftwerke, Raffinerien etc. entwickelt und herstellt, werden ständig CNC-TechnikerInnen oder DreherInnen gesucht. Aufgrund der „*einzigartigen*“ Produktpalette müssten alle Neuen eingeschult werden, kein anderer Betrieb stelle solche Ventile her. Bei DreherInnen benötige es ein halbes Jahr, bis die Teile, Werkzeuge, Maschinen und die Materialien beherrscht, die verschiedenen Bereiche kennen gelernt werden und ausreichend Kenntnisse über Normen (Druckgeräterichtlinie) sowie interne und externe Prüfungsvoraussetzungen vorhanden seien. DreherInnen, die normalerweise an Massenteilen arbeiten, müssten, da vorwiegend Einzelteile erzeugt werden, selbständig Maschinen programmieren können, nur große Serien werden von eigenen EntwicklerInnen programmiert. Viele BewerberInnen „*trauen sich nicht drüber, weil die Anforderungen so komplex sind*.“ Für die Kundenkommunikation sei Englisch wichtig, für Entwicklungsarbeiten selbständiges Arbeiten, Teamwork, Zuverlässigkeit etc.

## 5.4 SchweißerIn

**Abbildung 13: Vorausgesetztes Qualifikationsniveau bei SchweißerInnen sowie Bestand an arbeitslosen Personen und offenen Stellen (2005-2007)**



Quelle: IFA Steiermark: ADG - Detailanalyse 2007

Bei den 80 offenen Stellen für SchweißerInnen ist ein Lehrabschluss nur bei einem geringen Teil eine unbedingte Voraussetzung. Großteils haben auch ungelernte Arbeitskräfte gute Einstellchancen, ausreichende Praxis (73%) und vor allem auch aktuell gültige Schweißprüfungen vorausgesetzt. Generell gehe aber auch in diesem Bereich der Trend dahin, dass Angelernte „nicht wirklich brauchbar“ seien. Vor allem im Zusammenhang mit Zertifizierungen, Sicherheitsvorschriften, Schweißnahtabnahmen und Qualitätssicherung verlangen Kunden immer häufiger „zertifizierte Arbeitskräfte“ mit einem Lehrabschluss.

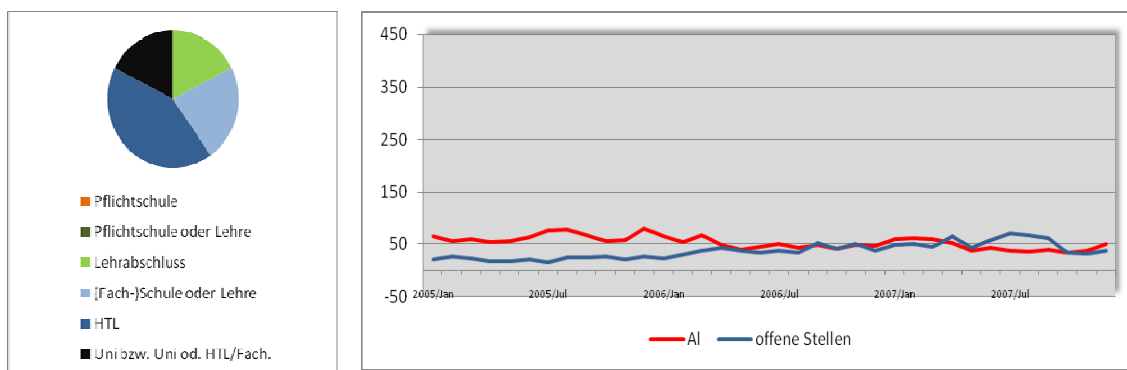
Zumeist sollten Schutzgas-, Autogen- (Gasschmelz-) und Elektroden-Schweißen beherrscht werden, Prüfungen sollten vor allem MAG (für schwere Materialien), MIG (Nirosta und Aluminium) und WIG (Nirosta, Aluminium, Blech, Rohre) abdecken. Für einen Großteil der Schweißarbeiten werden MAG- und WIG-Kenntnisse als ausreichend bezeichnet. Für Arbeiten mit unterschiedlichen Materialien vom „Schwarzblech bis zum Edelstahl“ werden Personen mit möglichst vielen Prüfungen gesucht. Erfahrung im Metallbereich wird oft vorausgesetzt, ohne speziell erwähnt zu werden. Dazu gehören Materialkenntnisse, der Umgang mit sonstigen Werkzeugen wie z. B. der Flex für die Schweißnahtnachbehandlung (Entgratung) etc. Für Einzelfertigungen und Reparaturarbeiten ist auch das selbständige Lesen von Plänen, das Zuschneiden der Werkstücke, das Vorheften u.a.m. unerlässlich. Für komplexere Anforderungen sind Angelernte mit Praxis und Prüfung „zwar auch willkommen“, z.B. „Schlosserhelfer mit Schweißprüfung“, ein Lehrabschluss in verwandten Berufen und Schweißkenntnisse wird aber eindeutig bevorzugt. Ohne Lehrabschluss sei „mehrjährige Erfahrung“ das „Zauberwort.“ Ein „Schein allein“ ohne die notwendige Praxis sei nicht ausreichend. Vielfach scheiterten BewerberInnen beim „Vorschweißen“, unter anderem auch, weil sie beim Hantieren mit den Apparaten Unsicherheiten zeigen. Eine individuelle Einschulung im Betrieb sei aber immer notwendig, bei Teamarbeit sollte in jeder Partie ein Teil die erforderlichen Prüfungen besitzen, bei den anderen reiche „Erfahrung und Interesse.“ Für die oft harte und langandauernde Arbeit ist auch eine gute kör-

perliche Konstitution notwendig. Bei 11% der Stellen ist eine Bereitschaft zur Schichtarbeit gefordert, bei 9% ein Führerschein.

Exemplarisch steht dafür ein Stahlbaubetrieb mit den Schwerpunkten Biomasse-Kesselanlagen, Kraftwärmekupplungen für die Fernwärme und Energieerzeugung sowie Hallenkonstruktionen vor allem für die Industrie. Im Betrieb sind ungefähr 20 Beschäftigte, die ausschließlich grobe Materialien schweißen. Viele Produkte wie Dampfkessel sind abnahmepflichtig und werden röntgenüberprüft. Nach dem Personalverantwortlichen müssen nicht unbedingt FacharbeiterInnen mit Schweißkenntnissen eingesetzt werden, sondern die Tätigkeit eigne sich auch für „schulisch Schlechtere.“<sup>54</sup> Ein Berufsschweißer brauche keine lange Lehrzeit, sondern „Talent, Gespür, wie lange halte ich drauf, wie weit fahre ich runter, er muss das sehen und spüren, Interesse für die Tätigkeit“ und Materialkenntnisse über „hunderte Metallsorten“ mitbringen. Der „grobe Stahlbau“ erfordere eigene Erfahrungswerte, daher seien viele „Feinmechaniker“ nicht geeignet. Schweißkräfte bräuchten auch Materialkenntnisse und vor allem praktische Erfahrung. Schweißen sei zum wesentlichen Übungssache. Ein „guter Schweißer“ brauche ein bis zwei Jahre durchgängige Praxis bis zur vollständigen Einsetzbarkeit.

## 5.5 MaschinenbautechnikerIn (DI) - KonstrukteurIn

**Abbildung 14: Vorausgesetztes Qualifikationsniveau bei Maschinenbautechnik (DI) und Konstruktion sowie Bestand an arbeitslosen Personen und offenen Stellen (2005-2007)**



Quelle: IFA Steiermark: ADG - Detailanalyse 2007

Bei den 57 offenen Stellen im Bereich Konstruktion – Maschinenbautechnik (DI) wird mehrheitlich eine höhere schulische oder universitäre Ausbildung verlangt. Während gelernte MaschinenbautechnikerInnen vor allem in der Produktion eingesetzt werden, durchaus aber auch gute Aufstiegschancen besitzen, arbeiten AbsolventInnen höherer Schulen und von universitären Studiengängen vorwiegend in den technischen Entwicklungsabteilungen. Bei den TechnikerInnen werden sowohl erfahrene Konstruk-

<sup>54</sup> Er bedauert, dass Schweißen gesetzlich erst ab 17 Jahre erlaubt ist, also ein Teil der Lehrzeit verstreicht, ohne dass diesbezügliche Erfahrung gesammelt werden könne.

teurlInnen (bei 53% der Stellen wird Praxis vorausgesetzt, bei weiteren 7% wird sie als vorteilhaft bezeichnet), als auch ambitionierte „Newcomer“ gesucht. Wenn es sich um leitende Funktionen handelt, wird auch Führungserfahrung, Durchsetzungskraft, Engagement etc. explizit erwähnt.

Bei einem Drittel der Stellen (31%) sind Zusatzkenntnisse wie z.B. Konstruktionstechnik, Bestücken von Leiterplatten, Löten, Schaltschrankerfahrung etc., bei über der Hälfte (53%) EDV-Kenntnisse gefordert. Überwiegend werden Kenntnisse im Bereich CNC bzw. CAD (Solid Works, Solid Cam, Pro-E, CATIA, Inventor etc.) vorausgesetzt, teilweise auch Know-how für Planungs-, Programmier- oder Steuerungssysteme (EP-LAN, ELCAD, AUCOPLAN, Top Solid, SPS etc.) Bei einem Fünftel der Stellen (19%) sollte Englisch ausreichend beherrscht werden, vereinzelt weitere Sprachen, unter anderem für die Abwicklung individueller Kundenkontakte. Vereinzelt werden eine geographische Mobilität (z.T. außerhalb Europas) und auch die Bereitschaft zur Schichtarbeit (14%) vorausgesetzt. Der Führerschein B wird bei 35% der Stellen verlangt.

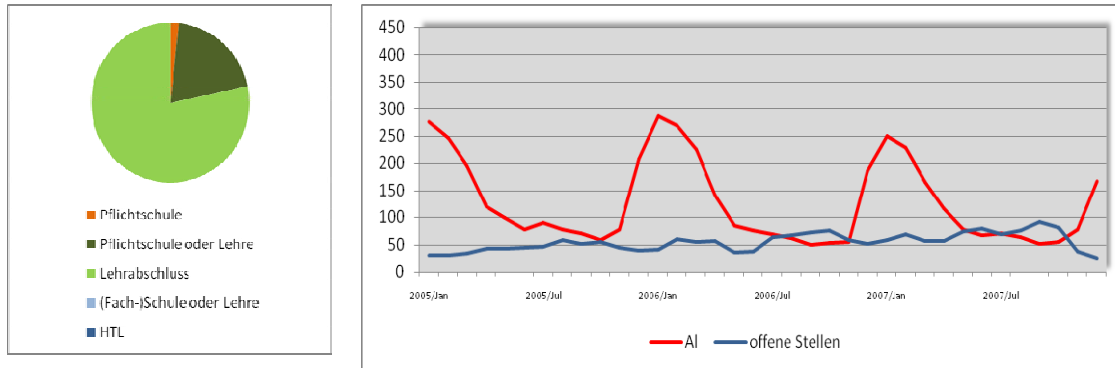
Bei den Konstruktionsberufen haben sich in den letzten drei Jahren sowohl die Anzahl der Arbeitslosen als auch der offenen Stellen auf niedrigem Niveau nur leicht verändert, es gibt kaum saisonale Spitzen. Besonders technische ZeichnerInnen mit CAD- bzw. AutoCAD-Kenntnissen seien kaum zu finden, weder mit einer Lehre noch mit einer schulischen Ausbildung. Ideal wäre es, wenn betreffende BewerberInnen auch noch Erfahrung im Metallbereich, Material- und Werkstoffwissen, die Beherrschung einer Konstruktionssoftware sowie großes technisches Interesse mitbringen würden. Im Bereich Konstruktion haben Betriebe aufgrund des hohen Bedarfs in der letzten Zeit den Zugang auch für Frauen erleichtert. Dementsprechende Programme des AMS werden gelobt, wichtig sei neben einem technischen Verständnis die Kenntnis von 3D-Zeichenprogrammen sowie eine interne Einschulung und langfristige Weiterbildung.

## **5.6 Installations- bzw. Spenglerberufe**

In der Berufsgruppe 21 „SpenglerInnen und RohrinstallateurInnen“ können bei den offenen Stellen jene für Installationsberufe und jene für Spenglerberufe unterschieden werden. In beiden Bereichen ist eine hohe Saisonarbeitslosigkeit zu verzeichnen, bei Spenglereiberufen noch massiver als bei Installationsberufen. Die Zahl der offenen Stellen übersteigt über die Jahre hinweg nur selten die 50. Das hat sicherlich auch damit zu tun, dass in diesen Bereichen am Ende der Saison am häufigsten Einstellzusagen gegeben werden, die Stellen daher oft gar nicht erneut ausgeschrieben werden. So hatten von den vorgemerkten SpenglerInnen im ersten Halbjahr 2007 ca. 90% eine Einstellzusage, bei den RohrinstallateurInnen bzw. -monteurInnen etwas über 70% (vgl. auch Anhang, Tabelle 24).

### 5.6.1 InstallateurIn (GWH, Sanitär und Klimatechnik)

**Abbildung 15: Vorausgesetztes Qualifikationsniveau bei Installationsberufen sowie Bestand an arbeitslosen Personen und offenen Stellen (2005-2007)**

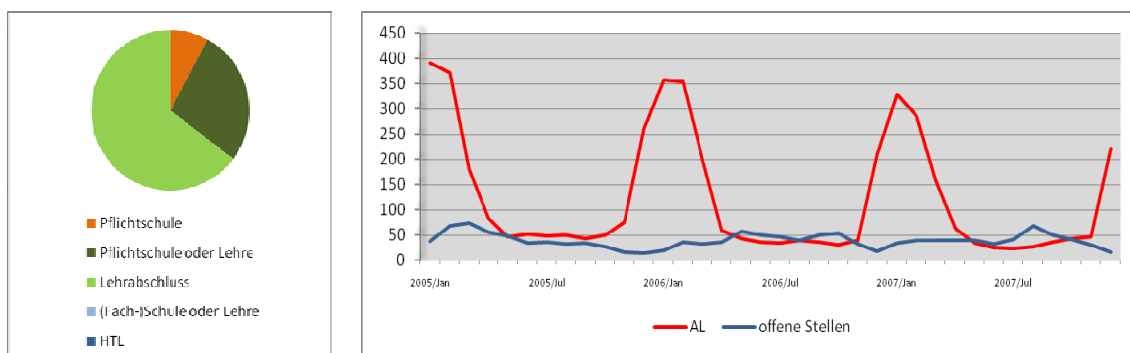


Quelle: IFA Steiermark: ADG - Detailanalyse 2007

Von der Formalqualifikation her wird bei drei Viertel der 55 offenen Stellen für Installationsberufe ein Lehrabschluss vorausgesetzt. Bei 82% sollte auch eine Praxis vorgewiesen werden können, von Vorteil ist sie bei 11% der Stellen. Als zusätzliche Kenntnisse werden Elektro- oder Heizungsbau-Know-how, technisches Anlagenverständnis, Praxis im Schweißen bzw. Schweißprüfungen (z.B. für abnahmepflichtige Hochdruckleitungen) etc. erwähnt. Bei über der Hälfte der Stellen (51%) wird der Führerschein B verlangt, vereinzelt wird eine hohe geographische Mobilität oder die Bereitschaft zur Schichtarbeit vorausgesetzt.

### 5.6.2 (Bau-)SpenglerIn – DachdeckerIn

**Abbildung 16: Vorausgesetztes Qualifikationsniveau bei Spenglerberufen sowie Bestand an arbeitslosen Personen und offenen Stellen (2005-2007)**



Quelle: IFA Steiermark: ADG - Detailanalyse 2007

Ebenso wie bei den Installationsberufen ist auch bei den 51 offenen Stellen für Spenglerberufe der Lehrabschluss die häufigste verlangte Formalqualifikation. Allerdings sind hier mehr Stellen ausgeschrieben, welche auch PflichtschulabgängerInnen

(zumeist als Alternative zur Lehre) offen stehen. In den meisten Fällen (92%) wird aber Praxis gefordert, bei 4% der Stellen ist sie von Vorteil. Das bedeutet, dass BerufseinsteigerInnen kaum reelle Bewerbungschancen vorfinden.

Zusätzlich wird vereinzelt Erfahrung im Metallbereich, bei der Kunststoffverarbeitung im Dach- und Tiefbaubereich u.ä.m. als Voraussetzung spezifiziert. So müssen die MitarbeiterInnen eines Unternehmens, das im Sonderfassaden- und Stahlbau tätig ist, über spezielles Wissen in Bezug auf Folien-, Entwässerung-, Wärme-, Fassaden- und Montagetechnik verfügen, das in der Lehre nur ansatzweise vermittelt werde. Sie werden innerbetrieblich vor allem auf „Fehlervermeidung“ (z. B. zu häufigen Ursachen undichter Stellen etc.) eingeschult.

Bei den Spenglerberufen ist eine hohe individuelle Mobilität (24%), zumeist innerhalb Kärntens, notwendig, bei fast der Hälfte der Stellen wird der Führerschein B (47%) vorausgesetzt, bei weiteren 8% ist er von Vorteil.

## 6 SCHULUNGSAKTIVITÄTEN IM METALLBEREICH

### 6.1 Überblick über das Schulungsangebot

In vielen regionalen, nationalen und überregionalen Programmen wird der strategischen Bedeutung von Qualifikation Rechnung getragen<sup>55</sup>. Der Erfolg von Qualifikationsangeboten hängt unmittelbar davon ab, inwieweit der aktuelle und präventiv der zukünftige Bedarf der Betriebe abgedeckt werden kann und inwiefern den inhaltlichen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen entsprochen wird. Den Schulungen des AMS kommt in dieser Hinsicht eine besondere Bedeutung zu. Das AMS versucht zugleich, sein Schulungsprogramm auf Unternehmen auszurichten und arbeitssuchende Menschen den Anforderungen der Betriebe und ihren Potentialen entsprechend zu qualifizieren. Die Bedeutung von AMS-Qualifizierungen ist gerade auch vor dem Hintergrund der Kärntner Betriebsstruktur deutlich. Immerhin knapp über 80% aller Kärntner Betriebe mit unselbständig Beschäftigten sind Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten, weitere 14% Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Nach übereinstimmenden Erfahrungen kommt in diesen Betriebsgrößen eine interne berufliche Weiterbildung viel zu kurz. MitarbeiterInnen, die ihre Arbeit verlieren, haben oft lange Jahre ihre Qualifikation nicht an den neuesten Stand angepasst<sup>56</sup>. Für sie ist die Schulungstätigkeit des AMS oft eine wichtige Hilfe, um ihre Qualifikationen zu verbessern und ihre Beschäftigungsfähig-

---

<sup>55</sup> Erwähnt seien in diesem Zusammenhang unter anderem europaweite Förderprogramme vor allem im Rahmen des ESF und entsprechende nationale Ansätze, die das „lebensbegleitende Lernen“ unterstützen sollen.

<sup>56</sup> Siehe dazu: Für ein modernes Kärnten. Mehr Chancen für Kärntner ArbeitnehmerInnen. Hrsg. von der Arbeiterkammer Kärnten. Klagenfurt 2003. „Weiterbildung ist für die berufliche Laufbahn wichtig. Die Kosten für Weiterbildung sind enorm gestiegen. Kurse und Seminare können sich viele kaum mehr leisten. Studien belegen, dass vor allem MitarbeiterInnen mit höherem Bildungsniveau und eher Männer innerbetriebliche Weiterbildung angeboten bekommen. Je kleiner ein Unternehmen ist, desto geringer ist die Chance auf eine betriebliche Qualifizierungsmaßnahme.“



keit zu erhöhen. Das AMS Kärnten hat auf den häufig diskutierten Fachkräftemangel im Metallbereich unter anderem mit einem zusätzlichen Schulungsangebot reagiert. Im Überblick sind derzeit folgende Angebote vorhanden:

Für Jugendliche gibt es seit einigen Jahren vor allem die 10-monatigen Ausbildungen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) in Richtung Schlosserberufe, zumeist mit einer vorgeschalteten Berufsorientierung. Ziel ist es, dass nach dieser Zeit, die dem ersten Lehrjahr plus Berufsschule entspricht, der Übergang in die Wirtschaft gelingt und die AbsolventInnen von Betrieben übernommen werden. Trotz der zum Teil recht schwierigen Ausgangssituation sei die Zahl der Abbrüche bisher gering, was auf die gute Betreuung zurückgeführt wird. Bis zum Herbst 2007 gab es insgesamt ca. 60 JASG'lerInnen im Metallbereich in Kärnten.

Seit 2005 werden auch dreijährige §30 BAG Ausbildungen für Jugendliche durchgeführt. Das sind Lehrausbildungen in Richtung Metall, Elektro, Betriebstechnik, Mechatronik in Lehrwerkstätten von Ausbildungseinrichtungen. Diese Ausbildungen konzentrieren sich aktuell im Lavanttal, TeilnehmerInnen aus ganz Kärnten können „beaufsichtigte Unterkünfte“ nutzen. Bis zum Herbst wurden nach Angabe des AMS ca. 60 bis 70 Eintritte gezählt. Praktika in Betrieben sind (bislang) nicht vorgesehen. Die Finanzierung wird vom Land und AMS mit dem obersten Ziel der FacharbeiterInnen-ausbildung getragen.

Neben diesen Maßnahmen für Jugendliche, bei denen es von Seite der Schulungsträger und auch der Betriebe gute Rückmeldungen über die Entwicklung der oft problematischen Jugendlichen gibt – so sei das Arbeiten im zweiten Jahr in den § 30 BAG Kursen nach dem ersten „Nachreifungsjahr“ zumeist bereits wesentlich zielorientierter – wurden in Kärnten auch zahlreiche Schulungen für Erwachsene vom AMS beauftragt. Die Zahl der TeilnehmerInnen stieg von 125 TeilnehmerInnen im Jahr 2005 über 195 im Jahr 2006 auf 217 TeilnehmerInnen bis zum Herbst des Jahres 2007 stark an. Zum Zeitpunkt der Abfrage Mitte Oktober waren noch Kurse mit weiteren 78 Plätzen geplant.

Insgesamt fällt eine starke Konzentration aller Schulungen vor allem in Klagenfurt auf, wo eine allseits anerkannte ausgezeichnete Infrastruktur für Metallausbildungen zur Verfügung steht. Vereinzelt Kurse werden auch in Villach und in Wolfsberg durchgeführt, wobei für TeilnehmerInnen aus Villach die Fahrt nach Klagenfurt kaum Probleme bereite. Für weiter entfernt wohnhafte Schulungswillige ist die Entfernung nach Meinung von AMS-BeraterInnen häufig ein Hindernis. Allein deswegen sei die „Beschickung der zentralen Kurse durch andere RGS ein Problem.“ In anderen Regionen hingegen fänden sich wiederum kaum Arbeitssuchende mit Interesse und Eignung für Metallausbildungen. Damit stehen manche offensichtliche Besetzungsprobleme in Zusammenhang. Oft sei es schwierig, Gruppen zusammenzubringen sowie die maximale TeilnehmerInnenzahl zu erreichen. In dezentraleren RGS ist die Nachfrage nach gewissen Qualifikationen stärker, allerdings ist das notwendige Potential ausgereizt bzw. verhindert das Planungsprozedere – im Frühjahr des Jahres bereits die Schulungen für das nächste Jahr zu beantragen – und die damit verbundene Unsicherheit, ob ein Jahr später die Nachfrage noch gegeben ist, die Durchführung von

Schulungen vor Ort.<sup>57</sup> Sind die beantragten Kurse genehmigt, ist ein flexibles Reagieren schwierig bzw. der Handlungsspielraum eingeengt. VertreterInnen von Schulungseinrichtungen verlangen deswegen (und auch im Sinne einer besseren Auslastung der Infrastruktur und der TrainerInnen über das gesamte Jahr), dass sich die LGS in zentralen Ausbildungsbereichen unabhängig von regionalen Bedarfsmeldungen eine gewisse Quote des Schulungsbudgets bzw. ein Kontingent vorbehalte und Kurse in Kernbereichen kontinuierlich anbiete.

In den meisten RGS halten SfU-VertreterInnen das Schulungsangebot – auch angesichts der Besetzungsschwierigkeiten und des Potentials an vorgemerkten Arbeitslosen – für grundsätzlich ausreichend. Einzig im Raum Villach und Oberkärnten gebe es Angebotslücken in allen Bereichen der Metallbe- und -verarbeitung, die Kurse seien zum Teil mehrfach überbucht. Vereinzelt werden auch mehr Kurse im Bereich Schweißen (Spiegel-, Rohr-, Orbitalschweißen) gefordert. Kritisch angemerkt wird, dass jedoch die BewerberInnen aufgrund der zu erwartenden beruflichen Anforderungen ein bestimmtes Niveau haben sollten. Vielfach seien Ausbildungen nach Rückmeldungen von Betrieben zu wenig praxisorientiert, weswegen Betriebe oft eine betriebliche Einschulung wünschten. Allgemein könnten Kurzausbildungen eine Lehre nicht ersetzen. Positiv wird vor allem im Lavanttal angemerkt, dass bei speziellem Bedarf „jegliche Ausbildung möglich“ sei.

Für zukünftige Schulungsmaßnahmen regen SFU-VertreterInnen vor allem einen erhöhten Praxisbezug, Praxistraining, fundierte Grundausbildungen, sowie staatlich anerkannte Zertifikate an. Inhaltlich würden Themen wie Umwelt- und Qualitätsmanagement, Werkstoff- und Materialkunde, EDV-unterstützte Verarbeitungsverfahren, Anlagentechnik, Bearbeitungstechniken und Mechatronik immer wichtiger werden.

Das bisherige Schulungsangebot im Metallbereich umfasste vor allem FacharbeiterInnen-Kurzausbildungen (FAKA), Metallgrundausbildungen, Metallbearbeitungstechniken, Schweißen, konventionelles und CNC-gesteuertes Drehen und Fräsen sowie CAD. Quantitativ sind bzw. waren die Ausbildungen zu UniversalschweißerInnen sowie CAD-TechnikerInnen im Metall- und Elektrobereich eindeutige Schwerpunkte.

Die Universalschweißausbildung im Ausmaß von ca. 2,5 Monaten vermittelt sowohl Kenntnisse im Elektro-, Autogen-, Schutzgas-MAG- und Schutzgas-WIG-Schweißen. Laut Kursunterlagen ist sie für Personen mit Praxis in der Metallbearbeitung konzipiert und sieht zwei Prüfungen vor. Den TeilnehmerInnen wird die Möglichkeit weiterer Prüfungen geboten, um Arbeitsmarktvorteile zu erreichen, die Prüfungsgebühr ist in diesem Fall selbst zu entrichten.

Die ungefähr zweimonatige CAD-Technik-Ausbildung hat höhere Eingangsvoraussetzungen. Sie setzt ebenso wie unterschiedliche CNC-Kurse eine abgeschlossene Lehre aus dem Metall- oder Elektrobereich voraus und ist diesbezüglich auch als „Instrument für Beeinträchtigte“ konzipiert, die „Schmalspurfacharbeiter in Spezialbe-

---

<sup>57</sup> Dazu kommt, dass jene RGS, die Schulungen für TeilnehmerInnen auch aus anderen Regionen organisieren, zwar die Abwicklungsarbeit haben, aber die Teilnahmeerfolge den zuweisenden RGS angerechnet werden.

reichen“ (AMS-Zuständiger) werden wollen. Eine geringe Abbruchquote wird vor allem den „tollen TrainerInnen“ zugeschrieben.

Die zentral abgehaltene einjährige FacharbeiterInnenkurzausbildung (FAKA) „Metallbearbeitungstechnik“, die vor allem grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten der spanenden Metallver- und -bearbeitung vermittelt, steht Personen mit Interesse am Arbeiten mit dem Werkstoff Metall offen. Aufgrund von Auslastungsschwierigkeiten im Jahre 2005 hat die RGS Klagenfurt die Ausbildung 2006 nicht beantragt, da immer weniger „Leute dafür begeistert werden konnten.“ Im Herbst 2007 startete wieder eine solche Maßnahme, eine auf sieben Monate abgespeckte weitere Kurzausbildung mit Lehrabschluss für MaturantInnen sollte im Dezember 2007 beginnen.

Verschiedene Metallgrundausbildungen<sup>58</sup> vervollständigen das Kursprogramm. Sie sind oft als „Teilqualifizierungen“ für Personen vorgesehen, die „Höherwertiges nicht schaffen“ (AMS-Zuständiger), und beinhalten Grundfertigkeiten in der Metallbearbeitung wie Drehen, Fräsen, Bohren, Schweißen (ohne Prüfung), Montagearbeiten etc. In Bereichen wie z.B. dem Stahlbau z.B. könnten diese Leute für „größere Arbeiten“ leicht vermittelt werden, nach Erfahrungen des AMS könnten derzeit „laufend Dreher, Fräser, Schweißer untergebracht“ werden. Diese Kurse konnten bislang durchwegs kaum ausgelastet werden, wobei es nicht klar ist, ob Arbeitssuchenden der Wert dieser zumeist kurzen Ausbildungen am Arbeitsmarkt fraglich erscheint und sie deshalb solche Ausbildungen nicht anstreben, ob viele von vornherein weder Interesse noch Eignung mitbringen oder ob auch hier die Anfahrt<sup>59</sup> aus den Randregionen als Hindernis wirkt.

Mitte 2006 setzten spezifische Ausbildungen für Frauen im Metallbereich bzw. handwerklich-technischen Bereich ein. Zunächst war dies das dreimonatige Sonderprogramm Frauen in Technik (FIT) in Klagenfurt und Villach mit beträchtlicher Unterauslastung gegenüber den Sollwerten, Ende des Jahres startete die zweieinhalbmonatige Maßnahme „Tec-Girls – Mädchen in handwerkliche und technische Berufe – Elektro, Mechatronik, Holz und Metall“ in Klagenfurt mit etwas besserer Auslastung.

Zusätzlich zu den in der folgenden Übersichtstabelle enthaltenen Schulungsmaßnahmen waren ab den Herbst 2007 noch einige Kurse geplant, bei denen zum Zeitpunkt der Abfrage aber noch keine endgültigen Teilnahmehzahlen bekannt waren. Dabei handelt es sich um einen Universalschweißkurs (12 Plätze), zwei dreieinhalbmonatige Metallgrundausbildungen (32 Plätze), einen Drehkurs (12 Plätze), einen dreieinhalbmonatigen Dreh- und Fräskurs (12 Plätze) sowie die siebenmonatige FacharbeiterInnenkurzausbildung „Metallbearbeitungstechniker für MaturantInnen“ (10 Plätze).

---

<sup>58</sup> Technik 1: Metallbearbeitung – Grundausbildung im Ausmaß von 1,5 Monate; Technik 2: Drehen und Fräsen – ebenso 1,5 Monate; Metallgrundausbildung – 3,5 Monate; Drehen bzw. Fräsen – je 2,5 Monate; CNC-Fräsen bzw. Drehen – je dreieinhalb Monate.

<sup>59</sup> Diesbezügliche Befürchtungen betreffen auch das Programm „Durchstarten Kärnten“ für Ältere, eine 22-wöchige Qualifizierungsmaßnahme der Bietergemeinschaft WIFI, BFI, BIT an den Standorten Klagenfurt, Villach, Spittal mit einem inkludierten Jobfinding, 17 Qualifizierungsthemen und einer erwarteten 60%igen Vermittlung.

**Tabelle 11: Metallkurse 2005 – 2007 (Stand Oktober 2007)**

Art der Kurse	Startjahr	Anzahl	Orte/RGS	Plätze	Teilnahmen
Universalschweißerausbildung	2005	4	Klagenfurt x 2, Wolfsberg, Villach	52	50
Metallbautechniker + LAP	2005	1	Klagenfurt	18	12
CNC-Techniker	2005	1	Klagenfurt	12	10
CAD-Techniker Metall/Elektro (Auto-CAD)	2005	4	Klagenfurt x 3, Villach	56	53
Tec-Girls: Mädchen in hand-werkliche und technische Berufe	2006	1	Klagenfurt	12	10
Universalschweißerausbildung	2006	7	Klagenfurt x 5, Villach, Wolfsberg	76	78
CNC-Ausbildung	2006	1	Wolfsberg	10	10
FIT Sonderprogramm – Elektro, Mechatronik, Holz und Metall	2006	2	Klagenfurt, Villach	36	18
CAD-Technik (Metall/Elektro)	2006	4	Klagenfurt x 3, Villach	54	54
Technik 1 Metallbearbeitung – Grundausbildung	2006	3	Klagenfurt x 2, Villach	36	25
Universalschweißerausbildung	2007	8	Klagenfurt x 7, Villach, Wolfsberg	96	92
Technik 1 Metallbearbeitung – Grundausbildung	2007	2	Klagenfurt, Villach	24	17
Technik 2 Drehen und Fräsen	2007	1	Klagenfurt	12	11
Metallgrundausbildung	2007	1	Klagenfurt	16	16
Drehen	2007	1	Klagenfurt	12	9
Fräsen	2007	1	Klagenfurt	10	7
CNC-Fräsen	2007	1	Klagenfurt	12	6
CNC-Drehen	2007	1	Klagenfurt	12	6
FAKA - Metallbearbeitungstechnik	2007	1	Klagenfurt	12	12
CAD-Technik (Metall/Elektro)	2007	3	Klagenfurt x 2, Villach	36	41
				604	537

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

Mit dem Ende 2007 beginnenden Programm Switch sollen die Bemühungen, Frauen für technische Bereiche zu qualifizieren, intensiviert werden. Vorgesehen war zunächst eine Bereitschaftsabklärung, welche Betriebe diese Frauen einstellen würden. Hierauf sollte eine Ausbildung im Ausmaß von ca. 10 Wochen folgen, wobei idealtypisch vorgesehen war, dass die Teilnehmerinnen zu Beginn schon wissen, wo und zu welchen Bedingungen sie später arbeiten. Das Programm war zunächst für ca. 100 Frauen in Ostkärnten angelegt, wo derzeit „alle Männer am Arbeitsmarkt aufgesaugt“ (RGS-Vertreter) seien. Das Interesse der Frauen, mit der Maßnahme einmal „als Hilfskraft Fuß zu fassen, sich später vielleicht weiter zu qualifizieren“ (Programmumsetzerin) scheint groß zu sein, bei einer Informationsveranstaltung in Wolfsberg waren 50 Frauen anwesend gewesen. Mittlerweise wurde das Programm leicht abgewandelt, nach einer Basisqualifizierung (Grundlagen der Metallbearbeitung, Maschinen- und Materialkunde) von vier Wochen im Metallbereich und einer Woche im Elektrobereich folgen ein zweiwöchiges Betriebspraktikum und anschließend eine Vertiefung von 16 Wochen. Die Schulung wird ausschließlich vom AMS bezahlt, der Betrieb muss sein Interesse an einer späteren Einstellung „deutlich“ manifestieren.

Ein spezifisches Vorbereitungsinstrument für Frauen ist die „Perspektivenerweiterung“, eine Form der Berufsorientierung im Rahmen der Grundmaßnahme „RAMPE.“ Zunächst soll das Interesse für technische Berufe abgeklärt und gestärkt werden, anschließend erfolgen Schulungen im Rahmen der Implacementinitiative der BGS. Hierfür steht das „Technikorientierte Ausbildungsprogramm für Frauen“ (TAFF), eine Ableitung des klassischen Implacement, zur Verfügung. Dabei soll zumindest ein Lehrabschlussniveau erreicht werden. Manche BetriebsvertreterInnen aus dem Lavanttal äußerten sich begeistert über die Perspektivenerweiterung bzw. sonstige Formen der Vorabklärung<sup>60</sup> und Vorauswahl in Zusammenarbeit mit der RGS und regten eine Ausweitung an, um individuelle und betriebliche Interesse zusammenzuführen und sinnvoll in Schulungen zu investieren.

Implacement wurde besonders in Ostkärnten für gezielte betriebliche Qualifizierungen im Bereich Elektro und Metall, Prozessleit- sowie Automatisierungstechnik genutzt. Dabei wurde die Erfahrung gemacht, dass die Schulungsergebnisse der Frauen, was Engagement, Motivation, fachliches Wissen, Arbeitsgenauigkeit und Konzentration betrifft, zum Teil besser gewesen sind, auch wenn sie weniger Vorkenntnisse mitbrachten. Viele von ihnen blieben dann im Ausbildungsbereich, Männer würden anschließend häufiger „ausbildungsfern“ arbeiten. Nach Auskunft der abwickelnden Stelle sind von 2001 bis Ende 2007 insgesamt 159 Personen (von 256 eingetretenen TeilnehmerInnen) für Metallberufe ausgebildet worden. Für manche RGS stellt Implacement das oft einzige „wichtige Instrument dar, um Betrieben überhaupt etwas anbieten zu können.“ Daher werden diese Aktivitäten auch intensiv forciert. Die Ausbildungen über Implacement führen nach Aussagen von AMS-VertreterInnen aber auch zu Spannungen in Betrieben, wenn TeilnehmerInnen mit FacharbeiterInnen gleichgesetzt würden.

Eine weitere Qualifizierungsmöglichkeit bietet die gezielte Weiterentwicklung und Aufschulung von Beschäftigten über die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB). Allerdings, so eine Sachbearbeiterin für den Teil der AMS-Förderungen, würden die Förderkriterien (gefördert werden Männer ab 45 Jahre und Frauen) Betriebe im Metallbereich von einer intensiven Nutzung abhalten. Die parallele Förderung durch das Land, die vor allem für FacharbeiterInnen vorgesehen ist, wird von Betrieben häufig in Anspruch genommen und führte bei einzelnen Betrieben auch dazu, dass die Einstellchancen angelernter Arbeitskräfte bei Bewerbungen noch geringer geworden sind. Auf der „Kundenliste“ der zuständigen Abteilung des Landes finden sich etwas über 100 geförderte Betriebe, darunter die meisten bekannten und großen Firmen. Allerdings ist das Förderbudget des Landes im Vergleich zu jenem des AMS viel geringer.<sup>61</sup> Nach den Erfahrungen der zuständigen SachbearbeiterInnen des Landes sind Ausbildungsschwerpunkte vor allem die Bereiche Schweißen, EDV, Staplerschein sowie NLP-Techniken.

---

<sup>60</sup> Beispielsweise liegen auch positive Erfahrungen mit den Vorbereitungsarbeiten für das Programm Switch vor.

<sup>61</sup> Sowohl für Landes- als auch AMS-VertreterInnen wären die Ergebnisse und Effekte der QfB interessant. Allerdings waren neben einigen Zahlen über geförderte Betriebe keine genaueren Angaben, etwa über inhaltliche Aktivitäten, zu eruieren.

Aufgrund der hohen Nachfrage wurde von der Regierung im Sommer 2007 eine Ausbildungsoffensive<sup>62</sup> in den Bereichen Drehen, Fräsen, Schweißen, CNC, Metallgrundausbildung (und Elektro) beschlossen. Für das Jahr 2007 erhielt Kärnten 206 zusätzliche Ausbildungsplätze im Ausmaß zwischen 350 – 490 Stunden, für 2008 weitere 314. Im Herbst bestanden große Bedenken, ob es möglich sein werde, genügend TeilnehmerInnen zu rekrutieren. Die Motivation dazu sei eine wichtige und schwierige Aufgabe des AMS. Trotz großer Wahrscheinlichkeit, diese Ausbildung praktisch verwerten zu können, wurde mit Umsetzungsschwierigkeiten gerechnet. Bedenken bestanden vor allem, ob genügend Vorgemerkte Interesse einerseits und Eignung andererseits mitbringen. Eine vor dem Bundesprogramm mit der Wirtschaft konzipierte Ausbildungsoffensive des AMS in Kärnten namens „metall works“ wurde mit dem Sonderprogramm „verschmolzen“ (AMS Vertreter) und auch auf den Bereich Elektro ausgedehnt, „um auf Zahlen zu kommen.“

## 6.2 Bewertung der und Anregungen für die Schulungstätigkeiten

Die Schulungsaktivitäten im Metallbereich werden von BetriebsvertreterInnen ambivalent beurteilt. Ein genaues Wissen über Schulungsinhalte ist nur selten existent, zumeist erfolgt die Beurteilung anhand der Zufriedenheit mit den fachlichen Kompetenzen ehemaliger TeilnehmerInnen bzw. deren Schilderungen. Überwiegend werden die unterschiedlichen Kurse als zu einseitig und zu wenig praxisorientiert kritisiert, sie hätten aber oft die Funktion einer „Eintrittskarte“ für BewerberInnen, vor allem für jene, die schon im Metallbereich tätig waren. „Umgeschulten“ hingegen wird kaum eine Chance gegeben, sofern sie nicht den Nachweis einer gewissen Praxis erbringen.

Exemplarisch für den mangelnden Praxisbezug werden immer wieder Schweißkurse angeführt, die als „Schnellsiedekurse“ nur bedingt brauchbar seien. Größtes Manko sei es oft, dass für eine Schweißprüfung oft nur mit einer Blechstärke geübt und nur ein spezifisches Stück vorbereitet werde, dass bei der Prüfung beherrscht werden solle. Sonstige Grundkenntnisse wie Material- und Maschinenkunde, Fingerfertigkeit und Geschicklichkeit sowie das Arbeiten unter Zeitdruck bei gleichzeitiger Beachtung von Qualitätsvorgaben würden vernachlässigt.

Gefordert bzw. angeregt werden Schweißkurse, die das Arbeiten mit verschiedenen Materialien, Verbindungen, Stärken, aus unterschiedlichen Positionen üben, aber auch grundlegende Metallbearbeitungstechniken oder den Umgang mit Geräten und Maschinen vermitteln. Nicht selten würden Bewerbungen schon beim Einschalten von Schweißgeräten scheitern. Viele Kurse seien „zum Vergessen“, wenn sie benötigtes Umfeldwissen wie Planzeichnen und -lesen, Teile zuschneiden und zusammenbauen, Material- und Werkstoffkunde etc. nicht in die Ausbildung integrieren. Eine gute Umschulung brauche samt integrierter Praktika mindestens ein halbes Jahr, vor allem dann, wenn Grundwissen fehle und keinerlei Erfahrung im Metallbereich vorhanden

---

<sup>62</sup> Ebenso können im Regierungsprogramm individuelle Ausbildungen (z.B. Qualitätssicherung, REFA) über Stiftungen angerechnet werden, vor allem Frauen sollten damit einen Zutritt zu Metallberufen kriegen.

sei. Die bisherige Kursdauer müsse zumindest verdoppelt werden. Eine Alternative zu Schweißkursen sei eine verkürzte Lehre in Metallberufen mit Fokus auf Schweißen und mit viel Praxis.

Aber auch sonstige Kurse werden generell als zu kurz und zu theoretisch bezeichnet. Vor allem praktische Übungen wären nicht ausreichend. Diese Kritik betrifft auch Facharbeiterkurzausbildungen, besonders aber die kurzen Metallgrundausbildungen. Die FacharbeiterInnenkurzausbildung (geschweige denn Kurzurse) könnten eine einschlägige Berufsausbildung nicht ersetzen, ein Lehrling habe zumindest drei Jahre gelernt und Praxis erworben. Kurzausbildungen von drei Monaten seien zu wenig<sup>63</sup> und könnten höchstens als „Türöffner“ fungieren. Kurzschulungen ohne Zeugnis und nur mit einer Teilnahmebestätigung hätten nur wenig Wert bei Unternehmen. Die Ausbildungsinhalte der Kurse seien prinzipiell richtig, der Praxisbezug und der Übungsteil, mit Praktika in Firmen oder im Rahmen von Ausbildungsverbänden mit gemeinsamer Grundausbildung und betrieblichen Spezialisierungen, gehöre wesentlich erhöht. Zur erhöhten Praxisorientierung gehörten auch die vermehrte Simulation terminlichen Drucks (z. B. in marktnahen Übungsfirmen oder sozialökonomischen Projekten) und die Einhaltung von Qualitätsstandards.

Die Anregungen für die Schulungsaktivitäten beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche, die im Folgenden kurz zusammengefasst werden.

### 6.2.1 Schulungsinhalte

Im Wesentlichen sollten die bisherigen Kursinhalte beibehalten werden, die Anregungen betreffen vor allem die Intensivierung und die Anreicherung mit betrieblichem Praxisbezug. Schulungsschwerpunkte sollten weiterhin vor allem breit anwendbare Metallbearbeitungskennnisse sein, die auf vielerlei Arbeitsplätzen benötigt werden (und nicht nur in speziellen Tätigkeiten im Bau- und Baunebengewerbe mit hoher saisonaler Nachfrage).

Zentrale Inhalte sollten grundlegende Kenntnisse der Metallbearbeitungs-, Maschinenbau-, Zerspanungs- oder Produktionstechnik sein, wobei CNC (besonders für das Drehen und Fräsen) zumindest in Ansätzen integriert werden sollte. Die spezielle Einschulung könne zwangsläufig erst in den Betrieben selbst erfolgen bzw. in betrieblichen Praktika vorbereitet werden. Mechatronisches Wissen – als zukünftig immer wichtiger werdende Anforderung und „nächste Stufe in der Metallbautechnik“ – sollte vermittelt werden, ebenso wie Hydraulik und Pneumatik oder praktische Material-, Werkzeug- und Maschinenkenntnisse. Bei allen diesen Ausbildungen seien Schweißkenntnisse als „komplementäre Geschichten immer hilfreich“.

Nach wie vor wichtig seien (längere) Schweißschulungen, wobei auch grundlegende Kenntnisse von Schlosserberufen vermittelt werden sollten. Angeregt werden Praktika bei „bodenständigen“ Betrieben, um möglichst breite praktische Erfahrungen zu erlangen. Etliche befragte Betriebe haben sich dazu bereit erklärt. Als eine Möglichkeit wurden auch „Winterschweißkurse“ bei als Schweißspezialisten anerkannten Firmen genannt. In kleinen Gruppen könnte „garantiert mehr als in herkömmlichen Schweiß-

---

<sup>63</sup> In den letzten Jahren wurde vor allem bei Praxisstunden gespart.

kursen“ gelernt werden. In eine ähnliche Richtung verweist die Anregung, Schweißkurse in Ausbildungsverbänden mit einer gemeinsamen Grundausbildung und mit praktischen Trainings in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (grober Stahlbau, Träger-, Rohrschweißen, Werkstätten- und Baustellenarbeit etc.) durchzuführen. Dabei sollten unterschiedliche Materialien (Stahl, Aluminium, Nirosta, Speziallegierungen, Chrom) bearbeitet werden. Zur Vermeidung von „Fehlinvestitionen“ sollte eine Probephase vorgeschaltet werden.

Im Bereich CNC oder CAD sollten Schulungen umfassendes Grundlagenwissen über Programme, ihre Bedienung sowie von Konstruktions- und Steuerungssystemen vermitteln, die weitere (Maschinen-) Einschulung obliege den Betrieben. Diese Grundausbildungen durch das AMS liefern die Basis für erleichterte und kürzere betriebliche Einschulungen. Besonders für Schlosserberufe könnten CNC-Zusatzkurse vermehrte Einstellchancen bewirken.

### 6.2.2 Kooperative Ausbildungsformen

Spezielle Qualifizierungen beziehen sich beispielsweise auf Know-how im Bereich der Kälteanlagen-, der Härte-, Reinraum- und Elektrotechnik oder der Laser- und Wasserstrahlbearbeitung. Bei all diesen Ausbildungsrichtungen gäbe es aber zu wenig kritische Masse für normale Kurse, eine Lösung liege in Ausbildungsverbänden, die in Kärnten erst initiiert werden müssen.<sup>64</sup> Dabei sollten Firmen mit einem gleichartigen Bedarf kooperieren.<sup>65</sup> Die Initialzündung bzw. das „Verbünde einfädeln“ könne vom AMS geleistet werden. Die Grundausbildung erfolgt bei einem Weiterbildungsträger oder in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte, anschließend folgen individuelle Ausbildungen in Firmenwerkstätten. Firmen garantieren eine Übernahme und beteiligen sich an den Ausbildungskosten.

Ähnliche Modelle sind überbetriebliche (Lehr-) Ausbildungen bzw. triale Ausbildungen, die vom AMS kofinanziert werden, und analog zu teilweise bestehenden einzelbetrieblichen trialen Ausbildungen (von Großbetrieben, die Teile der Lehrausbildung in Lehrwerkstätten auslagern) Arbeitsuchende nach einer genauen Abklärung mit abnehmender Intensität in überbetrieblichen Einrichtungen betriebsnah qualifizieren. In den Lehrwerkstätten werden der theoretische Teil und jene praktischen Bereiche vermittelt, die Betriebe nicht mehr (handwerkliches Grundwissen, fehlende Ausstattung oder zeitliche Kapazitäten) oder noch nicht (bei modernen Techniken) selbst abdecken können. Für die öffentliche Unterstützung dieser überbetrieblichen Ausbildungen mit Praxiseinheiten im Betrieb und garantierter Aufnahme sichert sich das

---

<sup>64</sup> Ein Modellprojekt ist z.B. der Ausbildungsverbund Metall in der Weststeiermark mit einer gemeinsamen Ausbildung im Bereich Fertigungsverfahren, Mathematik und Qualitätsmanagement inklusive Kommunikationsfähigkeit, Zeit- und Konfliktmanagement. Lehrlinge werden sofort in den Produktionsablauf integriert, auch AusbilderInnen werden qualifiziert und die Unternehmen vernetzt. Das AMS, das Land, der regionale Beschäftigungspakt und Eigenmittel von sieben beteiligten Unternehmen sorgen für die Finanzierung. Träger ist das LFI. Vgl. Korso, September 2007, S. 13; siehe auch: [www.euregio-steiermark.at](http://www.euregio-steiermark.at).

<sup>65</sup> Zur Unterstützung des Selbstlernens am Arbeitsplatz kann auch ein „Werkzeugkasten“ mit Text-, Bild- und Videobeispielen von wichtigen Anforderungen und Arbeitsschritten, wie z.B. vom Ausbildungsverbund „EQUAL Regio Plus Sachsen“ in der Textilindustrie geschaffen, dienlich sein.



AMS ein Mitspracherecht bei der Aufnahme, um auch seine Zielgruppen unterzubringen.

Auf eine breite handwerkliche Grundausbildung in Verbindung mit einer späteren betrieblichen Spezialisierung läuft auch der Vorschlag eines öffentlich finanzierten Basisjahres hinaus. Statt des ersten Lehrjahrs wird eine umfassende „verdichtete“ Grundausbildung mit der Möglichkeit der Nachreifung vorgeschlagen (ähnlich wie bei den JASG-Schulungen), erst dann erfolgt eine Spezialisierung in den Betrieben oder in überbetrieblichen Lehrwerkstätten. Diese breite Grundausbildung solle eine erhöhte Einsetzbarkeit und Verwertbarkeit für Betriebe bewirken. (Teil-) Finanziert könne diese Ausbildung durch einen Berufsausbildungsfonds werden, in den nicht ausbildende Betriebe wie auch Leihfirmen<sup>66</sup> einzahlen sollen.

Von einzelnen Betrieben mit einer bestehenden guten Infrastruktur und Ausstattung für bedarfsgerechte, zielgerichtete Schulung wird auch die Bereitschaft signalisiert, für „überbetriebliche, qualitativ hochstehende Lehrausbildungen“ zur Verfügung zu stehen. Ein diesbezüglicher Versuch, der vor Jahren schon einmal gescheitert sei, könne künftig Thema des Kärntner Beschäftigungspaktes sein.

Spezielle (einfache) Anregungen betreffen beispielsweise auch die Ermöglichung von Betriebspraktika (gegen einen Unkostenbeitrag oder im „Austausch“ gegen einen Lehrling, der in der Lehrwerkstätte Zusatzausbildungen erhält) im Rahmen der § 30 BAG-Ausbildungen, die bislang nicht vorgesehen sind. Dabei könne Betriebserfahrung gesammelt und eine Übernahme vorbereitet werden. Immer wieder wird auch auf das Implacement hingewiesen. Diese Möglichkeit, um Praxis zu erreichen und praxisorientierte Zusatzausbildungen gewährleisten zu können, solle ausgeweitet und forciert werden.

### 6.2.3 Zielgruppen

Aus betrieblicher Sicht gehören vor allem jene Personen zur präferierten Zielgruppe von AMS-finanzierten Metallschulungen, die eine gewisse Vorerfahrung mitbringen. Das sind zunächst LehrabbrecherInnen in Metallberufen im Sinne einer „zweiten Chance“ für den Abschluss ihrer Berufsausbildung (FacharbeiterInnenkurzausbildung) oder für eine spezifischen Weiter- und Höherbildung. Diese Personen zu motivieren, den Lehrabschluss nachzuholen, sei eine wichtige Aufgabe der AMS-BetreuerInnen. Aber auch Personen, die im Metallbereich schon als Angelernte tätig waren, kämen der Anforderung von Betrieben nach praktischem Hintergrundwissen entgegen. Für UmsteigerInnen aus anderen Berufsbereichen wären zu diesem Zweck vermehrt betriebliche Praxisphasen zu integrieren.

Bei längeren Ausbildungen (z.B. der FacharbeiterInnenkurzausbildung) sind aus betrieblicher Sicht auch finanzielle Anreize wichtig. Wenn nur DLU gewährt werde, seien

---

<sup>66</sup> Seit Beginn 2007 müssen Arbeitskräfteüberlasser einen Mindestbeitrag für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten leisten. Bei einem Weiterbildungsfonds, der von Betrieben, die diesen Mindestbeitrag nicht erreichen, gespeist und von der Aufleb-Stiftung verwaltet wird, kann für vermehrte Aktivitäten eine Förderung beantragt werden.

längere Ausbildungen von vornherein zum Scheitern verurteilt, weil manche TeilnehmerInnen dadurch existentiell bedroht seien und „daher wegbrechen.“

Die Forderung nach einer ausreichenden finanziellen Absicherung während Schulungszeiten trifft auch bei längeren Metallschulungen für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen zu. Sollte der Bedarf wirklich so gravierend sein, müssten beispielsweise gering qualifizierte Personen, ältere Arbeitskräfte oder interessierte Frauen nach einer umfassenden Ausbildung trotz Vorbehalten Zugang zu offenen Stellen bekommen. Gerade mit nachgefragten Qualifikationen sollten benachteiligte Personen wieder eine Integrationschance in den Arbeitsmarkt bekommen. Vorbereitend müssten neue Motivationsstrategien und Abklärungswege gefunden werden, während der Ausbildung sollte aus Sicht von Betrieben begleitend ein besonderes Augenmerk auf Arbeitseinstellung und Arbeitstugenden (Verhalten, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein) gelegt werden, dann sei „ein großer Brocken erledigt“. Diesbezüglich könnten Beschäftigungsprojekte mit ihrer Erfahrung in der Vorbereitung auf Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes ein geeignetes Trainingsumfeld bieten (als Übungsfirmen mit Marktorientierung). Für einen erleichterten Zugang von Frauen mit beruflichem Interesse im Metallbereich zu Betrieben könnte eine begleitende Öffentlichkeitsarbeit mit einprägsamen Slogans sorgen, etwa wie in Deutschland in einer Broschüre der Agentur für Arbeit praktiziert: „Vielleicht ist der Fachmann, den sie suchen, eine Frau.“ Gleichzeitig sei es aber auch notwendig, Frauen durch gezielte Darstellung der Chancen und der Verdienstmöglichkeiten, etwa im Bereich Konstruktion und technisches Zeichnen zu motivieren und die Scheu vor technischen Bereichen abzubauen. Damit könne das Beschäftigungspotential von Frauen besser erschlossen werden.

Für eine weitere Kundengruppe des AMS, nämlich kleine und mittlere Betriebe, werden ebenso spezielle Förderungen (für Umschulungen und interne Weiterbildungen) eingefordert, um bestehende Ungleichgewichte zu reduzieren. Viele Förderungen würden Großbetrieben entgegenkommen (z.B. von Lehrlingen in Lehrwerkstätten), daher sollten spezielle Förderungen für Kleinbetriebe eingerichtet werden.

#### **6.2.4 Schulungsplanung und vorbereitende Schulungsaktivitäten**

Aufgrund guter Erfahrungen mit vorgeschalteten Eignungs- und Interessensabklärungen wird von vielen Betrieben der Ausbau dieser Aktivitäten angeregt. Durch eine bessere Vorabklärung könnten viele zeitliche und finanzielle Fehlinvestitionen (von TeilnehmerInnen, Betrieben und der öffentlichen Hand) vermieden werden. Dies könne durch eine Ausdehnung der Schnupperlehre bzw. des Praktikums erreicht werden. Ausgebaut werden solle auch die Werbung für die Perspektivenerweiterung, die bislang für Bewerberinnen und Firmen Vorteile erbracht habe. Sie sollte auch auf Männer ausgedehnt werden. Ein Knackpunkt besonders für kleine Gewerbebetriebe sei es, dass sie weiterhin gratis bleibe. Eine vorgelagerte Berufsorientierung könne auch in Form einer Kombination von Schnuppern und Perspektivenerweiterung und einer kurzen Abklärung in Unternehmen erfolgen.

Neben diesen personenbezogenen Aktivitäten, um Schulungsinvestitionen effektiver einzusetzen, wurden auch für die Schulungsplanung einige Optimierungen angeregt. Als eine erste und einfache Möglichkeit gilt die genaue Analyse der benötigten

Qualifikationen durch periodische Befragungen wichtiger regionaler Leitbetriebe. Solche kontinuierliche (jährliche) Qualifikationsbedarfsabfragen sollten neben wichtigen Inhalten auch betriebliche Aufnahmekapazitäten oder Praktikumsmöglichkeiten erheben.<sup>67</sup> Weitere Möglichkeiten werden im Rückgriff auf das Wissen und die Erfahrungen von Schulungsträgern (und ihre Einbindung in die Schulungsplanung), in der systematischen Auswertung der Effekte der Schulungen (wo arbeiten AbsolventInnen nachher, können sie das Erlernete verwerten) und in einer besseren Vernetzung zwischen Ausbildungsträgern und Betrieben gesehen. Nach Auffassung von WeiterbildungsexpertInnen sollte sich die LGS unabhängig von oft kurzfristigen regionalen Bedarfsmeldungen zudem ein Kontingent für kontinuierliche Schulungen in gewissen Kernbereichen sichern.

Eine spezielle Planungsvariante wären kontinuierliche Qualifizierungsdialoge bzw. regionale Planungszirkel zur besseren Abstimmung von Anforderungsprofilen und die Kursplanung zwischen den regionalen Geschäftsstellen und Betrieben. Bei den Interviews hat der Großteil der BetriebsvertreterInnen Interesse an einer verbesserten Kommunikation signalisiert. Als Themen derartige Zusammenkünfte werden Erfahrungen mit der Personalentwicklung und Unterstützungsmöglichkeiten, Qualifikationsanforderungen und Schulungsbedarf, Förderinstrumente (QfB, QBB, Implacement, Frauen in Technik) oder die innerbetriebliche Personalentwicklung in Verbindung mit neuen Programmen (Durchstarten für Ältere, Switch) etc. spezifiziert.

Als spezielle Möglichkeit, effektivere Ausbildungsaktivitäten zu erreichen, wird eine verbesserte Berufsberatung erachtet. Diese beginne mit der Technikkonfrontation in Kindergärten, könne in Kooperation mit anderen Partnern vom AMS aber auch in Schulen durch eine Ausdehnung der Schnuppertage oder durch verbesserte Informationen über Lehrberufe und Berufsbilder geleistet werden. Häufig werden auch gemeinsame Kampagnen (Betriebe, Wirtschaft, Fachgruppen, AMS, Land) angeregt, um das Image technischer (Industrie-) Berufe zu heben. Es werde oft vergessen, dass Österreich ein Industrieland sei. Ein „*Industriekoffer*“ beispielsweise mit der Darstellung von Betrieben und Berufen in der Industrie, den damit verbundenen Karriere- und Verdienstmöglichkeiten samt entsprechenden Beispielen etc. könne dem entgegenwirken. Derzeit sollte das starke Wachstum der Produktionsberufe und die damit verbundenen beruflichen Aussichten besonders betont werden, die „*Jobsicherheit ist nirgends so hoch wie in den technischen Berufen, sei es mit Lehre oder mit HTL.*“ Eine Kräftebündelung vom „*Bund abwärts über Länder, AMS und Wirtschaftsverbänden*“ wäre ideal für eine breite Aufklärung der Öffentlichkeit über die vielen Jobangebote in der Technik. Ebenso vorgeschlagen wurden gemeinsame Pressekonferenzen oder Werbeoffensiven mit zuständigen Sektionen der Wirtschaftskammer bzw. der Industrie sowie wichtigen Arbeitgebern auf regionaler Ebene, um das Image von Metallberufen<sup>68</sup> heben und den Fachkräftebedarf decken zu können. Auf Landesebene habe es

---

<sup>67</sup> Vgl. dazu: Manfred Saurug, Eva-Christina Seiler: Optimierung des Dienstleistungsangebotes des AMS für Wirtschaftsunternehmen. Eine Studie anhand des Beispiels AMS Kärnten. IFA Steiermark im Auftrag des AMS Kärnten. Hrsg. vom AMS Österreich. AMS report 35 2003.

<sup>68</sup> Vorbildhaft könnten beispielsweise das Motto: „Der Lehrling von heute ist die nachgefragte Fachkraft von morgen“ beim Eventtag im Wiener Semperdepot oder die Image- und Informationskampagne auf der Jugendplattform des AMS [www.arbeitszimmer.cc](http://www.arbeitszimmer.cc) mit Lehrlingskompass und Online-Test sein.

solche Veranstaltungen schon gegeben, nicht jedoch in den Bezirken mit direkter Einbindung von Betrieben.

## **7 KONJUNKTURELLE UND STRUKTURELLE FAKTOREN DES ARBEITSKRÄFTEBEDARFS**

Die Einschätzung dessen, worauf der Zuwachs an offenen Stellen zurückzuführen ist und welche Interpretationen die quantitative Zunahme offener Stellen hinsichtlich des Fachkräftebedarfs und der Schulungsplanung erlaubt, ist nicht eindeutig. Unbestritten ist eine massive Zunahme der offenen Stellen, die dem AMS gemeldet wurden. Die Ursachen der Zunahme offener Stellen in der Metallbranche sind vielfältig. Oft handelt es sich um Entwicklungen und Prozesse, die sich gegenseitig bedingen und verstärken. Es liegen allerdings auch vielerlei Indizien vor, die den offenkundigen quantitativen Bedarf relativieren. Daher werden hier zusammenfassend mögliche Ursachen und wichtige Einflussfaktoren dargestellt, welche die Basis für ein Annäherungsmodell an den tatsächlichen Bedarf sein könnten. Eine genauere quantitative Analyse hätte allerdings eine Vielzahl zusätzlicher statistischer Auswertungen von Hautverbands- und AMS-Daten sowie weitere Erhebungen<sup>69</sup> benötigt, die den Rahmen des gegenständlichen Auftrags gesprengt hätten. Folgende Einflussfaktoren können differenziert werden.

### **7.1 Konjunktur- Wirtschaftsentwicklung**

Nach übereinstimmenden Aussagen vieler ExpertInnen hat sich die Konjunktur in der Metallver- und -bearbeitung seit einigen Jahren unerwartet positiv entwickelt. Vor allem in Bereichen mit hoher Exportorientierung wie beispielsweise dem Maschinen-, Anlagen- und Apparatebau, der Autozulieferung aber auch in Bereichen, die vom Bauboom profitieren, wird weiterhin mit hohen Zuwächsen gerechnet. Der Berufsbe- reich „Maschinen, KFZ, Metall“ gilt als Zukunftsbranche mit „besten Beschäftigungsaussichten“<sup>70</sup>, auch wenn die Automatisierung weiter geht und Verlagerungen von Standardproduktionen ins „billigere“ Ausland erfolgen. Das „*Automatisieren auf Teufel komm raus*“ – so ein Vertreter einer großen Metallverarbeitungs-firma in Kärnten – und die damit verfolgte erhöhte „*Unabhängigkeit vom Produktionsfaktor Mensch*“ wird auch als eine mögliche Antwort auf den zunehmenden Arbeitskräftemangel gesehen. Bis 2010 wird im AMS-Qualifikations-Barometer eine weitere Aufwärtsentwicklung bei den Beschäftigungszahlen erwartet. Manche BetriebsvertreterInnen gehen von einem noch längeren Zeitraum der Nachfrage- und Beschäftigungsexpansion aus. Seit ungefähr zwei Jahren, seit Anfang 2006, habe (so ein Ausbildungsspezialist) der Fachkräftebedarf „*in Verbindung von einer guten Konjunktursituation mit strategischen Planungsfehlern der Wirtschaft und öffentlicher Institutionen*“ massiv zugenommen. Reaktionen der Sozialpartner wie die Bereitstellung von 100 Gratis-

<sup>69</sup> Erwähnt seien beispielsweise detaillierte (makroökonomische) Berechnungen über Umsatz-, Gewinn- und Lohnentwicklung, Produktivität, Anteil des Sektors an der Wertschöpfung, Anteile der Zeitarbeit, die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, friktionslose Dienstgeberwechsel etc.

<sup>70</sup> Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer.

ausbildungsplätzen für Frauen in technischen Berufen (Dreherin, Fräserin), die „sich etwas Technik zutrauen und den Sprung in eine neue, andere Arbeitswelt wagen wollen“<sup>71</sup>, bei einem Schulungsträger sind ein Indiz dafür.

Besonders bei der Produktion von Konsumgütern wird langfristig mit einer guten Konjunktur gerechnet. Wie ein Vertreter einer Maschinenbaufirma erläutert, profitieren Maschinen- und Anlagenhersteller besonders davon, dass in der „*heutigen Konsumgesellschaft einfach immer mehr Maschinen zur Herstellung der Konsumgüter benötigt werden.*“ Auch die Investitionen im Bausektor hätten zunehmende Bedeutung für die Metallbranche. Anschaulich zu sehen sei dies bei zahlreichen Bauten in Kärnten am Rande von Bezirksstädten und in Ballungszentren wie beispielsweise dem Ufo-Kinozentrum oder der Fußballarena in Klagenfurt, Einkaufs- und Gewerbezentren in Bezirksstädten sowie zahlreichen Industriebauten.

Kennzeichnend ist auch, dass der überwiegende Teil der befragten BetriebsvertreterInnen von zum Teil massiven Personalzuwächsen in den letzten Jahren berichtete und weiterhin mit einem Anstieg gerechnet wird. Zum Teil erfolgte dieser Zuwachs aber über eine Zunahme der Leihkräfte. Diesem positiven Stimmungsbild in der Metallbranche entsprechen auch folgende beispielhaften Befunde, zumeist verbunden mit Hinweisen auf den Fachkräftemangel.

So berichtete eine österreichische Tageszeitung im Sommer 2007: „Österreichs Maschinen- und Metallwarenindustrie (MMI) geht es so gut, wie lange nicht.“<sup>72</sup> Zuwächse beim Auftragseingang um 20%, bei der abgesetzten Produktion sowie beim Export um 15% im ersten Halbjahr bewirkten ein absolut positives Ergebnis der Konjunkturumfrage unter den Mitgliedern dieser „Schlüsselindustrie“, die mit einem Anteil von 5,9% am BIP mittlerweile sogar den Tourismus „abgehängt“ habe, so der Obmann des Fachverbandes. Trotz „guter Karrierechance und guter Bezahlung“ würden allerdings die Lehrstellen oft als unattraktiv und/oder schwierig gelten. Der Fachkräftemangel sei alarmierend, 500 bis 600 Lehrstellen konnten laut diesem Bericht nicht besetzt werden. Mädchen sollten verstärkt gewonnen werden und auch mehr Finanzhilfen für Forschung und Entwicklung seien notwendig.

Der wichtige Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie<sup>73</sup> selbst erwartete im Herbst 2007 ebenfalls weiterhin ein hohes Wachstum, der Sektor Maschinen und Metallwaren gewänne innerhalb der Industrie kontinuierlich an Bedeutung, Exporte seien der entscheidende Impulsgeber. Bei der Anzahl der Betriebe wurde eine Trendwende festgestellt, nach einem Rückgang noch im Jahre 2005 war 2006 eine Zunahme von 13% zu verzeichnen. Im Vergleich zur gesamten Sachgüterindustrie gäbe es eine höhere Anzahl von Beschäftigten pro Betrieb. Jeder vierte Betrieb der Sachgüterindustrie komme aus dem Bereich, aber jede/r dritte/r Beschäftigte.

Die dominierende Rolle der Metall- und Maschinenindustrie im „Industrieland Kärnten“ wird auch nach einigen wirtschaftlichen Kennzahlen 2006 deutlich<sup>74</sup>. Der indust-

---

<sup>71</sup> Siehe Vorwort zum Kursbuch 2007/08 des WIFI Kärnten, S. 1.

<sup>72</sup> Vgl.: Der Standard, 19. Juli 2007, S. 19: „Lehrlinge mögen Metaller nicht“.

<sup>73</sup> Vgl. dazu Mitteilungen des Fachverbandes Maschinen und Metallwarenindustrie (Abfrage vom September 2007) unter [www.fmmi.at/zahlen-daten-fakten](http://www.fmmi.at/zahlen-daten-fakten).

<sup>74</sup> Vgl. [www.wko.at](http://www.wko.at) Statistiken (Abfrage vom September 2007).

rielle Kernbereich der Sachgütererzeugung wurde mit rund 20% an der Bruttowertschöpfung Kärntens als wichtigster Wirtschaftsfaktor vor dem öffentlichen Dienst, dem Handel und Gewerbe bezeichnet, der Bereich Maschinen/Metall nahm dabei sowohl hinsichtlich der abgesetzten Produktion und der Beschäftigten den ersten Platz ein<sup>75</sup>. Unter Einbeziehung der industrienahen Dienstleistungen sei die Bedeutung der Industrie, die nach Aussagen vieler Befragter „leider“ oft viel zu wenig öffentlich wahrgenommen werde, noch höher. Das noch immer verbreitete Bild vom „Fremdenverkehrsland Kärnten“ habe auch einen Anteil an der mangelnden Attraktivität vieler Industriebereufe bzw. an falschen Berufswahlentscheidungen.

Auch im Gewerbe und Handwerksektor ist der Anteil der Metallbe- und -verarbeitung nicht zu übersehen. Von insgesamt 10.560 Fachgruppenmitgliedern entfielen Ende 2005 646 Mitgliedsbetriebe auf die Innung der „Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede“. Diese war damit die drittstärkste Innung nach dem Bau und den Tischlern<sup>76</sup>. Seit 2004 stieg die Anzahl der Mitgliedsbetriebe, was auch mit dem leichteren Zugang zur (eingeschränkten) Gewerbeberechtigung im Zuge einer „zweischneidigen Liberalisierung“ – so der Innungsmeister – in Zusammenhang gebracht wird. Zweischneidig auch deswegen, weil bei vielen neuen Mitgliedsbetrieben weder ein Interesse, Lehrlinge auszubilden, noch Voraussetzungen dafür gegeben seien. Bei fast allen Innungen, die im weitesten Sinn in den Bereich Metall fallen, ist die Zahl der Mitgliedsbetriebe gestiegen<sup>77</sup>.

Ein weiteres Indiz für die gute wirtschaftliche Entwicklung in der Metallbranche lieferte eine Spezialauswertung der jährlichen Konjunkturumfrage der AK<sup>78</sup> bei BetriebsrätInnen metallbe- und -verarbeitender Betriebe. Die positive Einschätzung zeigte sich anhand verschiedener Dimensionen. So ging 2007 über die Hälfte der Befragten (51%) von einem FacharbeiterInnenmangel aus, zwei Drittel berichteten über geplante Investitionen vor allem bei Gebäuden und Maschinen (67%). Die Auftragslage wurde von einem Drittel (35%) als deutlich besser als vor einem Jahr eingestuft, nur von ca. einem Siebtel (14%) als schlechter. Arbeitsmarktpolitisch besonders erfreulich daran ist, dass über die Hälfte (58%) von einem Ausbau des Personalstandes ausging und Neueinstellungen erwartete. Hingegen wurde nur in wenigen Unternehmen (7%) mit einem Personalabbau gerechnet. Die überwiegende Mehrheit der BetriebsrätInnen (84%) rechnete ebenso mit einer Erhöhung der Lehrlingsausbildung. Im Vergleich zu früheren Befragungen lag 2007 eine schon lange nicht mehr gegebene optimistische Beurteilung vor.

---

<sup>75</sup> Mit 22,6% Anteil an der abgesetzten Produktion sowie mit 7.230 Beschäftigten von insgesamt 26.130 Ende Dezember 2006 (1. Aufarbeitung der Konjunkturstatistik im produzierenden Bereich mit einer Konzentrationsstichprobe, bei der allerdings zahlreiche kleine Unternehmen fehlen). Der Bereich Elektro/Elektronik wies 15,3% Produktionsanteile auf und bot 4.360 Beschäftigten Arbeit.

<sup>76</sup> Die Bauinnung hatte 982 Mitgliedsbetriebe, die Tischlerinnung 736. Von allen Mitgliedsbetrieben waren 1.640 ruhend.

<sup>77</sup> Folgender Stand an Mitgliedsbetrieben war Ende 2005 gegeben: Kraftfahrzeugtechnik: 434; Mechatronik: 385; Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechnik: 317; Spengler und Kupferschmiede: 117; Karosseriebauer, einschließlich Karosseriespengler und -lackierer sowie Wagner: 68; Metalldesign, Oberflächentechnik und Guss: 34.

<sup>78</sup> Konjunkturumfrage der AK Kärnten. Unveröffentlichte Spezialauswertung 2007.

Nicht zuletzt passt auch die Lohn- und Gewinnentwicklung zu diesem Befund. „Fette Profite in der Metallbranche“ wurden im Oktober im Vorfeld der Lohnverhandlungen auf Basis einer Studie der Arbeiterkammer fußend auf Bilanzanalysen 2004 bis 2006 in Tageszeitungen vermeldet<sup>79</sup>. Die Gewinne von 110 ausgewerteten Betrieben seien im Schnitt um 27% gestiegen. Ferner wurde 2006 die gewinnabhängige Erfolgsprämie von 100 Euro in der überwiegenden Mehrheit der Metallbetriebe (lediglich bei 25 von 1000 nicht) ausbezahlt.

Allerdings wurden im Winter 2007/08 vereinzelt Befürchtungen laut, dass sich die Konjunktur abschwäche. So berichtete ein Vertreter eines kleineren Betriebs im Rahmen der telefonischen Erhebung, dass derzeit, wie schon längere Zeit nicht mehr erlebt, zunehmend Initiativbewerbungen von „Schlossern oder verwandten Berufen mit CNC-Erfahrung sowie Schweißern“ auf seinem Tisch einlangen würden, ohne dass er inseriert hätte. Das könne ein Zeichen sein, dass die Konjunktur abklinge und die Nachfrage nach Fachkräften langsam wieder schwächer werde.

## 7.2 Betriebliche Versäumnisse in der Lehrausbildung

Der Bedarf nach bestimmten Qualifikationen wird strukturell dadurch verstärkt, dass Betriebe in den Jahren zuvor die Lehrlingsausbildung massiv reduzierten. Dies war sowohl das Resultat betrieblicher Entwicklungen, die wie zunehmende Spezialisierung oder massiver Arbeitsdruck die Abdeckung der Ausbildungspläne und die Bedingungen für die Lehre insgesamt verschlechterten, als auch von Kostenüberlegungen. Ein häufig vorgebrachtes Argument war, dass der Aufwand für die Lehrausbildung angesichts der geringen Verbleibsrate nicht lohnend sei. Nunmehr ist bedingt durch die hohe Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen die Konkurrenz um gelernte Arbeitskräfte verschärft, was – wie noch gezeigt wird – auch zu vermehrten Stellenausschreibungen führt, ohne dass es sich um zusätzliche Stellen handelt.

Einige wenige Zahlen zeigen die Vernachlässigung der Lehre in den letzten Jahren. Die Zahl der Lehrlinge in Kärnten insgesamt reduzierte sich von 15.300 im Jahr 1980 auf 9.300 im Jahr 2006<sup>80</sup>. Im Bereich der Industrie mit ihren über 700 Mitgliedsbetrieben, in dem ein großer Teil des Fachkräftebedarfs besteht, war die Lehrlingsausbildung ebenso stark rückläufig, von 1506 (1975) auf 1067 Lehrlinge (2005). Gewerbe und Handwerk haben im Jahr 2005 etwa viermal so viele Lehrlinge wie die Industrie und sind zusammengefasst der größte Ausbilder in Kärnten. Dem AMS-Qualifikations-Barometer nach ist im Metallbereich das Lehrstellenangebot derzeit größer als die Nachfrage. Für Jugendliche gäbe es in diesem Bereich daher sehr gute Ausbildungs- und Berufschancen, wobei der Überhang an nicht besetzten Lehrstellen sicherlich auch auf die hohen Anforderungskriterien in vielen Betrieben zurück zu führen ist.

Der gegenwärtige Fachkräftemangel im Metallbereich wurde auch von BetriebsvertreterInnen zum Teil als „hausgemacht“ bezeichnet. Viele Betriebe haben in den letzten Jahren die Lehrlingsausbildung reduziert, zum Teil aus Frustration, weil erfolgrei-

<sup>79</sup> Vgl. Der Standard vom 5.10.2007, S. 24.

<sup>80</sup> Vgl. [www.wko.at](http://www.wko.at) Lehrlingsentwicklung, S. 90.

che Lehrlinge nach ihrer Ausbildung den Betrieb verließen bzw. von nicht ausbilden- den zahlungskräftigeren Betrieben und Branchen (z.B. Bau, Spedition) abgeworben wurden: „*Warum tun wir uns das an, wenn sie dann eh woanders hingehen?*“ Etliche Betriebe haben ihre Ausbildungsaktivitäten gänzlich eingestellt, überlegen sich jedoch, teilweise erneut damit anzufangen, wobei die Qualifikationsabdeckung und nicht die Förderung im Vordergrund stünde. Auch der Kündigungsschutz sowie die hohen Kosten der Ausbildung wurden für die Reduktion der Lehrausbildung ins Treffen geführt. In Bezug auf die geringe Produktivität der Lehrlinge gab es unterschiedliche Angaben. Auf der einen Seite wurden (mit Blick auf höhere Förderungen) nur die Unkosten der Lehrausbildung durch Schulzeiten, sonstige Abwesenheiten, mangelnde Arbeitseinstellung, fehlende rechtliche Möglichkeiten der Druckausübung, Abweh- haltungen der Lehrlinge gegenüber jeglichen Vorschlägen etc. vorgerechnet. Andere wiederum machten die Erfahrung, dass Lehrlinge nach dem „*schwierigen ersten Jahr, in dem oft noch wenig anzufangen ist*“ und in dem sie „*erst in die benötigte Richtung gelenkt*“ (Vertreter Anlagenbaufirma) werden müssen, immer produktiver eingesetzt werden können. Manche Befragte schilderten auch detailliert den sukzessiven Einbau der Lehrlinge in Produktionsabläufe. So werden die Lehrlinge in einem größeren Be- trieb in den ersten beiden Jahren hauptsächlich in der Werkstätte eingesetzt bzw. in der Berufsschule und einer zugezogenen Ausbildungseinrichtung geschult, ab dem dritten Lehrjahr werden sie auch bei Montagearbeiten verwendet. In kleineren Ge- werbebetrieben werden sie relativ schnell mit selbständiger Arbeit betraut und arbei- ten von Beginn an – so die Chefin einer Metallbaufirma - unter „*ordentlichem Druck. Sie sind teilweise sicherlich schon ab dem ersten Lehrjahr produktiv.*“ ()<sup>81</sup> Solche Äu- ßerungen lassen darauf schließen, dass Klagen über die mangelnde Produktivität oft aus strategischen Gründen erfolgen, um höhere Förderungen lukrieren zu können.

Häufig wurde das Abgehen von der Lehrlingsausbildung auch mit dem erhöhten Kündigungsschutz begründet. Allerdings sieht ein beträchtlicher Teil der Befragten darin mehr ein „*psychologisches Problem.*“ Der erhöhte Kündigungsschutz schränke die unternehmerische Freiheit ein und verhindere, dass bei Unzufriedenheit oder Wahrscheinlichkeit, dass das Lernziel nicht erreicht werde, die „*Rute ins Fenster ge- stellt werden kann.*“ Allerdings hätten sich die rechtlichen Bestimmungen in letzter Zeit zugunsten der Betriebe verändert.

Ein anderer Grund für die Reduktion der Lehrlingsausbildung lag und liegt auch in der weitergehenden Spezialisierung der betrieblichen Tätigkeiten, dem damit verbun- den externen Zukauf vieler Vorprodukte aus inländischen oder auch ausländischen Kooperationsbetrieben, und im durch den Kosten- und Produktionsdruck verursach- ten zunehmend geringer werdenden Freiraum für Ausbildungs- und Übungszeiten. Spezialisierung und einseitige Tätigkeitsfelder erschwerten es, alle (teilweise antiquier- ten) Anforderungen, die in umfassenden Berufsbildern definiert sind, abzudecken. Zum Teil fehlen sowohl der notwendige Maschinenpark als auch personelle Ausbil- dungsressourcen. Von VertreterInnen von Betrieben, die mit neuesten Technologien arbeiten, aber auch umfassendes Basiswissen voraussetzen, wurde die Qualität der Ausbildung oft kritisiert: „*Viele haben veraltete Lehrpläne im Betrieb, sie bilden kaum*

---

<sup>81</sup> In Ausbildungseinrichtungen wird der in der Praxis vorhandene Arbeitsdruck vermisst. Ein weiterer Nachteil sei es, dass oft die selbständige Arbeit und die Kundenkommunikation zu kurz komme, das „*Produkt muss nicht verkauft werden.*“



ein umfassend reelles Lehrspektrum ab, z.B. die Aufgabenpalette eines Werkzeugmachers wie Drehen, Fräsen, Drahtschneiden, Erodieren etc. Oft werden Lehrlinge für Großaufträge missbraucht und die Ausbildung bleibt auf der Strecke.“ (Maschinen- und Werkzeugbau)<sup>82</sup> Andererseits werde vor allem bei kostspieligen Maschinen auf eine möglichst gute Auslastung geschaut, wie ein Vertreter einer Fahrzeugbaufirma zu bedenken gibt. Die (CNC-gesteuerten) Anlagen „sollen laufen und stehen kaum für die Ausbildung zur Verfügung.“ Auch in einer Anlagen- und Maschinenbaufirma gilt das Gleiche: „Wertvolle Maschinen sind laufend im Einsatz, da bleibt keine Zeit für Einschulungen.“

Seit 2005 wird eine Trendumkehr festgestellt. Nach jahrelangen Rückgängen stieg die Zahl der Lehrlinge in Österreich wieder etwas an. Allerdings trügen auch hier die Zahlen, da sie auch nichtbetriebliche Ausbildungen enthalten<sup>83</sup>. Ursachen für das wiederum verstärkte betriebliche Interesse sind sowohl der Fachkräftebedarf als auch die sogenannte „Blumprämie“. Für die forcierte Lehrlingsausbildung sei aber nicht in erster Linie die Förderung ausschlaggebend, sondern der Versuch, den eigenen Nachwuchs zu sichern, auch wenn nach dem Vertreter einer Autozulieferungsfirma „viele nach der Lehre gerne woanders hingehen, mehr verdienen und Erfahrungen sammeln wollen.“ Die Rekrutierungsschwierigkeiten haben dazu geführt, dass der „eigenen Nachwuchs“ wiederum einen größeren Stellenwert erhielt und die betriebliche Personalentwicklung verstärkt auf eine „bestmögliche Grundausbildung als Basis für universell und flexibel einsetzbare, selbstständige Fachkräfte“ (Vertreter Zulieferbetrieb für Spezialanfertigungen) setzt. Dabei wird eine enge Kooperation mit externen Weiterbildungseinrichtungen oder Lehrwerkstätten angepeilt<sup>84</sup>, wenn wie in einer Maschinenbaufirma die personellen und infrastrukturellen Ausbildungskapazitäten im Betrieb beschränkt sind, etwa „eigene CNC-Maschinen immer im Einsatz sind und kaum Übungsplatz vorhanden ist.“<sup>85</sup> (Vertreter)

Aus Sicht der Betriebe selbst liegt ihre einzige Chance, sollte der Fachkräftebedarf so virulent bleiben, darin, den innerhalb der letzten 15 Jahre „selbst produzierten Fachkräftemangel“ vorausschauend über verstärkte betriebliche Ausbildung aufzufangen, „langfristig ist nur hier was möglich.“ Der Fachkräftemangel und die Förderungen zusammen führten zu einer Ausweitung der Lehrausbildung bei bestehenden Ausbildungsbetrieben und auch zu neuen Anträgen um die Ausbildungsgenehmigung. Der Erfahrungsmangel (besonders bei neuen Berufen wie Mechatronik) und die lückenhafte Infrastruktur bewirkt auch eine teilweise Externalisierung von Lehrinhalten, in

---

<sup>82</sup> Oft lasse auch die Qualität der Berufsschulen und technischen Fachschulen zu wünschen übrig, es würde ein veralteter Stand unterrichtet, die LehrerInnen hätten selbst wenig Ahnung von neuen Werkzeugen, Maschinen, Programmiersprachen etc.

<sup>83</sup> Vgl. [www.wko.at](http://www.wko.at) Lehrlingsentwicklung, S. 90: So fanden 2006 ein Drittel der integrativen Berufsausbildung (924 Personen) in Einrichtungen statt, zwei Drittel (1802) in Unternehmen. Von insgesamt 2726 Jugendlichen in der integrativen Berufsausbildung absolvierten 1752 eine verlängerte Lehrausbildung, 974 eine Teilqualifizierung.

<sup>84</sup> Dabei gibt es unterschiedliche Modelle: zum Teil werden spezielle Module zugekauft, zum Teil sind die Lehrlinge anfangs beinahe ausschließlich in der Ausbildungseinrichtung, werden zuerst theoretisch und praktisch ausgebildet und später langsam in die betriebliche Praxis eingebaut, zum Teil sind Lehrlinge bis auf betriebliche Praktikumszeiten ständig in Ausbildungseinrichtungen.

<sup>85</sup> Viele Betriebe wollen auch das Risiko vermeiden, teure Maschinen durch (noch) unqualifiziertes Personal zu gefährden.

einigen Betrieben wie einem Unternehmen für Automatisierungstechnik wird erst „langsam das Wissen und die Kompetenz für Ausbildungen aufgebaut“.

### 7.3 Geringe Attraktivität der Lehre und mangelndes Berufswissen

Parallel zur Reduktion der betrieblichen Lehrlingsausbildung hat sich gesellschaftlich der Trend zum Besuch weiterführender Schulen fortgesetzt. Damit verbunden ist die Reduktion des Potentials an Lehrlingen, was strukturell ebenfalls zum derzeit erhöhten Qualifikationsbedarf beiträgt.

Der Trend zur höheren Schulausbildung wird auch mit dem schlechten Image von Lehrberufen in Verbindung gebracht. Viele BetriebsvertreterInnen können es durchaus nachvollziehen, dass Eltern ihre Kinder unter dem Motto, „*sie sollen es einmal besser haben als wir*“ lieber in einer weiterführenden Schule sehen als in der viel zitierten „Sackgasse Lehre“. Zum Teil sei die Haltung „*Wenn du sonst nichts taugst und nicht lernst, dann machst eben eine Lehre*“ noch immer weit verbreitet und signalisiere ihre anhaltend geringe gesellschaftliche Wertigkeit. Auf der anderen Seite wären auch Schulen, die bei sinkenden SchülerInnenzahlen und einem steigenden Gesamtangebot zunehmend in scharfer Konkurrenz stehen, auf offensive Werbeaktivitäten umgeschwenkt. „*Jeder mit einigermaßen passenden Noten*“ gehe in eine weiterführende Schule. Nach Meinung vieler Befragter entsprächen diese oft aber gar nicht den Neigungen und Interessen. Weil die „*Schulen ums Überleben kämpfen*“ bzw. die Arbeitsplätze des Lehrpersonals bedroht wären, würden sie auch immer mehr „*Schlechtere mitschleppen.*“ Qualitativ und quantitativ würde dadurch das Potential für die Lehre ausgedünnt, Aufklärungs- und Imagekampagnen wie „*Karriere mit Lehre*“ oder Umbenennungen von Lehrberufen hätten bislang kaum die erhofften Effekte gebracht. Der allgemeine Trend zur Schule lässt sich an Hand der LehranfängerInnenquote deutlich nachvollziehen. Begann 1990 beinahe noch die Hälfte der Jugendlichen in Österreich nach der Beendigung der Schulpflicht eine Lehre (47,8%), so sank dieser Anteil bis zum Jahr 2006 auf 42,3%<sup>86</sup>. Dazu kommt eine Verteilung der Lehrberufe, bei der angebots- und nachfrageseitig bedingt Metallberufe dem gegenwärtigen Bedarf nicht adäquat vertreten sind. Unter den Top Ten der häufigsten Lehrberufe bei Burschen 2006 sind vier „Metallberufe“ im weiteren Sinne, bei den Mädchen findet sich hier kein technischer Beruf.<sup>87</sup>

Fast übereinstimmend stellten BetriebsvertreterInnen ein sinkendes Niveau der Lehrlinge fest. Bei Aufnahmetests in einer Anlagenbaufirma wurden „*erschreckende Mängel bei der Allgemeinbildung, bei Grundrechnungsarten wie dem Ausrechnen eines Würfels, beim Lesen und Schreiben*“ konstatiert. Auch einer Stahlbaufirma mit einer

<sup>86</sup> Vgl. [www.wko.at](http://www.wko.at) Lehrlingsentwicklung, Abfrage im Herbst 2007.

<sup>87</sup> Vgl. [www.wko.at](http://www.wko.at) Lehrlingsentwicklung, S.91. Die häufigsten Lehrberufe in Österreich sind bei den Burschen: Krafffahrzeugtechnik (6996), Elektroinstallationstechnik (4987), Einzelhandel (4385), Maschinenbautechnik (4100) vor Tischler, Koch, Maurer, Sanitär- und Klimatechnik und Metalltechnik-Metallbearbeitungstechnik (inklusive Schlosser) mit 2791. Bei den Mädchen finden sich unter den Top 10 nur Berufe aus den Bereichen Handel (Einzelhandelskauffrau auf Platz 1), Gastronomie und Büro sowie Friseurin (Platz 2) und Blumenbinderin und -händlerin (10).

Lehrlingswerkstätte für ca. 30 Lehrlinge falle es zusehends schwieriger, „BewerberInnen zu finden, die genug lesen und schreiben können.“ Besonders bei AbgängerInnen der Polytechnischen Schulen zeigten sich – so ein Vertreter einer Ausbildungseinrichtung - massive Schwächen, „sie kennen keinen Druck mehr, sind nicht ans Lernen gewöhnt, können über längere Zeit nicht aufmerksam bleiben.“ AbsolventInnen von Landwirtschaftsschulen oder HTL-AbbrecherInnen würden deswegen bevorzugt. Neben fachlichen Lücken bestünde aber auch ein oft massives Desinteresse an den jeweiligen Berufen. Viele BewerberInnen hätten nur vage Berufsvorstellungen, ein beträchtlicher Teil der BewerberInnen wolle einfach „irgendeinen Job.“ Weitere kritisierte Aspekte betrafen die mangelnde Arbeitseinstellung, den fehlenden Einsatz und die zu geringe Ausdauer.

Allerdings – so zeigen die Schilderungen mancher FirmenvertreterInnen – ist die Rekrutierung von passenden Lehrlingen keineswegs immer so problematisch, wie in der Öffentlichkeit gerne kolportiert. Vor allem im ländlichen Bereich bzw. in „Randlagen“ können Betriebe den „Nachwuchs noch auswählen“ (Vertreter Maschinenbaufirma). Betrieblich problematischer, aber individuell nachvollziehbar sei es, „dass viele Ausgelernte dann lieber einen anderen Beruf annehmen, wo sie das Doppelte verdienen.“ Aber auch in den Zentren haben aktive Firmen oft genügend Auswahl, so in einer Maschinenbaufirma: „Wir nehmen jedes Jahr ca. 15 Lehrlinge auf und haben ohne großen Bemühungen immer genügend Bewerbungen. Heuer waren es an die 90.“ Spezielle Rekrutierungsstrategien reichen von gezielter (regionaler) Öffentlichkeitsarbeit über Informationen in Schulen (Pflichtschulen und weiterführenden Schulen<sup>88</sup>), „Partnerschaften“ mit Schulen und Ausbildungseinrichtungen, vorgeschalteten Schnuppertagen, forcierter Mundpropaganda bis hin zu Bemühungen um beste Rahmenbedingungen für eine möglichst gute Ausbildung. Die Verbleibchancen in den Betrieben nach dem Lehrabschluss seien derzeit sehr gut, in etlichen Unternehmen reichen die Perspektiven mit entsprechender Weiterbildungsbereitschaft bis zum leitenden technischen Angestellten (der das Handwerk von der Pike auf kennt), Projektleiter, Montageleiter u.ä.m.<sup>89</sup>

Öfters wurde auch auf die arbeitsmarktpolitisch negativen Folgen der frühen Trennung in der Pflichtschule hingewiesen. Durch die „frühzeitige Trennung mit 10 Jahren“ gehe „eine Partie“ an LehrlingskandidatInnen verloren, sie würden ab dem Alter auf den weiteren „Schulbesuch getrimmt“. Durch die Gesamtschule wird diesbezüglich eine gewisse Verbesserung erwartet. Modellversuche, die wie die „Lehre mit Matura“ auf eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungssystemen abzielen, wurden überwiegend positiv beurteilt, auch wenn zu erwarten sei, dass die AbsolventInnen „nicht auf der Facharbeitsebene bleiben wollen.“

Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen würden oft durch falsche bzw. mangelhafte Berufsbilder und wenig Wissen um genaue Anforderungen und Entwicklungs-

---

<sup>88</sup> Besonders SchulabbrecherInnen werden umworben.

<sup>89</sup> Schon während der Lehre würde in „Facharbeiter der Zukunft“ investiert, vor allem über die Vermittlung von Zusatzkenntnissen in Ausbildungseinrichtungen im dualen System. Aber auch die Lehre mit Matura oder das Erlernen von Doppelberufen wie z.B. Betriebselektrik und Prozessleittechnik wird teilweise unterstützt. Auch von Jugendlichen wird diese Möglichkeit geschätzt. So berichteten BetriebsvertreterInnen, dass teilweise Lehrlinge das erste Lehrjahr nochmals begannen bzw. sich rückstufen ließen, um die Lehre mit Matura machen zu können.

möglichkeiten geprägt. Mit Industriebetrieben seien nach wie vor die Attribuierungen „schwer“ und „dreckig“ verbunden. Im Gegensatz bestehe aber zumeist der Wunsch nach „sauberen“ Jobs mit Aufstiegschancen. Die Berufsberatung in den Schulen wurde diesbezüglich als sehr defizitär eingestuft. Andere BetriebsvertreterInnen hingegen betonten, dass es für grundsätzlich Interessierte genügend Informationsmöglichkeiten gäbe. Allgemein sei aber Jugendlichen und ihren Eltern die Entwicklung vieler (Industrie-) Lehrberufe hin zu anspruchsvollen Tätigkeiten mit einem hohen Anteil an Technik- und PC-Kenntnissen und guten zukünftigen inner- und außerbetrieblichen Karrierechancen viel zu wenig bekannt. Viele (größere) Betriebe haben deswegen ihre Aktivitäten, u.a. Schulpartnerschaften, Kooperationsprojekte, Tage der offenen Tür, Werbung bei Elternsprechtagen in Schulen, Informationsbroschüren über Arbeitsplätze und Karrieremöglichkeiten, Mundpropaganda etc. verstärkt, um im regionalen Umfeld präsent zu sein und von potentiellen BewerberInnen wahrgenommen zu werden. Als notwendig werden gemeinsame Informationskampagnen erachtet, um die Lehre und die Facharbeit aufzuwerten und sie als Alternative zur Schule zu attraktivieren. Als ganz wesentliche Faktoren eines „Lobbying für Facharbeit“ bzw. einer Offensive zur Aufwertung der Lehre werden Verweise auf die im Vergleich zu vielen anderen Berufen guten Verdienstmöglichkeiten im Metallbereich und die Nachfrage am gegenwärtigen Arbeitsmarkt erachtet.

## 7.4 Zunehmende Flexibilisierung

Eine weitere strukturelle Ursache für den Fachkräftebedarf liegt in der zunehmenden Flexibilisierung am Arbeitsmarkt, verbunden mit einer Verdichtung und Dynamisierung von Arbeitswelten. Viele Betriebe versuchen in Folge neuer Managementkonzepte und bedarfsorientierter Produktion („just in time“) ihre zumeist gut qualifizierten Stammbeschaftungen knapp zu halten und Auftragspitzen mit flexiblen Randbeschaftungen abzudecken. Diese Arbeitskräfte werden befristet eingestellt, bei saisonal bedingtem geringem Bedarf auch in der Arbeitslosigkeit „zwischengeparkt“, wobei die Praxis, eine Einstellzusage zu geben und so einen Vermittlungsversuch durch das AMS zu vermeiden nach Aussage der Betriebe häufig und gerne genutzt werde. Würde das AMS dieses Agreement nicht einhalten, würde es ziemlich sicher sowohl die umworbenen betrieblichen Kunden als auch die vorgemerkten Arbeitslosen verärgern und bei einer Zuweisung und einem Vermeidungsverhalten bei der Vorstellung auch einen weiteren Betrieb durch eine „Fehlzuweisung“ gegen sich aufbringen.

Eine Strategie, um die Beschaftung und somit die fixen Personalkosten<sup>90</sup> gering zu halten, stellt die Zeitarbeit dar.<sup>91</sup> In den letzten Jahren haben sich Leiharbeitsverhältnisse in Österreich massiv ausgeweitet<sup>92</sup>, gerade in Kärnten ist die Anzahl der Überlassungsbetriebe, die über Saisonpausen auch häufig eine Einstellzusage abgeben,

---

<sup>90</sup> Vor allem bei aktiennotierten Unternehmen kann so auch vorgegebener Personalabbau umgesetzt werden. Personalkosten werden eben zu Sachkosten.

<sup>91</sup> Interessant wäre es, den statistischen Zusammenhang zwischen der Zunahme von Leih- oder Teilzeitarbeit mit der Anzahl der Stellenausschreibungen über einen längeren Zeitraum zu berechnen.

<sup>92</sup> Laut „Die Presse“ vom 15. März 2008, S. 21 gab es 1990 gerade 9000 ZeitarbeiterInnen in Österreich, 2008 sind es bereits an die 80.000. Als größte Kunden des AMS werden im selben Artikel die beiden Personalbereitsteller Trenkwalder und Manpower vor der Handelskette Billa angeführt.

gestiegen. Großbetriebe, die permanent einige hundert Leihkräfte einsetzen, manche davon schon über Jahre<sup>93</sup>, sind ebenso keine Ausnahme wie Betriebe, die „von heute auf morgen“ bestimmte Arbeitskräfte benötigen und dabei zwar Abwerbungen nicht als wünschenswert, oft aber als unvermeidbar betrachten<sup>94</sup>.

Schlechte Personalplanung, kurzfristige Beauftragungen, aber auch Krankenstände oder sonstige Ausfälle bewirken, dass nach Aussagen von Arbeitskräfteüberlassern Betriebe „in der Früh anrufen und in den nächsten Stunden noch unbedingt einige Leute haben wollen.“ Kurzfristige Aufträge verringern Planungshorizonte und machen Betriebe anfällig für Personalschwankungen. So bewirkte beispielsweise eine Veränderung der Förderung für Heizungen in Deutschland rasch eine Halbierung der Bestellungen von Heizkessel bei einem Kärntner Produzenten. Manchmal ist aber auch zu sehen, dass eine durch Auftragsmangel bedingte Arbeitslosigkeit mit extern finanzierten Schulungen bzw. Weiterbildungen (z.B. in Stiftungen) „überbrückt“ wird. Eine weitere Form der Externalisierung mit Folgen für den Arbeitskräftebedarf betrifft die Praxis, Standardprodukte zuzukaufen oder Routinetätigkeiten überhaupt in Billigländer auszulagern. Davon sind gering qualifizierte, nicht vielfältig einsetzbare Personen vermehrt betroffen.

Vor diesem Hintergrund gehören Berufsbiographien „von der Ausbildung bis zur Pension“ in einem Unternehmen mittlerweile der Vergangenheit an. Allerdings ist ein häufiger Wechsel bei Bewerbungen in manchen Firmen auch ein Einstellungshindernis. Bei einigen Unternehmen haben Personen, die z.B. nach der Lehre einen Wechsel vornahmen, schlechte Wiedereinstiegschancen, falls sie ihre „Wanderjahre“ beenden wollen. Als besonders „kritische Phase“ für einen Betriebswechsel sehen BetriebsvertreterInnen die Zeit um den Ausbildungsabschluss bzw. den Präsenzdienst. Viele Ausgelernte würden nach dem Vertreter eines Maschinenbauunternehmens im Anschluss „lieber einen anderen Beruf annehmen, wo sie viel mehr verdienen.“ Vor allem im Baubereich sei mit unterschiedlichen Zulagen ein sehr attraktives Einkommen erzielbar. Aber auch Großbetriebe, die allein mit ihrem Namen eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit garantieren würden, oder Betriebe mit einem hohen Grad an Automatisierung, intensiver Maschinenauslastung, geringem Personalkostenanteil und besseren Margen wie etwa in der chemischen oder elektronischen Industrie würden Arbeitskräfte „absaugen, sie zahlen für angelernte Tätigkeiten bis zum Doppelten.“ In der Maschinen- und Anlagenindustrie mit einem hohen Anteil der Personalkosten am Produkt hingegen schlage „sich jedes Prozent Lohnerhöhung direkt auf das Produkt durch.“ Insgesamt werde die betriebliche Loyalität geringer, vor allem „Jüngere wollen sich nicht mehr so langfristig binden“, überwiegend aber wird eine eventuelle spätere Rückkehr zum Stammbetrieb positiv betrachtet.

Zu beobachten ist teilweise aber auch das Paradoxon, dass Unternehmen zwar auf der einen Seite Mobilität und Flexibilität fordern und Fluktuation produzieren, auf der

---

<sup>93</sup> „Langzeitleihkräfte“ scheinen in den Personalkosten nicht auf und helfen, Vorgaben von Stakeholder zu erfüllen. Sie sind für Personalvermittler wesentlich lukrativer als „Kurzzeitleihkräfte“, weil sie weniger Akquisitions-, Administrations- und Verwaltungsaufwand etc. verursachen.

<sup>94</sup> Vgl. dazu den Artikel „Wie Heuschrecken: Linzer Betriebe werben Mühlviertler Lehrlinge ab“ in den Oberösterreichischen Nachrichten vom 2. November 2007, S.29, der über zunehmend „rauere Sitten“ in der Wirtschaft und die Abwerbung talentierter Fachkräfte aus regionalen Kleinbetrieben berichtet.

anderen Seite aber tatsächlich mobile ArbeitnehmerInnen sanktionieren und ihnen häufige Mobilität als mangelnde Betriebstreue auslegen. Eine Personalvermittlerin bringt das auf Punkt: *„Wenn jemand etliche Betriebswechsel gehabt hat, kommt er auch als Helfer kaum in die engere Auswahl.“*

Die von vielen Betrieben forcierte Flexibilität und Mobilität hat ihre Kehrseite darin, dass auch die betriebliche Loyalität der ArbeitnehmerInnen und ihre Betriebsbindung zusehends verloren geht. Einige Metallbetriebe haben vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs für ihre Stammebelegschaft MitarbeiterInnenbindungsprogramme entwickelt. Wichtige Aspekte dabei seien ein „vernünftiges“ Betriebsklima mit einer hohen Wertschätzung für Fachkräfte, eine „ausreichende“ Bezahlung<sup>95</sup> sowie unterschiedliche Motivationsmodelle über gute Aufstiegsmöglichkeiten<sup>96</sup> oder Erfolgsbeteiligungen<sup>97</sup>. Andere Firmen wiederum setzen zur Bindung ihrer Stammkräfte auf den Faktor „geringe Fahrzeiten und –kosten“ und präferieren Personen, die in der näheren Umgebung „in einem Umkreis von 50 bis 60 km“ wohnen.

Besonders in nachgefragten Berufen sei auch innerhalb der Metallbranche eine hohe Mobilität der ArbeitnehmerInnen und Fluktuation gegeben. Die Entwicklung der Konjunktur ermögliche sowohl Aufstiegswechsel innerhalb der Branche als auch den Wechsel in andere Branchen (Bau, Transport, Montage). Angebote der Personalleaser und eine hohe Nachfrage stärken die Verhandlungsbasis der ArbeitnehmerInnen, die derzeit den „Trumpf in der Hand“ hätten und zwischen vielen Arbeitsangeboten auswählen könnten: *„Ein guter Schlosser mit Schweißkenntnissen kann den Preis nach oben treiben. Er startet bei einer Firma mit 1400 netto und kann bis zu 2000 gelangen.“* (Personalleistungsanbieter Lavanttal)

## **7.5 Betriebsinterne Arbeitsorganisation und Personalentwicklung**

Ein wesentlicher Faktor für die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften in vielen Betrieben der Metallver- und –bearbeitung in Kärnten liegt auch in der geänderten Arbeitsorganisation und einem damit einhergehenden Personalmanagement mit neuen Anforderungen. In vielen, oft exportorientierten Betrieben der Metallbranche hat sich die Ausrichtung der Produktion weg von der Stangenware hin zu für Kunden individuell maßgeschneiderten Angeboten entwickelt. Mit wenigen Ausnahmen, vorwiegend in sogenannten „verlängerten Werkbänken“ internationaler Konzerne in peripheren Regionen, wo überwiegend angelernte Arbeitskräfte an den Maschinen

---

<sup>95</sup> Wobei generell auch FirmenvertreterInnen auf die vergleichsweise geringen Löhne in der Kärntner Metallbranche hinwiesen. Besonders für Montagearbeiten in anderen Bundesländern sei es nahezu unmöglich, vor Ort geeignete Fachkräfte zu finden. In manchen Firmen – besonders Standorten von Firmengruppen in peripheren Regionen – bestünden Konzernweisungen, keineswegs über den Kollektivvertrag zu bezahlen.

<sup>96</sup> Häufig verwiesen Befragte auf „Bilderbuchkarrieren“ von der Lehre weg bis hin zum Projekt- oder Abteilungsleiter, vereinzelt sogar bis zur Betriebsleitung.

<sup>97</sup> So führe bei einem Betrieb in der Automatisierungstechnik eine „stille“ Beteiligung mit Einsichtsrecht und Erfolgsbeteiligung, aber keiner Mitbestimmung, zu einer Ausschüttung in der Höhe von fast einem zusätzlichen Gehalt pro Jahr. Öfters berichteten Befragte auch über Prämiensysteme oder „individuell angepasste attraktive Rahmenbedingungen.“

arbeiten, gehört die auf Massenfertigung ausgerichtete hochstandardisierte Produktion der Vergangenheit an. Auf individuelle Kundenwünsche orientierte Spezialfertigungen haben zumeist nur geringe durchschnittliche Losgrößen. Dieser Trend ist sowohl bei Unternehmen, die beispielsweise Anlagen für die Holzindustrie, für die Umwelt- oder Energietechnik, Verpackungs- oder Abfüllmaschinen erzeugen oder im Stahlbau tätig sind, als auch bei Zulieferungsbetrieben, die speziell gebohrte, gedrehte, gefräste, oberflächenbeschichtete Einzelteile in Kleinserien oder Komponenten für Motoren, Kupplungen, Schwingungsdämpfungen, Druckventile, Prozesssteuersysteme herstellen, deutlich zu sehen.

Damit gehen auch veränderte Qualifikationsanforderungen einher. Sie reichen von der Kundenbetreuung und Entwicklung bzw. der Konstruktion neuer Produkte über die Fertigung mit einer häufigen Umstellung der Maschinen bis hin zur Montage und Inbetriebnahme vor Ort. Betriebe, die früher die Strategie verfolgten, Fachkräfte in einer standardisierten Produktion durch angelernte Kräfte zu ersetzen, um so bei den Personalkosten zu sparen, erkannten, dass damit auch gewisse Einschränkungen in Bezug auf flexible Einsetzbarkeit, Arbeitsorganisation und vor allem auf betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind. Bei modernen Produktionskonzepten und Managementstrategien in Richtung Teamarbeit, flacher Hierarchie und universeller Einsetzbarkeit der Arbeitskräfte werden die Kompetenzen der Stammebelegschaften zusehends wichtiger. MitarbeiterInnen werden als steuernde, kontrollierende, kommunizierende Bestimmungsgrößen im Entwicklungs- und Produktionsprozess gesehen, die Produktion soll schneller, besser und fehlerloser erfolgen. Die funktionale Gliederung wird zugunsten einer Orientierung an einem Produkt bzw. von Produktionslinien zurückgenommen, wobei alle Ebenen von der Forschung und Entwicklung bis hin zur Administration betroffen sind. Anders ausgedrückt, kundenspezifische Wünsche müssen erfasst, theoretisch am Reißbrett und praktisch in der Fertigung umgesetzt werden können.

Kennzeichen dieser Neuausrichtung sind die Bildung von Teams mit einer hohen gruppeninternen Flexibilität, die Verstärkung dezentraler Selbstorganisation in Bezug auf die Arbeitseinteilung, Materialbesorgung, Qualitätskontrolle, Kosten- und Produktivitätsentwicklung sowie die Arbeitsintegration und Zusammenfassung bisher getrennter Aufgaben auf einem Arbeitsplatz. Arbeitskräfte an CNC-gestützten Produktionsmaschinen bekommen die Pläne zugestellt, stellen die Maschinen danach ein, überwachen den Produktionsablauf, erkennen rechtzeitig Fehler und reagieren richtig darauf. Neben umfassenden fachlichen Kompetenzen von Material- über Programmier- bis hin zu Werkzeug- und Maschinenkenntnissen werden auch vielfach hohe außerfachliche Kompetenzen vorausgesetzt: Unternehmerisches Denken, gedankliche Flexibilität, Lernbereitschaft, Selbstständigkeit sowie auch „klassische“ Arbeitstugenden wie Verlässlichkeit, Sauberkeit, Verfügbarkeit und Flexibilität etc. Im idealen Fall sind gleichzeitig auch gute Kenntnisse aus Nachbarsdisziplinen, etwa Maschinenbau- und Elektrobetriebstechnik, vorhanden. Das zeigt sich auch an der zunehmenden Zahl an Personen, die Doppelberufe oder kombinierte Lehrberufe wie z. B. MechatronikerInnen erlernen sowie an Modellen, die einen Lehrabschluss mit dem Abschluss einer höheren Schule anbieten. Im Bereich des Fachverbandes Maschinen und Metallwaren stellte die Kombination von Maschinenbau- und Elektrobetriebstechnik 2006 den häufigsten Doppelberuf (54) dar, gefolgt von Werkzeugbautechnik und Kunststoffformgebung (21), Prozessleit- und Elektrobetriebstechnik sowie Technischer Zeichne-

rIn und Maschinenbautechnik (jeweils 19).<sup>98</sup> Als Trend der Zukunft sehen BetriebsvertreterInnen die Mehrfachmaschinenbedienung.

Insgesamt verschiebt sich – zumindest was die Stammbesetzung betrifft – das geforderte Qualifikationsniveau ständig nach oben: Wo früher Angelernte ausreichend waren, wird jetzt ein Lehrabschluss im speziellen oder in einem verwandten Beruf gefordert. Wo früher FacharbeiterInnen eingesetzt waren, werden jetzt AbsolventInnen höherer Schulen (zumindest HTL) gesucht. In manchen Großbetrieben wird auch für Hilfstätigkeiten „irgendein“ Lehrabschluss vorausgesetzt, der Durchhaltevermögen, Lernfähigkeit und Lernbereitschaft signalisiert. Die Bezahlung orientiert sich aber vielfach nicht an den verlangten Qualifikationen, sondern am Kollektivvertrag für Angelernte. Als Bonus gilt in diesem Fall aber die geregelte Arbeitszeit, eine einigermaßen sichere Arbeit und verschiedene sonstige betriebliche Angebote wie Kantinenessen, flexible Arbeitszeitmodelle<sup>99</sup> etc. Für ungelernete Arbeitskräfte werden Nischen und Einsatzmöglichkeiten insgesamt weniger. Quantitativ, da immer mehr unqualifizierte Arbeiten in Billiglohnländer ausgelagert werden<sup>100</sup>, qualitativ, weil in vielen Bereichen auch für Anlernertätigkeiten ein höheres Ausbildungsniveau vorausgesetzt wird.

Häufig suchen Unternehmen vielfältig einsetzbare Personen, die auch ihrem Wissen nach nur im Optimalfall zu finden sind, etwa eine Fachkraft für die Leitung der Produktlinien mit Forschungs- und Entwicklungskennnissen und Erfahrung im Marketing und Außendienst. Solche „Universalqualifizierte“ können aber in der Praxis ihre Kenntnisse in vielfach spezialisierten Tätigkeitsfeldern kaum einsetzen.

Insgesamt – so Rückmeldungen sowohl des AMS, als auch von Personalbereitstellern – wollen Firmen, außer wenn es sich um offensichtliche Hilfstätigkeiten handelt, nur „fertige Leute mit Lehrabschluss und mehrjähriger Praxis“ und möglichst wenig für betriebliche Einschulung und Weiterbildung investieren. Auch Betriebe bestätigten dies, verwiesen aber auf Wettbewerbs- und Zeitdruck, die eine langfristige Einschulung verunmöglichten bzw. auf ohnehin hohe Einschulungskosten in gewissen Bereichen, wie zum Beispiel der Bedienung immer komplizierterer und teurerer firmenspezifischer Produktionsanlagen und Maschinen. Auch betriebliche Weiterbildungen hätten einen hohen Stellenwert, vielfach werden Förderungen in Anspruch genommen, besonders die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte des Landes, die für FacharbeiterInnen gewährt wird, und nicht an Altersgrenzen oder Geschlecht gebunden ist. Weiterbildung wird vor allem dann vom Betrieb forciert, wenn sie notwendig ist, um gesetzliche Auflagen und Normen erfüllen zu können. In nicht unbedingt betrieblich notwendigen Bereichen (z.B. Werkmeisterschulungen) müsse „das Interesse vom Mi-

---

<sup>98</sup> Siehe Mitteilungen des Fachverbandes Maschinen und Metallwarenindustrie unter [www.fmmi.at/zahlen-daten-fakten](http://www.fmmi.at/zahlen-daten-fakten). Die Daten beziehen sich auf Österreich. Von 6227 registrierten Lehrlingen 2006 entfallen 1469 auf Maschinenbautechnik, 452 auf Zerspanungstechnik, 394 auf Metalltechnik-Metallbearbeitungstechnik, 302 auf Metalltechnik-Stahlbautechnik, 298 auf Mechatronik, 267 auf Produktionstechnik und 258 auf Elektroanlagentechnik.

<sup>99</sup> Darunter auch zweifellos belastende wie 3-Tages-Teilzeitmodelle für Frauen mit Betreuungspflichten in der Schichtarbeit am Band und Schichtschluss um sechs Uhr morgens. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeiteten 180 Personen in dieser Form.

<sup>100</sup> So lautet die Prognose eines Standortleiters eines international tätigen Konzerns: „Langfristig bleiben nur Arbeiten für bestens qualifizierte, vielfältig einsetzbare FacharbeiterInnen in Österreich.“



tarbeiter ausgehen.“ Das heißt, eine aktive und systematische Personalweiterentwicklung erfolgt sehr beschränkt.

Eine Hürde bei der Qualifikationsabdeckung ist die Erwartung mehrjähriger Praxis. Mittlerweile seien auch „frisch Ausgelernte“, da sie nicht sofort einsetzbar sind, oft schwer vermittelbar, so die Erfahrung eines Personalvermittlers. Je nach Lehrberuf und Lehrbetrieb hätten sie zu wenig Praxis in nachgefragten Feldern. Nach Aussagen von Personalbereitstellern ist es üblich, dass ihre Kunden Zeugnisse zugefaxt bekommen wollen und erst anschließend überhaupt ein Vorstellungsgespräch in Erwägung ziehen: „Sie wollen zu 85% Vollprofis, die nicht mehr extra eingeschult werden müssen.“ Angelernte ohne die verlangte Formalqualifikation werden nur dann empfohlen, wenn gute Rückmeldungen bisheriger Beschäftigterbetriebe vorliegen. In diesem Fall können Personalbereitsteller mit guter Reputation bei Kunden als Einstiegs-hilfe dienen und Betriebe „überreden, es mit dem und dem einmal zu probieren und ihnen eine Chance zu geben.“<sup>101</sup>

Das über die skizzierten betrieblichen Rekrutierungsmuster miterzeugte Bild des Fachkräftemangels relativiert sich allerdings, wenn strikte betriebliche Auswahlkriterien ins Blickfeld kommen. Erfahrungen von Personalbereitstellern, aber auch von Weiterbildungsträgern und dem Service für Unternehmen des AMS, zeigen oft äußerst strenge Auswahlmuster, die am kolportierten Fachkräftemangel zweifeln lassen. Dazu zählen Einstiegshürden für junge FacharbeiterInnen ebenso wie pedantische Auflagen hinsichtlich „dunkler Flecken“ in der Biographie. Ein zu häufiger Wechsel von Arbeitgebern oder eine Kündigung durch ArbeitnehmerInnen selbst, auch wenn sie schon lange zurückliegt, können die Einstellungs-chancen beträchtlich reduzieren.

Besonders auffällig sind unterschiedliche Deutungen in Bezug auf das Alter als Auswahlkriterium. Aus der Perspektive von BetriebsvertreterInnen spielt das Alter nur eine marginale Rolle, zum Teil kritisieren Personalverantwortliche wie beispielsweise jener eines großen Unternehmens Altersgrenzen: „Altersgrenzen gehen mir gegen den Strich, was soll das, dass 50jährige nicht mehr arbeiten sollen.“ Investitionen in ältere Arbeitskräfte würden nur dann vermieden, wenn sie in keinem Verhältnis zu den noch verbleibenden Arbeitsjahren stünden. Wenn Ältere fit sind, Interesse mitbringen, die Leistung stimme und sie ins „ins Team passen“, bekämen sie gleich wie andere eine Chance, „wir haben etliche über 50 eingestellt.“<sup>102</sup> Vorurteile und Vorbehalte gegen die Leistungsbereitschaft und die Lernfähigkeit älterer MitarbeiterInnen kommen zwischen den Zeilen zum Vorschein, so, wenn die Chefin eines kleineren Metallbaubetriebs erzählt, dass eine betriebliche Umstrukturierung die Trennung von langgedienten MitarbeiterInnen mit sich brachte: „Wir sind jetzt eine eher jüngere und eingeschworene Truppe, einzelne Leute konnten wir nicht mehr brauchen, Techniker, die mit Bleistift und Lineal aufgewachsen sind und nicht auf CAD umsteigen wollten.“

Erfahrungen von Personaldienstleistern stehen oft im schroffen Gegensatz zu Schilderungen von BetriebsvertreterInnen. Personalüberlasser kritisieren die Inflexibilität vie-

---

<sup>101</sup> Und weiter: „Das Wissen um den Mann, seine Stärken ist unser Kapital, man muss das aber offen kommunizieren. Es gibt durchwegs auch gute Erfahrungen mit Ungelernten, z. B. mit umgeschulten Bäckern, die super Schweißer sind.“

<sup>102</sup> Zum Teil wurde deutlich, dass das vor allem Hilfstätigkeiten betraf, wo unabhängig vom Alter für gleiche Arbeit gleicher Lohn bezahlt wird.

ler Firmen (zum Teil haben sie auch jene Betriebe als Kunden, die interviewt wurden) in Bezug auf die Rekrutierung, besonders die großteils sehr niedrigen Altersgrenzen. Insgesamt seien „höchste Anforderungsprofile“ die Regel.

In Hinblick auf den traditionellen Verzicht auf Frauen scheinen sich verfestigte Einstellungen langsam etwas aufzuweichen. Wenn auch körperlich schwere Arbeiten nach wie vor Männern vorbehalten bleiben, so können sich etliche Personalentwickler vorstellen, Frauen als Fachkräfte, z. B. zur Bedienung von CNC-gesteuerten Dreh- und Fräsmaschinen und nicht nur für Hilfstätigkeiten am Band einzusetzen, falls sich geeignete und interessierte Frauen bewerben. Diesbezügliche Bemühungen des AMS wie die Vorauswahl von Frauen, die Eignungsüberprüfung bzw. Perspektivenerweiterung und nachgelagerte Ausbildungen (z.B. über Implacement) wurden positiv erwähnt. Zum Teil liegen sehr gute Erfahrungen in Hinsicht auf das „technische Geschick, das Engagement, das veränderte Klima in der Firma“ u.ä.m. vor. Mit dem Bedarf an geeigneten Fachkräften beginnt sich – so der Eindruck – die Geschlechtsausgrenzung aufzuweichen und das Personalmanagement wird auch in diesem traditionellen Männerbereich auf die Fähigkeiten und potentiellen Kompetenzen der Frauen aufmerksam und stellt die „Ampel [für Frauen] langsam auf Gelb.“

## **7.6 Politisch – taktische Komponente zur Durchsetzung von Unternehmensinteressen**

Der „FacharbeiterInnenmangel“ gehört „mittlerweile seit zumindest 15 Jahren zum Standardrepertoire öffentlicher bzw. medialer wirtschaftspolitischer Debatten in Österreich.“<sup>103</sup> Kernpunkt der These vom „Mythos Facharbeitermangel“ ist es, dass „möglicherweise tatsächlich bestehende Probleme für einzelne Unternehmer oder Unternehmen, Stellen ihren Vorstellungen und Wünschen entsprechend zu besetzen“, also individuelle Besetzungsprobleme zu einem quantitativen Fachkräftemangel verallgemeinert würden. Aus betrieblichen Problemen wird in Verbindung mit der hohen medialen Durchsetzungskraft der Arbeitgeberverbände und einer oft vorschnellen und unkritischen Übernahme ihrer Positionen durch willige Medien ein allgemeines öffentliches Problem kreiert, um betriebliche Interessen durchzusetzen. Wenn in der Öffentlichkeit das Bild des Fachkräftemangels bestimmend sei, wäre „die Politik“ eher bereit, Maßnahmen zur Vergrößerung des Fachkräfteangebots zu setzen. Diese betreffen den Qualifikationsbereich, betriebliche Förderungen, die Verschärfung der Zumutbarkeitsbedingungen für Arbeitslose, Zugeständnisse bei Fragen der Ausländerbeschäftigung etc., also allesamt Maßnahmenbereiche, die auch in der gegenwärtigen Situation wieder im Mittelpunkt der Diskussion stehen. Teilweise wurden solche Maßnahmen auch bereits umgesetzt wie die partielle Erleichterung des Zugangs für ausländische Arbeitskräfte in Berufsfeldern, in denen der Stellenandrang eine gewisse Anzahl unterschreitet.

Die Entstehungsgeschichte „öffentlicher Inszenierungen“ ist dabei durchaus nicht als konzertierte Aktion von Unternehmen zu denken. Vielfach scheint es so zu sein, dass

---

<sup>103</sup> Vgl.: Franz Heschl: „...mehr können wir eh nicht mehr arbeiten...“ EU-Erweiterungsperspektiven von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Kontrast zu arbeitsweltbezogenen Mythen in der öffentlichen EU-Erweiterungsdebatte. AK Graz: 2004, besonders S. 145 ff.

– wie etwa in der Phase der Hochkonjunktur in der Metallbranche – in Zusammenhang mit betrieblichen Personalmanagementstrategien Besetzungsprobleme auftreten, die sich dann in einem Art „Selbstlauf“ auch statistisch auswirken. Bei knappem Personalstand entstehen bei Spitzenauslastung sehr bald Besetzungsprobleme, verstärkt in Verbindung mit langjährigen Versäumnissen der (Lehrlings-) Ausbildung. Oft werden in diesem Klima aggressive Rekrutierungsstrategien wie Abwerbungen eingesetzt und/oder Betriebe greifen auf Dienstleistungen von Personalbereitstellern zurück. Beide Trends verstärken tendenziell eine Bewegung von Arbeitskräften in Richtung der attraktiveren Angebote, was auf der anderen Seite einen Personalbedarf auslöst und zu einem selbstverstärkenden Kreislauf führt. Betriebe setzen auf „Vorratssuche“, um bei weiter steigendem Bedarf rechtzeitig passende Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben und verwenden oft gleichzeitig unterschiedliche Suchkanäle. Häufig beauftragen sie auch mehrere Personalbereitsteller, BewerberInnen für Stellen vorzuschlagen, was wiederum eine erhöhte Suchintensität zur Folge hat, ohne sich auf mehr tatsächlich freie Stellen zu beziehen. Dazu kommt, wie viele befragte Personalbereitsteller bestätigten, dass diese auch ohne direkten Auftrag „auf Verdacht“ selbst Arbeitskräfte auf Vorrat suchen. Diese Entwicklungsdynamik wird oft übersehen und erst erkennbar, wenn deutlich wird, dass Möglichkeiten der Ausländerbeschäftigung nicht genutzt werden bzw. die Obergrenze bei weitem nicht ausgeschöpft wird oder dass unter Umständen neu ausgebildete Personen von den Betrieben nicht angenommen werden. In Kärnten wurde diese Erfahrung bei den Ausbildungen im Rahmen von Silicon Alps gemacht.<sup>104</sup>

Ein Kennzeichen derartiger Versuche, Besetzungsschwierigkeiten als allgemeines Mangelphänomen zu präsentieren, um damit politische Begehrlichkeiten durchzusetzen, ist, wie in der zitierten Arbeit anhand von vielen Beispielen detailreich erläutert wird<sup>105</sup>, die zahlenmäßige Präzisierung des angeblichen Bedarfs und die Trendfortschreibung für einen Zeitraum, der über den (seriösen) Planungshorizont vieler Unternehmen weit hinausreicht. Damit werden Aussagen über einen „ausgetrockneten Arbeitsmarkt“ auch quantitativ untermauert. Ein Beispiel dafür stellt in der aktuellen Diskussion um den Fachkräftemangel im Metallbereich eine Aussendung der steirischen Wirtschaft dar, wobei die begriffliche Vagheit zu beachten ist. Laut diesem Artikel fehlen der steirischen Industrie im Herbst 2007 rund 700 technisch ausgebildete Fachkräfte.<sup>106</sup> In zehn bis fünfzehn Jahren wird „ganz konkret“ mit einer ungedeckten Nachfrage „von 7500 Spezialisten“ gerechnet. Diese werden differenziert in 4600 Fachkräfte (welcher Art blieb ungesagt), 1080 UniabsolventInnen, 340 FH-AbsolventInnen, 670 HTL-AbsolventInnen und ca. 500 Lehrlingen. Die Sparte Industrie der WK Steiermark habe deswegen die Initiative „Faszination Technik“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene für eine technisch-naturwissenschaftliche Ausbildung zu begeistern, Berührungängste abzubauen und

---

<sup>104</sup> Der Fachkräftebedarf im IT-Sektor war vor einigen Jahren bis zum Platzen der sogenannten „IT-Blase“ eines der dominanten Themen der österreichischen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und bildete auch den Hintergrund vieler Schulungsprogramme, wobei die Zahlen über den Bedarf in Abhängigkeit von der Definition der IT-Tätigkeiten und der einbezogenen Wirtschaftssegmente beträchtlich schwankten.

<sup>105</sup> Vgl. Heschl, S. 148 ff. Zitiert werden unter anderem „Auftragsstudien“ der angesehenen und großen österreichischen Forschungsinstitute WIFO und IHS.

<sup>106</sup> Vgl. Wirtschaft aktuell vom November 2007.

imagebildende Maßnahmen mit einzelnen Ausbildungseinrichtungen umzusetzen. Gefordert wurde unter anderem eine verpflichtende und professionelle Berufsorientierung in Schulen etc.

## 7.7 Statistische Verstärkungseffekte

Unzweifelhaft hat die durch viele Indikatoren belegte gute Konjunktur der letzten Jahre den Bedarf an Fachkräften erhöht, der über das vorhandene Arbeitskräfteangebot kaum abgedeckt werden konnte. Wie bereits ausgeführt wirkte sich auch die eingeschränkte betriebliche Ausbildungstätigkeit aus, die erst in jüngster Zeit durch das Zusammenwirken der guten Konjunktur mit attraktiven Förderungen wieder zugenommen hat. Statistisch wird dieser Bedarf verstärkt durch die zunehmende Dynamisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Knappe Stammebelegschaften und flexible Randbelegschaften bedeuten auch, dass Dienstverhältnisse schneller aufgelöst werden, wenn die Auslastung nicht mehr gegeben ist, die Stellen daher auch öfter zu besetzen sind. Diese Dynamik führt zu einer insgesamt steigenden Anzahl von gemeldeten Stellen beim AMS (als der größten und für die öffentliche Wahrnehmung bestimmenden „Jobbörse“ in Österreich), auch wenn es sich oft um die gleiche Stelle handelt. Die Dynamik zeigt sich auch an steigenden Abgangs- und Zugangszahlen der offenen Stellen und der arbeitslos vorgemerkten Personen.

Von statistischer Relevanz ist auch die Dynamisierung und Flexibilisierung am Arbeitsmarkt. In der Metallbranche erfolgt diese vor allem über Arbeitskräfteüberlassung, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung, wie in anderen Bereichen üblich, sind eher die Ausnahme. Im Gegenteil – so manche BetriebsvertreterInnen – „*gäbe es Tag und Nacht Arbeit.*“ Bei der Zeitarbeit gibt es neben vielen langfristigen Überlassungen auch Kurz- und Kürzestbeschäftigungen. Dabei handeln Betriebe nach Berichten von Personalleasern auch öfters nach dem Prinzip des „*Täuschen und Tarnens. Arbeit für längere Zeit wird in Aussicht gestellt, tatsächlich reicht die Arbeit oft nur für wenige Tage und dann ist es wieder aus.*“

Dass der Einfluss der Zeitarbeit auf die Nachfrage nicht unterschätzt werden darf, zeigen einige Fakten. Die beiden größten Kunden des AMS in Österreich sind derzeit Personalbereitsteller, bei den gemeldeten offenen Stellen im Metallbereich in Kärnten sorgen Personalüberlasser für über 30% der geschalteten ADG und knapp 40% der offenen Stellen. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass Betriebe oft mehrere Überlasser gleichzeitig beauftragen und diese auch von sich aus Stellen „zur Bevorratung“ schalten, um Betrieben bei Bedarf rasch ein Angebot unterbreiten zu können. Doppel- und Mehrfachsuchen für ein und dieselbe tatsächliche Stelle sind bei einem überhitzten Arbeitsmarkt ebenso gängig wie Abwerbungen (auch zwischen den Zeitarbeitsfirmen selbst) und Rotationen, die wiederum einen neuen Bedarf schaffen. Nach Aussagen der befragten Personalleaser kommen ihre Hauptkunden überwiegend aus der Bau- und Metallbranche.

Daraus kann der Schluss abgeleitet werden, dass der Zuwachs an gemeldeten offenen Stellen keineswegs auf neu geschaffene Dauerarbeitsplätze zurückgeht. Eine offene Stelle bedeutet nicht immer, dass ein Arbeitsplatz (langfristig) zu besetzen ist. Diesbezüglich liegt eine Analogie zu den in der veröffentlichten Beschäftigtenstatistik

präsentierten Zahlen vor. Auch sie sagen wenig über einen Zuwachs an beschäftigten Personen oder Arbeitsplätzen aus, sondern mehr über steigende Beschäftigungsverhältnisse, und verbergen vor allem, dass nach Vollzeitäquivalenten betrachtet eigentlich Arbeitsplätze verloren gehen (können). Ähnlich verhält es sich mit den offenen Stellen.

Ein Faktor für steigende Bedarfsmeldungen liegt auch in den Vorgaben und Zielsetzungen des AMS selbst. Ihr Einfluss ist kaum zu quantifizieren, aber ebenso nicht zu negieren. So gilt die Steigerung der Einschaltziffern seit Jahren als wichtiges Ziel des AMS, das auch beständig erreicht wird<sup>107</sup>. In dieser Hinsicht sind Betriebe mit einer hohen Fluktuation und immer wieder zu besetzenden offenen Stellen wie Zeitarbeitsunternehmen, Handelsfirmen, Gastronomiebetriebe etc. die „besten“ Kunden, obwohl unter Umständen bekannt ist, dass es sich um kurzfristige Arbeitsplätze mit hoher Fluktuation und schlechten Arbeitsbedingungen handelt. Sind einigermaßen passende Vorgemerke vorhanden, kann damit auch eine rasche Besetzung (ein weiteres AMS Ziel ist die Senkung der Laufzeit offener Stellen) erreicht werden.

Offt ist eine Ausschreibung offener Stellen (auch wenn sie tatsächlich nicht existieren) aber auch Voraussetzung, um öffentliche Unterstützung gewährt zu bekommen. Dies ist/war bei der Bewilligung für ausländische Arbeitskräfte ebenso der Fall wie bei der Förderung von betrieblich maßgeschneiderten Ausbildungen über Implacementstiftungen. „Scheinschaltungen“ können bei hohen betrieblichen Begehrlichkeiten kaum ausgeschlossen und auch nicht verhindert werden. Der Einfluss von Fördervoraussetzungen auf die Personalpolitik zeigt sich auch am Beispiel eines Anlagenbauers, der die QFB-Förderung des Landes für FacharbeiterInnen als „einen Traum“ bezeichnet, der insgesamt einen Weiterbildungsschub gebracht habe. Die Anschubfinanzierung habe aber auch zur Folge, dass mittlerweile bei den meisten Bewerbungen der Facharbeiterbrief (als Voraussetzung für die Förderung) verlangt werde, „Angelernte sind meistens uninteressant.“

## 8 BETRIEBLICHE RÜCKMELDUNGEN ZUM AMS

Das AMS wird von den befragten BetriebsvertreterInnen ambivalent beurteilt. Eine Trennlinie in der Bewertung verläuft vor allem entlang der Frage, ob ein persönlicher Kontakt zum AMS aufgebaut wurde bzw. besteht oder ob Anliegen weitgehend unpersönlich und ohne spezifisch auf betriebliche Wünsche einzugehen abgewickelt werden. Jene, die sich persönlich betreut und angesprochen fühlen, beurteilen das AMS weitgehend positiv und schätzen die Versuche, Betriebe mehr einzubinden und zu vernetzen. Die persönlich Betreuten sehen auch eher über nicht erfüllte Erwartungen besonders bei der Personalrekrutierung hinweg.

Wird klar kommuniziert, dass die für Vermittlung verfügbaren Personen nicht vollständig die oft hochgesteckten Anforderungen erfüllen, aber, das betriebliche Einverständnis vorausgesetzt, trotzdem vorstellig werden, hält sich der Ärger über „Fehlzuweisungen“ in Grenzen. Im Gegenteil wächst sogar das Verständnis für die Situation und den Auftrag des AMS: „Sie haben es ja schwer, weil die guten Leute brauchen

---

<sup>107</sup> Vgl. dazu auch: Geschäftsbericht 2007 des AMS Kärnten, S. 13.

kein AMS zur Vermittlung.“ Zudem würde durch persönliche Kontakte, vor allem durch Betriebsbesuche, eine genauere Zuweisung und Vorauswahl erleichtert, da die BetreuerInnen des AMS vor Ort die Arbeitsplatzanforderungen unmittelbar mitbekommen und ihr Berufswissen in der Praxis erweitern können.

Insgesamt aber besteht nach den 17 Interviews vor Ort und den 40 betrieblichen Telefoninterviews eine recht große Zufriedenheit mit dem AMS, auch wenn die Qualität der zugewiesenen Personen bei weitem nicht „als berauschend“ erlebt wird. Nur eine Minderheit von ca. 5% hat Unzufriedenheit signalisiert. Die hohe Zufriedenheit mit dem AMS hängt auch damit zusammen, dass ein Großteil der Firmen auch Förderungen wie die sogenannte Blum-Prämie, Implacment, Eingliederungsbeihilfen oder die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte, in Anspruch nimmt und darüber der Kontakt zwischen AMS und Betrieben intensiviert wurde. Auch über neue Programme (z. B. Switch) und Aktivitäten, die konzipiert wurden, um offene Stellen im Metallbereich abdecken zu können, sind viele Betriebe vom AMS oder von mit der Abwicklung betrauten Organisationen kontaktiert worden. Die Fördermöglichkeiten des AMS sind zumindest den größeren Firmen der Branche mit einem vorhandenen Personalmanagement gut bekannt. Vor allem die Implacmentstiftung wird häufig beansprucht. Sie wird als äußerst attraktives und betriebsbezogenes Instrument geschätzt. Verstärkt wird die Zufriedenheit durch eine passende Vorauswahl von BewerberInnen. Allerdings beschränkt sich die Bekanntheit des Instruments Implacment vor allem auf den Osten Kärntens, wo sich der Großteil der diesbezüglichen Aktivitäten konzentriert. In den anderen Regionen gibt es einen gewissen Nachholbedarf. Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte wird ebenfalls häufig genutzt, hier vor allem aber die Förderung des Landes. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass die Qualifizierungsbedarfsberatung kaum als eigene Dienstleistung wahrgenommen wird und nur als Teil der QFB gilt. Neben dem Implacment wurde beispielsweise vor allem die Mitfinanzierung von Zusatzausbildungen für Lehrlinge (begleitend zur Berufsschule) im Sinne einer umfassenden Berufsausbildung durch das AMS oder die Perspektivenerweiterung als „Traumsache, absolute Bereicherung und Voraussetzung für eine sinnvolle Investition“, die einer praktischen Klärung der Eignung und Interessen diene, hervorgehoben.

Auch wenn die Betriebe der Metallbranche in der derzeitigen Arbeitsmarktsituation im Brennpunkt vieler Aktivitäten stehen und ihre Erfahrungen nicht für andere Branchen gelten können, so ist die hohe Zufriedenheit in diesem für die Kärntner Wirtschaft auch quantitativ bedeutsamen Sektor ein Indikator dafür, dass die Kundenzufriedenheit oft eine Frage der Kommunikation ist. Vielfach wird von der „guten Betreuung beim AMS“, vom „laufenden Kontakt“, von „guter Unterstützung“ und „häufigen Anrufen“ erzählt. Insgesamt habe sich das AMS weiterentwickelt und sei „relativ gut aufgestellt.“

Positiv vermerkt wird das Bemühen um eine gute Betreuung sowie die Erfüllung der Personalwünsche. Die Bewilligungs- und Förderungsansuchen würden sehr kooperativ behandelt (auch wenn sich die Zusage und die Auszahlung der Förderungen manchmal „zieht“). Immer wieder würden auch Informationen über neue Instrumente weitergegeben und die Beratung darüber sei großteils sehr gut. Das Wissen um unterschiedliche Ansprechstellen für verschiedene Anliegen ist bei den Betrieben zumeist gegeben. Besonders hervorgehoben wurde es, wenn beispielsweise das AMS „sehr

entgegenkommend war, wie wir vor Jahren einen Engpass hatten“ und „sehr großzügig mit der Einstellzusage umging.“ Auch das Eingehen auf Firmenbedürfnisse schätzten Befragte, auch wenn es zu keiner erfolgreichen Personalvermittlung kommt.

Angesichts der angespannten Situation bei Metallberufen liege der Vorteil des AMS bei der Personalsuche vor allem in der Kostenlosigkeit. Inserate seien derzeit kaum „das Geld wert“, auch mit Leihkräften wurden nicht immer zufriedenstellende Erfahrungen gemacht.<sup>108</sup> Neben passenden HelferInnen würden vom AMS von Fall zu Fall auch immer wieder geeignete Fachkräfte geschickt, die einen Betriebswechsel vornehmen wollen, auftragsbedingt gekündigt wurden etc. Vermerkt wurde auch, dass das „Stempelholen“ deutlich abgenommen habe. Auch die eJobbörse des AMS wurde vereinzelt positiv erwähnt, vielen war die Möglichkeit der Eigensuche aber nicht bekannt.

Auf Kritik stieß oft die mangelnde Passgenauigkeit der Vermittlungen. Einerseits wurde sie mit einer mangelnden Abklärung seitens des AMS bzw. auch mit schlechten Berufskentnissen der BetreuerInnen in Zusammenhang gebracht, andererseits damit, dass die „Vermittelten oft nicht das halten, was sie vorgeben.“ Zum Teil werde dies aber auch in den Betrieben erst nach einer gewissen Zeit sichtbar, „nach zwei Tagen stellt sich heraus, dass der Bewerber gar nicht passt, dann ist eine mögliche Förderung auch rausgeschmissen und wir müssen einen neuen Versuch starten und die Einschulung dauert noch länger.“ Teilweise wurde Verständnis dafür aufgebracht, dass das AMS mit Hilfe von Förderungen versucht, auch nicht voll den Anforderungsprofilen entsprechende Personen zu vermitteln und mangelnde Passgenauigkeit zu riskieren, denn sie „haben sonst keine Leute, sie können nicht viel tun.“ Zum Teil bestehen aber nach wie vor große Vorbehalte gegenüber den Arbeitsuchenden, die über das AMS zugewiesen werden. Viele von ihnen seien von der „Einstellung her nicht zu gebrauchen“, der Großteil habe „wenig Motivation, keine Arbeitseinstellung, zur fachlichen Überprüfung kommt es gar nicht“ etc. Das zeigt, dass noch viele Aktivitäten notwendig sind, um dieses „Imageproblem“ des AMS zu verändern und zu zeigen, dass die weit verbreitete Gleichsetzung von „arbeitslos“ und „arbeitsunwillig“ nicht den Tatsachen entspricht. In Zeiten zunehmender Dynamik am Arbeitsmarkt seien auch immer wieder hochqualifizierte Personen arbeitslos gemeldet. Dieses Faktum müsse stärker kommuniziert werden, um das Image des AMS und seine Nutzung als Personaldienstleister auch für qualifizierte Stellen verbessern zu können.

Negative Rückmeldungen bezogen sich vor allem auf noch immer vorkommende Zuweisungen entgegen vereinbarter Vorgaben. In Einzelfällen hat die Verärgerung über Fehlzweisungen und die damit verbundene „Zeitvergeudung“ dazu geführt, dass die Schaltung beim AMS eingestellt wurde. Wenig effektive Vermittlungen seien auch darauf zurückzuführen, dass „manchmal nur verwaltet wird und zu wenig abgeklärt und zu wenig Druck“ gemacht werde, was laut Unternehmen wiederum dem Image des AMS und der Arbeitsuchenden selbst schade. Der Ärger über Fehlzweisungen entgegen den Vereinbarungen führte auch dazu, dass Suchaufträge storniert

---

<sup>108</sup> Sie würden oft am wenigsten „mitdenken“ und nur wenig auf Werkzeuge, Maschinen und die Qualität der Arbeit achten. Deswegen werden sie auch kaum für die Bedienung teurer Produktionsanlagen eingesetzt.

wurden und der Kontakt zum AMS eingeschränkt wurde. *„Wir haben die Suche über das AMS gestoppt, es war schade um die Zeit. 90% wollen nicht, die Qualifikation war teilweise da, aber sie haben sich selbst disqualifiziert durch Aussagen, Auftreten, Desinteresse.“* In Einzelfällen *„vergifteten“* auch ungeschickte Formulierungen die Kooperation. So war ein Befragter ziemlich perplex über den Ratschlag des RGS-Betreuers, als er um einen Schweißer nachfragte: *„Rufen Sie in Slowenien an, wir suchen selbst 20 Schweißer für eine Firma.“*

Weitere Kritikpunkte betrafen das häufige und lange Warten in der Schleife der Serviceline oder die zeitweise fachliche Unbedarftheit der BetreuerInnen: *„Trotz Besuch vor Ort kann sie [die Betreuerin] mit ‚Maschinenführer‘ nichts anfangen und schickt falsche Leute.“* Die Qualität der Vermittlung scheiterte oft auch an zu geringen Berufskennnissen im SfU: *„Sie lassen sich jeden Bären aufbinden und können aktuelle Anforderungen und Kenntnisse nicht hinterfragen.“* Versuche, die BetreuerInnen einzuladen und ihnen einen *„high-end Metallerzeuger vorzuführen und zu zeigen, welche Kenntnisse abgefragt werden müssen“*, seien bislang ohne Echo geblieben. Manchmal wird auch die Dienstleistungsmentalität als verbesserbar erachtet, zum Teil scheine noch immer das *„Amt“* als *„träger Apparat und ohne Motivation“* durch.

Manche befragte BetriebsvertreterInnen kritisierten auch die Schulungen des AMS. Ohne ausreichende Eignungs- und Interessenabklärung würde immer wieder *„viel Geld für falsche Leute ohne Interesse an den jeweiligen Schulungen“* investiert, auch Abbrüche wurden darauf zurückgeführt. Vor allem Kurzumschulungen seien wenig effektiv und vermittelten kaum verwertbares Wissen. Sie wurden als *„Wischi-Waschi ohne Praxis“* oder als *„kurzsichtige Dummheit, z.B. Schweißkurse für Köche“* bezeichnet. Insgesamt wurde kritisiert, dass sich das AMS zu stark an kurzfristigen Erfolgen orientiere, *„Schnellschüsse“* aber weder ArbeitnehmerInnen noch ArbeitgeberInnen nützten. Angesichts von *„Zwangsschulungen“* wurde es als besonders unverständlich bezeichnet, wenn *„bemühten und fleißigen“* Personen Kurse, die ihren Interessen und ihrer Eignung entsprechen, verweigert wurden, da sie noch zu kurz arbeitslos waren. Für einfachere Tätigkeiten wurden aber kürzere Umschulungen in Verbindung mit einer betrieblichen Einschulung durchaus als sinnvoll und ausreichend erachtet.

Die Verbesserungsanregungen der Betriebe in Richtung des AMS sind vielfältig und reichen von der Aktualisierung des Berufsfeldwissens und der Berufsbilder bei AMS-BetreuerInnen bzw. einem erhöhten direkten Kontakt zu Betrieben über eine bessere Berufsinformation und -beratung für Arbeitsuchende vor allem über technische Berufe (besonders auch bei Frauen) bis hin zu besserer Beratung der Betriebe über neue arbeitsmarktpolitische Instrumente und Förderungen sowie einer besseren Vorauswahl von BewerberInnen bei der Personalvermittlung, die vorgeschaltete Klärung ihrer Eignung und Interessen sowie adäquaten Schulungen als Basis für betriebliche Spezialisierungen.

Allgemein wünschen sich Betriebe breite Bündnisse von Interessenvertretungen, Land und sonstigen öffentliche Einrichtungen sowie dem AMS, um Lehrberufe und damit verbundene Perspektiven attraktiver zu machen, die gesellschaftliche Wertigkeit von Facharbeit zu erhöhen, das Interesse für Lehrberufe zu wecken und auch falsche Bilder über Industriebetriebe richtig zu stellen. Angeregt wurden gemeinsame Aktionen der Interessenvertretungen und weiterer öffentlicher Institutionen (etwa koordinierte Aktivitäten in einer Plattform wie dem Beschäftigungspakt) und eine breite Bildungs-



offensive, die auf eine bessere Basisausbildung in Pflichtschulen, die Vermittlung von Arbeitseinstellung schon in den Schulen sowie bessere Lehrmittel und ein zeitgemäßes Ausbildungsniveau in Berufsschulen und Ausbildungsstätten zielt.

Spezielle Wünsche betrafen die Rahmenbedingungen der Lehre. Hier sei einerseits eine Reduktion des Kündigungsschutzes bzw. die Auflösbarkeit der Lehre, wenn nach einem Jahr das Lernziel absolut nicht erreichbar erscheint und eine Verbesserung der Rechte der Betriebe, andererseits eine vermehrte Förderung der Lehre und komplementäre Ausbildungsmöglichkeiten in Lehrwerkstätten hilfreich und sinnvoll. Manche (ausbildende) Betriebe fordern auch Pönalen für nicht ausbildende Betriebe und treffen sich diesbezüglich mit Forderungen auch der ArbeitnehmerInnenvertretung. Besonders das Gewerbe sollte spezifisch gefördert werden, um mit der Industrie, die viel mehr an Förderungen lukriert und von den geförderten Lehrwerkstätten ungleich mehr profitiert, gleichgestellt zu sein.

Eine besondere Kundengruppe des AMS sind Personalüberlassungsfirmen. Vom AMS erwarten sie sich vor allem Hilfe bei der Personalrekrutierung<sup>109</sup>, die sie zum Großteil auch zufriedenstellend erleben. Dabei wird der eJobroom des AMS aktiv und intensiv genutzt. Für Ältere und sonstige förderbare Personen werden auch Förderungen beansprucht. Mögliche Personalförderungen wie die Eingliederungsbeihilfe werden gerne als „Zuckerl für Unternehmen“ mitgenommen.

Trotz vereinzelter Konkurrenzbefürchtungen zwischen AMS und Personalbereitstellern ist die Zusammenarbeit für den Großteil der insgesamt befragten 14 Personalverleiher überwiegend positiv. Zum Teil fixierten vor allem die großen Unternehmen Abmachungen mit dem AMS und pflegen österreichweit eine ständige Kooperation vor allem mit den SfU. Personalverleiher wurden auch zu Veranstaltungen des AMS geladen. Die Unterstützung durch das AMS hänge vielfach vom Engagement der AMS-BetreuerInnen ab. Zum Großteil werden diese als sehr bemüht erlebt, die auf Aufforderung und „Dank guter Beziehungen“ passende vorgemerkte Arbeitslose schnell informieren und auch durchaus „brauchbare vorbeischieken“. Während der Saisonpause schätzen es auch Personalleaser, dass Einstellzusagen akzeptiert würden.

Als sehr hilfreich bezeichnen Personalleaser den eJobroom, der die Möglichkeiten eines raschen Zugriffs und einer persönlichen Anfrage bei vorgemerkten Arbeitslosen eröffnet. Wenn keine Kontaktadresse vorhanden ist, wird eine Interessenmeldung an das AMS weitergeleitet. Teilweise gäbe es rasche Reaktion der SfU-BetreuerInnen. Je nach SfU würden diese entweder direkt an die Personalleaser übermittelt oder das SfU informiere selbst die gewünschten Personen. In diesem Fall wurden zu langen Reaktionszeiten kritisiert. Für kurzfristige Wünsche von Auftraggebern kämen diese BewerberInnen meist zu spät. Allerdings ist auch zu erwähnen, dass Personalleaser zum Großteil dazu übergegangen sind, immer auch auf Vorrat zu suchen, um im Bedarfsfall bei geeigneten in Evidenz gehaltenen Arbeitskräften „anfragen“ zu können, ob sie zur Verfügung stehen. Obwohl viele der Befragten Abwerbungen negativ gegenüberstehen, seien sie in der Branche gängige Praxis.

---

<sup>109</sup> Erfolgreich eingesetzt wird oft auch die Mundpropaganda durch MitarbeiterInnen in Verbindung mit Prämien, was vielfach auf Abwerbung hinausläuft.

In Bezug auf die Reaktionszeiten wurde auf laufende Verbesserungen hingewiesen. Wünschenswert wäre eine weitere Beschleunigung, eine Eintragung über den Zeitpunkt der Einsatzbereitschaft und auch Rückmeldungen vom AMS, ob von ihnen Informierte ein Interesse an der Stelle hatten oder auch nicht, dies vor allem, weil viele der Informierten sich „gar nicht rühren, vielleicht von hundert zwei.“

Kritisiert wurde auch, dass Personalleaser vom AMS noch immer als Konkurrenz gesehen würden, was teilweise zu wenig Bemühung und Unterstützung durch BeraterInnen, die sich für Anfragen nicht als zuständig sehen, führe. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Wettbewerbsverzerrung durch die „Arbeitskräfteüberlassung des AMS“ – gemeint ist die GPS – hingewiesen.

Verbesserungsvorschläge von Personalleasern betrafen eine Intensivierung der Kooperation mit BeraterInnen des AMS, den vermehrten Druck auf KandidatInnen, sich bei den Arbeitskräfteüberlassern zumindest zu melden, eine bessere Vorauswahl durch das AMS, einen Eintrag über den Zeitpunkt der Verfügbarkeit von Arbeitssuchenden im eJobroom und insgesamt die Behandlung als ernsthafte Arbeitgeber durch das AMS. Gemeinsame mit dem AMS (kofinanzierte) Ausbildungen und Schulungen z.B. in der Wintersaison mit einer Einstellgarantie werden vereinzelt als denkbar bezeichnet, ebenso wie kooperative Jobbörsen mit dem AMS unter Einbindung von Unternehmen.

## 9 LITERATURVERZEICHNIS

AMS-Qualifikationsstrukturbericht 2006 für das Bundesland Kärnten. Ergebnisse des AMS-Qualifikations-Barometer. Wien: Juni 2007.

Arbeitsstättenzählung 2001. Hauptergebnisse Kärnten. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien 2004.

Arbeitsstättenzählung 2001. Hauptergebnisse Österreich. Hrsg. von der Statistik Austria. Wien 2004.

Für ein modernes Kärnten. Mehr Chancen für Kärntner ArbeitnehmerInnen. Hrsg. von der Arbeiterkammer Kärnten. Klagenfurt 2003.

Geschäftsbericht 2007 des AMS Kärnten.

Hammer, Gerald: Offene-Stellen-Erhebung. Ein neues Instrument zur Arbeitsmarktbeobachtung. In: Statistische Nachrichten 2/ 2005, S. 138-145.

Henkel, Susanna-Maria; Markowitsch, Jörg; Sturm, Rene: Das AMS Qualifikations-Barometer. In: Qualifikationsbedarf der Zukunft I: Früherkennung und Darstellung von Qualifikationsbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Prognoseinstrumente und Innovationsfelder“ des AMS vom 28. Mai 2002 in Wien. Hrsg. von Maria Hofstätter und Rene Sturm. AMS report 34 2002, S.9-22.

Heschl, Franz: „...mehr können wir eh nicht mehr arbeiten...“ EU-Erweiterungsperspektiven von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Kontrast zu arbeitsweltbezogenen Mythen in der öffentlichen EU-Erweiterungsdebatte. Graz: AK Februar 2004.

Kostera, Doris: Der Stellenmarkt in österreichischen Printmedien. Analyse der Trends 2001-2006 in den Berufsbereichen Bau/Holz, Büro/Wirtschaft, Handel/Verkauf/Werbung, Maschinen/KFZ/Metall, Tourismus/Gastgewerbe. 3 Bände. Durchgeführt von der GfK Austria im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien, April 2007.

Kursbuch 2007/08 des WIFI Kärnten.

Lernen ohne Ende. Beiträge zur Fachtagung „Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem“ vom 31. März 2004 in Wien. Hrsg. von Brigitte Mosberger und Rene Sturm. AMS report 41 2005.

Mair, Josef; Loidl-Keil, Rainer: Analyse des Qualifikationsbedarfs in vier ausgewählten Berufsbereichen anhand von Stelleninseraten. Endbericht. Im Auftrag des AMS Österreich. Wien: September 2007.

Markowitsch, Jörg; Litschka, Michael: Nutzen und Grenzen von Qualifikationsbedarfsstudien. In: Qualifikationsbedarf der Zukunft. Beiträge zur Fachtagung „Qualifi-

kationsbedarf der Zukunft – Qualifikationsentwicklung“ des AMS. AMS report 28, S. 98-105.

Qualifikationsbedarf der Zukunft. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Qualifikationsentwicklung“ des AMS. Hrsg. von Maria Hofstätter und Rene Sturm, Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 28, Wien 2002.

Qualifikationsbedarf der Zukunft I: Früherkennung und Darstellung von Qualifikationsbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Prognoseinstrumente und Innovationsfelder“ des AMS vom 28. Mai 2002 in Wien. Hrsg. von Maria Hofstätter und Rene Sturm, Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 34 2002.

Saurug Manfred; Seiler Eva-Christina: Optimierung des Dienstleistungsangebotes des AMS für Wirtschaftsunternehmen. Eine Studie anhand des Beispiels AMS Kärnten. IFA Steiermark im Auftrag des AMS Kärnten. Hrsg. vom AMS Österreich. AMS report 35 2003.

Schlögl, Peter: Forschungslogik und Methodenkritik von früherkennender und antizipativer Qualifikationsforschung. In: Qualifikationsbedarf der Zukunft. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Qualifikationsentwicklung“ des AMS. AMS report 28, S. 89–97.

Verwendete Internetadressen:

[www.ams.at/qualifikationen](http://www.ams.at/qualifikationen) (Qualifikations-Barometer)

[www.arbeitszimmer.cc](http://www.arbeitszimmer.cc) (Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

[www.ams.at/ejobroom](http://www.ams.at/ejobroom)

[www.ams.at/bis](http://www.ams.at/bis) (Berufsinformationssystem)

[www.statistik.at](http://www.statistik.at) (Leistungs- und Strukturstatistik)

[www.fmmi.at/zahlen-daten-fakten](http://www.fmmi.at/zahlen-daten-fakten) (Fachverband Maschinen und Metallwarenindustrie)

[www.wko.at/statistiken](http://www.wko.at/statistiken) (Lehrlingsentwicklung)

[www.careesma.at](http://www.careesma.at), [www.karriere.at](http://www.karriere.at), [www.jobfinder.at](http://www.jobfinder.at), [www.jobmonitor.at](http://www.jobmonitor.at),  
[www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at) (Jobbörsen)

## 10 TABELLENANHANG

**Tabelle 12: Arbeitsstätten in Kärnten: Anzahl und Entwicklung nach ausgewählten ÖNACE-Kodierungen (2001-2005)**

	Metallerzeugung und -bearbeitung <27>		H.v.Metallerzeugnissen <28>		Maschinenbau <29>		H.v.Geräten d.Elektrizitäts-erz.,-verteil<31>		Rundfunk-, Fernseh- u.Nachrichtentechnik<32>		Medizin-, Mess- u.Regelungstechnik; Optik<33>		H.v.Kraftwagen und Kraftwagen teilen <34>	
	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%
2001	8		322		212		41		28		86		7	
2002	6	-25	323	+0,3	205	-3,3	39	-4,9	22	-21,4	82	-4,7	8	+14,3
2003	10	+67	354	+9,6	220	+7,3	46	+18,0	24	+9,1	88	+7,3	11	+37,5
2004	9	-10	373	+5,4	223	+1,4	48	+4,3	24	+0	104	+18,2	14	+27,3
2005	9	+0	383	+2,7	238	+6,7	51	+6,3	31	+29,2	97	-6,7	13	-7,14

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

**Tabelle 13: Beschäftigte in Kärnten: Anzahl und Entwicklung nach ausgewählten ÖNACE-Kodierungen (2001-2005)**

	Metallerzeugung und -bearbeitung <27>		H.v.Metallerzeugnissen <28>		Maschinenbau <29>		H.v.Geräten d.Elektrizitäts-erz.,-verteil<31>		Rundfunk-, Fernseh- u.Nachrichtentechnik<32>		Medizin-, Mess- u.Regelungstechnik; Optik<33>		H.v.Kraftwagen und Kraftwagen teilen <34>	
	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%
2001	643		3689		7735		795		4091		744		129	
2002	585	-9,0	3650	-1,1	7249	-6,3	707	-11,1	3722	-9,0	772	+3,8	136	+5,4
2003	898	+53,5	3721	+1,9	7610	+5,0	558	-21,1	3387	-9,0	757	-1,9	138	+1,5
2004	848	-5,6	3826	+2,8	6527	-14,2	581	+4,1	3897	+15,1	833	+10,0	1411	+922,5
2005	907	+7,0	3991	+4,3	6270	-3,9	509	-12,4	3881	-0,4	753	-9,6	1491	+5,7

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

**Tabelle 14: Lehrlinge in Kärnten: Anzahl und Entwicklung nach ausgewählten ÖNACE-Kodierungen (2002-2005)**

	Metallerzeugung und -bearbeitung <27>		H.v.Metall-erzeugnissen <28>		Maschinenbau <29>		H.v.Geräten d.Elektrizitäts-erz.,-verteil.<31>		Rundfunk-, Fernseh- u.Nachrichtentechnik<32>		Medizin-, Mess- u.Regelungs-technik; Optik<33>		H.v.Kraftwagen und Kraftwagen-teilen <34>	
	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%	Anz	%
2002			378		542		18		88		75		12	
2003	26		386	+2,1	538	-0,7	16	-11,1	85	-3,4	80	+6,7	9	-25,0
2004	30	+15,4	388	+0,5	474	-11,9	15	-6,3	87	+2,4	79	-1,3	89	+888,9
2005	35	+16,7	394	+1,5	447	-5,7	13	-13,3	83	-4,6	78	-1,3	98	+10,1

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

**Tabelle 15: Offene Stellen in Kärnten: Anzahl Bestand, Zugang und Abgang nach Wirtschaftszweigen (2004-2006)**

	Metallerzeugung und -bearbeitung <27>			H.v.Metall-erzeugnissen <28>			Maschinenbau <29>			H.v.Geräten d.Elektrizitäts-erz.,-verteil.<31>			Rundfunk-, Fernseh- u.Nachrichtentechnik<32>			Medizin-, Mess- u.Regelungs-technik; Optik<33>			H.v.Kraftwagen und Kraftwagen-teilen <34>		
	Anz	Zu	Ab	Anz	Zu	Ab	Anz	Zu	Ab	Anz	Zu	Ab	Anz	Zu	Ab	Anz	Zu	Ab	Anz	Zu	Ab
2004	15	103	76	39	308	315	32	209	220	1	18	15	14	87	46	5	52	52	27	157	128
2005	20	157	178	36	338	319	25	249	229	1	13	15	22	31	63	5	46	51	27	151	174
2006	26	140	125	57	413	405	73	475	408	0	6	8	18	110	103	9	86	64	22	183	172

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von Daten der Statistik Austria

**Tabelle 16: Vorgemerkte Arbeitslose und offene Stellen in den ausgewählten Berufsgruppen: Bestand, Zugänge und Abgänge 2005-2007**

	Arbeitslose Personen			Offene Stellen		
	Bestand	Abgänge	Zugänge	Bestand	Abgänge	Zugänge
Jän.05	1957	614	757	483	121	281
Feb.05	1805	568	355	559	146	222
Mär.05	1381	867	409	492	261	194
Apr.05	965	791	356	504	215	227
Mai.05	815	549	339	474	196	166
Jun.05	760	425	338	428	277	231
Jul.05	822	366	363	411	238	221
Aug.05	794	368	301	459	185	233
Sep.05	759	426	350	435	202	178
Okt.05	829	343	389	428	190	183
Nov.05	921	360	421	343	227	142
Dez.05	1763	267	1081	357	116	130
Jän.06	1942	636	759	410	191	244
Feb.06	1857	547	402	469	480	239
Mär.06	1459	872	432	468	235	234
Apr.06	935	875	303	522	184	237
Mai.06	753	570	323	582	262	322
Jun.06	698	387	288	646	221	285
Jul.06	726	380	369	644	280	278
Aug.06	687	380	315	646	298	297
Sep.06	653	377	306	766	206	324
Okt.06	664	382	362	727	213	186
Nov.06	725	321	352	725	240	238
Dez.06	1535	245	1018	634	220	134
Jän.07	1694	683	798	730	269	363
Feb.07	1536	615	385	838	183	289
Mär.07	1155	804	377	830	270	262
Apr.07	821	706	318	850	260	279
Mai.07	658	469	261	870	236	256
Jun.07	586	359	252	880	286	287
Jul.07	605	330	303	865	256	241
Aug.07	620	316	311	920	317	370
Sep.07	604	113	149	925	293	299
Okt.07	641	123	151	796	428	299
Nov.07	742	118	153	590	431	225
Dez.07	1.376	188	225	489	235	134

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

**Tabelle 17: Arbeitslose Personen – Bestand nach Berufsgruppen 2005**

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	191	173	146	92	67	61	75	78	67	67	65	179
1954 - Maschinenschlosser/innen	219	193	171	133	115	116	100	84	83	95	115	198
1958 - Sonstige Schlosser/innen	161	125	100	69	64	47	50	48	54	55	66	139
1959 - Schlosserhelfer/innen	83	90	79	57	44	41	47	50	46	53	56	95
1971 - Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	13	17	15	12	10	11	9	8	14	13	12	19
19 - Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	696	626	526	374	311	286	293	278	272	292	323	650
2021 - Dreher/innen	8	8	10	7	9	10	11	12	12	17	19	13
2042 - Fräser/innen	7	5	3	4	5	3	4	5	4	3	7	9
20 - Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	39	38	32	29	25	31	32	27	28	37	45	49
2101 - Bauspengler	174	165	68	16	9	9	8	9	5	9	20	114
2105 - Karosserie-, Kühlerspengler/innen	28	28	27	25	18	17	16	16	17	19	23	32
2108 - Sonstige Spengler/innen	143	137	67	29	13	15	14	17	14	14	16	87
2109 - Spenglerhelfer/innen	46	41	19	13	8	12	11	9	7	8	16	28
2121 - Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	243	215	164	95	78	63	72	60	56	47	54	171
2129 - Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	34	31	31	25	20	15	18	17	14	12	23	36
2161 - Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	30	27	23	19	17	15	10	9	10	12	18	34
21 - Spengler/innen, Rohrinstallateure, Metallverbinder/innen	698	644	400	222	163	148	151	139	125	122	172	504



	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
2201 - Kraftfahrzeugmechaniker/innen	186	167	120	85	74	56	66	63	55	98	93	176
2208 - Sonstige Grobmechaniker/innen	44	46	34	26	19	21	25	28	28	28	31	58
22 - Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/innen	311	299	233	175	152	132	148	155	146	185	183	318
2399 - Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	66	65	60	45	41	38	41	41	39	59	70	72
23 - Übrige Metallwarenmacher/innen, Met.-oberflächenveredler/innen	91	84	75	54	49	44	46	48	51	70	83	95
6205 - Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) f. Maschinenbau	27	21	20	19	21	23	27	29	29	24	24	29
6208 - Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	37	34	38	34	34	39	48	48	37	32	33	50
62 - Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	122	114	115	111	115	119	152	147	137	123	115	147

Quelle: AMS Daten 2007

**Tabelle 18: Arbeitslose Personen – Bestand nach Berufsgruppen 2006**

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	170	172	133	83	61	55	56	47	51	41	55	169
1954 - Maschinenschlosser/innen	200	182	165	120	95	80	84	75	81	96	89	157
1958 - Sonstige Schlosser/innen	152	139	106	75	62	59	64	53	45	53	48	136
1959 - Schlosserhelfer/innen	87	81	66	58	46	37	25	33	30	29	42	81
1971 - Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	24	18	13	11	11	9	12	13	10	10	12	17
19 - Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	664	623	499	354	282	246	251	234	229	240	256	583

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
2021 - Dreher/innen	11	12	9	12	10	5	6	9	7	4	6	7
2042 - Fräser/innen	7	5	4	3	4	3	5	3	1	2	4	5
20 - Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	48	49	41	39	33	26	33	33	24	22	24	33
2101 - Bauspengler	176	168	86	15	8	13	12	12	10	7	6	88
2105 - Karosserie-, Kühlerspengler/innen	29	37	26	15	13	6	9	11	9	9	10	28
2108 - Sonstige Spengler/innen	115	115	63	19	15	13	10	11	12	10	15	70
2109 - Spenglerhelfer/innen	38	34	23	10	7	5	4	6	5	5	9	24
2121 - Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	246	227	185	112	69	53	48	44	35	33	33	148
2129 - Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	41	42	40	28	16	23	21	17	15	20	21	38
2161 - Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	34	35	28	18	14	11	12	7	10	14	14	28
21 - Spengler/innen, Rohrinstallateure, Metallverbinder/innen	680	658	451	217	142	124	116	108	97	99	109	425
2201 - Kraftfahrzeugmechaniker/innen	186	168	127	67	66	51	58	56	63	78	87	159
2208 - Sonstige Grobmechaniker/innen	68	60	43	28	22	27	28	26	22	27	35	52
22 - Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/innen	328	312	249	164	148	138	153	148	149	161	186	301
2399 - Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	67	69	74	51	41	48	45	40	36	34	44	55
23 - Übrige Metallwarenmacher/innen, Met.-oberflächenveredler/innen	90	94	92	64	51	60	59	50	44	45	52	83
6205 - Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) f. Maschinenbau	24	18	22	12	11	17	19	16	19	17	20	13
6208 - Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	40	35	44	36	28	27	31	27	29	24	27	33

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
62 - Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	132	121	127	97	97	104	114	114	110	97	98	110

Quelle: AMS Daten 2007

**Tabelle 19: Arbeitslose Personen – Bestand nach Berufsgruppen 2007**

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	146	128	93	65	52	45	47	43	40	49	58	138
1954 - Maschinenschlosser/innen	154	131	107	70	66	66	60	63	66	70	72	119
1958 - Sonstige Schlosser/innen	117	102	86	70	60	51	49	48	48	54	59	102
1959 - Schlosserhelfer/innen	83	80	61	47	39	27	36	25	27	31	41	76
1971 - Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	14	10	14	14	13	11	9	8	13	5	12	14
19 - Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	540	475	384	284	242	208	211	196	199	214	252	473
2021 - Dreher/innen	8	7	8	9	8	4	6	2	2	4	4	11
2042 - Fräser/innen	2	4	4	3	4	5	6	4	3	2	4	3
20 - Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	34	37	29	27	22	21	29	22	24	25	30	43
2101 - Bauspengler	167	124	59	12	7	8	10	8	9	9	14	106
2105 - Karosserie-, Kühlerspengler/innen	21	32	28	24	13	9	9	13	19	22	16	25
2108 - Sonstige Spengler/innen	105	97	57	17	11	5	3	4	5	8	11	66
2109 - Spenglerhelfer/innen	35	32	15	10	3	3	2	3	3	4	6	25

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
2121 - Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	209	190	138	91	59	53	52	46	41	45	62	136
2129 - Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	41	38	28	25	19	14	19	17	11	10	15	31
2161 - Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	30	26	19	13	10	12	12	16	12	19	22	32
21 - Spengler/innen, Rohrinstallateure, Metallverbinder/innen	610	542	345	194	123	107	110	111	103	120	147	423
2201 - Kraftfahrzeugmechaniker/innen	171	163	99	65	58	48	47	51	59	61	71	128
2208 - Sonstige Grobmechaniker/innen	52	46	38	34	31	27	20	26	30	29	37	46
22 - Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/innen	300	282	207	161	144	130	129	154	154	153	178	261
2399 - Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	51	51	52	42	33	31	30	40	34	36	43	53
23 - Übrige Metallwarenmacher/innen, Met.-oberflächenveredler/innen	76	72	70	55	44	37	40	50	46	50	55	77
6205 - Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) f. Maschinenbau	19	19	19	15	12	13	10	10	9	9	11	16
6208 - Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	39	42	39	36	25	30	27	25	29	24	25	34
62 - Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	134	128	120	100	83	83	86	87	78	79	80	99

Quelle: AMS Daten 2007

**Tabelle 20: offene Stellen – Bestand nach Berufsgruppen 2005**

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	94	95	99	130	129	86	87	93	81	85	56	50

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1954 - Maschinenschlosser/innen	34	46	37	30	27	26	22	33	28	22	21	23
1958 - Sonstige Schlosser/innen	24	34	24	25	17	20	24	37	34	28	33	27
1959 - Schlosserhelfer/innen	14	13	12	9	9	7	3	6	8	14	8	4
1971 - Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	9	8	9	8	9	6	5	6	7	12	10	6
19 - Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	175	196	181	202	191	145	141	175	158	161	128	110
2021 - Dreher/innen	29	25	23	41	36	30	29	18	20	15	16	16
2042 - Fräser/innen	8	13	8	8	8	6	5	4	2	1	2	4
20 - Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	40	45	34	53	49	41	37	25	26	19	21	27
2101 - Bauspengler/innen	16	27	29	23	26	18	17	15	13	11	5	3
2105 - Karosserie-, Kühlerspengler/innen	3	5	8	6	8	6	8	6	5	2	2	4
2108 - Sonstige Spengler/innen	17	34	34	26	14	9	10	12	16	15	8	7
2109 - Spenglerhelfer/innen	1	1	2	1	0	1	1	0	1	0	1	1
2121 - Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	29	30	33	42	41	44	43	52	47	50	45	39
2129 – Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	2	1	1	1	2	0	3	6	4	5	0	0
2161 - Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	53	61	48	55	41	63	70	76	74	51	39	49

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
21 - Spengler/innen, Rohrinstallateur(e)innen, Metallverbinder/innen	121	159	155	154	132	141	152	168	160	134	100	103
2201 - Kraftfahrzeugmechaniker/innen	31	38	38	29	35	27	25	21	20	23	19	25
2208 - Sonstige Grobmechaniker/innen	16	16	14	15	15	15	19	20	17	21	18	18
22 - Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/innen	64	72	69	62	65	54	51	47	43	53	45	50
2399 - Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	36	37	12	6	5	4	1	5	2	14	3	11
23 - Übrige Metallwarenmacher/innen, Metalloberflächenveredler/innen	40	39	15	6	6	9	3	6	4	16	5	13
6205 - Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau	10	10	8	6	5	10	7	10	11	10	7	7
6208 - Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	10	16	15	11	11	11	7	14	13	16	14	18
62 - Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	43	48	38	27	31	38	27	38	44	45	44	54

Quelle: AMS Daten 2007

**Tabelle 21: offene Stellen – Bestand nach Berufsgruppen 2006**

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	71	76	70	85	95	88	84	94	102	86	93	69
1954 - Maschinenschlosser/innen	39	33	41	39	40	54	55	57	63	67	62	57
1958 - Sonstige Schlosser/innen	32	36	36	50	52	60	65	68	113	106	109	106

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1959 - Schlosserhelfer/innen	10	19	15	19	28	29	18	30	15	16	14	12
1971 - Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	6	7	7	4	2	1	4	4	2	5	6	3
19 - Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	164	178	171	199	219	233	228	254	296	281	284	247
2021 - Dreher/innen	12	14	18	20	21	26	33	47	61	49	59	65
2042 - Fräser/innen	10	6	12	13	11	16	14	18	17	21	20	21
20 - Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	29	28	37	39	35	46	52	68	84	72	81	87
2101 - Bauspengler/innen	11	22	18	25	28	25	31	25	29	28	11	4
2105 - Karosserie-, Kühlerspengler/innen	3	3	3	2	3	2	2	1	1	4	4	6
2108 - Sonstige Spengler/innen	5	10	10	8	22	21	11	12	17	20	16	6
2109 - Spenglerhelfer/innen	1	1	1	1	5	2	2	2	3	2	2	2
2121 - Rohrintallateur(e)innen, -monteur(e)innen	38	60	55	53	34	38	62	65	70	72	54	48
2129 - Rohrintallateur(monteur)helfer/innen	2	0	0	3	1	0	2	2	2	3	4	3
2161 - Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	50	58	56	62	85	142	117	90	100	96	105	87
21 - Spengler/innen, Rohrintallateur(e)innen, Metallverbinder/innen	110	154	143	154	179	230	227	197	222	225	196	156
2201 - Kraftfahrzeugmechaniker/innen	30	20	25	21	29	26	22	23	32	26	35	35
2208 - Sonstige Grobmechaniker/innen	13	12	11	11	14	15	13	9	8	11	11	12
22 - Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/innen	52	41	48	48	59	53	44	42	52	47	53	54
2399 - Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	7	4	4	11	20	11	22	23	19	22	24	17

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
23 - Übrige Metallwarenmacher/innen, Metalloberflächenveredler/innen	10	7	4	12	20	11	24	25	23	26	27	21
6205 - Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau	5	6	17	20	16	12	14	12	16	15	22	20
6208 - Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	17	23	20	22	20	21	23	21	35	26	27	17
62 - Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	45	61	65	70	70	73	69	60	89	76	84	69

Quelle: AMS Daten 2007

**Tabelle 22: offene Stellen – Bestand nach Berufsgruppen 2007**

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen	95	85	80	90	93	82	82	88	91	90	65	46
1954 - Maschinenschlosser/innen	51	67	79	59	56	43	38	74	86	72	70	65
1958 - Sonstige Schlosser/innen	114	122	117	115	151	149	132	131	131	101	90	80
1959 - Schlosserhelfer/innen	21	23	15	10	12	18	43	34	39	26	6	5
1971 - Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen	8	11	11	12	12	23	21	10	16	13	9	9
19 - Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	289	309	304	287	324	316	317	338	364	304	241	207
2021 - Dreher/innen	82	90	81	71	74	66	49	40	42	55	43	38
2042 - Fräser/innen	16	20	22	23	25	29	24	32	28	23	23	19
20 - Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	98	115	107	97	101	100	79	78	75	92	67	58



	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
2101 - Bauspengler/innen	18	21	22	24	24	17	21	45	29	18	10	3
2105 - Karosserie-, Kühlerspengler/innen	4	3	5	5	3	4	6	3	3	4	9	8
2108 - Sonstige Spengler/innen	11	14	13	10	10	8	9	15	15	16	11	6
2109 - Spenglerhelfer/innen	1	1	0	0	2	3	5	5	3	3	0	0
2121 - Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen	56	61	53	53	71	78	67	71	85	71	35	22
2129 - Rohrinstallateur(monteur)helfer/innen	2	8	3	4	3	1	2	5	7	10	3	3
2161 - Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen	90	115	128	116	120	149	134	139	141	123	91	55
21 - Spengler/innen, Rohrinstallateur(e)innen, Metallverbinder/innen	182	224	225	213	233	260	244	283	283	245	159	97
2201 - Kraftfahrzeugmechaniker/innen	26	36	40	44	40	42	43	37	40	35	22	23
2208 - Sonstige Grobmechaniker/innen	14	11	10	28	23	23	21	21	22	13	9	9
22 - Mechaniker/innen und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher/innen	48	55	62	86	79	80	75	74	73	60	43	41
2399 - Metallhilfsarbeiter/innen, -helfer/innen	26	46	39	46	44	19	19	21	20	18	13	16
23 - Übrige Metallwarenmacher/innen, Metalloberflächenveredler/innen	35	57	52	72	68	44	50	47	35	26	15	18
6205 - Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau	20	19	17	17	19	14	25	21	21	13	10	11
6208 - Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	27	31	27	47	23	43	45	45	40	20	22	25
62 - Techniker/innen für Maschinenbau, Elektronik	78	78	80	95	65	80	100	100	95	69	65	68

Quelle: AMS Daten 2007

**Tabelle 23: Stellenandrang nach einzelnen Berufen und Berufsgruppen**

	1.HJ 2005	2.HJ 2005	1.HJ 2006	2.HJ 2006	1.HJ 2007	2.HJ 2007
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktions- schlosser/innen	1,21	1,34	1,47	0,86	1,01	0,99
1954 - Maschinenschlosser/innen	4,74	4,74	3,60	1,63	1,70	1,17
1958 - Sonstige Schlosser/innen	3,90	2,35	2,54	0,73	0,66	0,59
1959 - Schlosserhelfer/innen	6,09	10,71	3,89	2,68	3,49	4,25
1971 - Werkzeug-, Schnitt- und Stan- zenmacher/innen	1,61	1,76	4,28	3,49	1,11	0,89
19 - Schmied(e)innen, Schlos- ser/innen, Werkzeugmacher/innen	2,59	2,61	2,43	1,15	1,18	0,97
2021 - Dreher/innen	0,30	0,80	0,59	0,13	0,09	0,11
2042 - Fräser/innen	0,54	2,13	0,44	0,19	0,16	0,15
20 - Maschineneinrichter/innen, Berufe der maschinellen Metallbear- beitung	0,76	1,49	1,17	0,40	0,27	0,41
2101 - Bauspengler	3,48	7,38	4,97	4,00	3,19	6,37
2105 - Karosserie-, Kühlerspeng- ler/innen	4,59	6,18	7,58	5,65	5,48	3,76
2108 - Sonstige Spengler/innen	3,02	3,18	7,41	2,61	4,05	2,24
2109 - Spenglerhelfer/innen	24,30	15,50	18,15	4,28	17,38	0,56
2121 - Rohrinstateur(e)innen, - monteur(e)innen	4,35	1,76	3,19	1,02	2,11	1,75
2129 - Rohrinstateu- teur(monteur)helfer/innen	22,80	3,68	15,28	8,51	10,19	5,13
2161 - Schweißer/innen, Schneid- brenner/innen	0,41	0,30	0,39	0,15	0,16	0,21
21 - Spengler/innen, Rohrinstateu- re, Metallverbinder/innen	2,69	1,69	2,72	0,87	1,53	1,16
2201 - Krafffahrzeugmechani- ker/innen	3,45	4,10	4,52	2,84	2,94	2,41
2208 - Sonstige Grobmechani- ker/innen	2,08	1,77	3,34	2,96	2,57	2,50
22 - Mechaniker/innen und verwand- te Berufe, Schmuckwarenma- cher/innen	3,33	3,92	4,61	3,73	3,34	3,16
2399 - Metallhilfsarbeiter/innen, - helfer/innen	5,63	17,13	9,40	2,05	1,28	2,30
23 - Übrige Metallwarenma- cher/innen, Met.- oberflächenveredler/innen	5,25	10,73	9,79	2,33	1,17	2,17
6205 - Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) f. Maschinenbau	2,83	3,23	1,97	1,10	0,92	0,76
6208 - Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau	3,01	3,38	1,73	1,22	1,13	0,93
62 - Techniker/innen für Maschinen- bau, Elektronik	3,20	3,45	1,84	1,47	1,37	1,06
Gesamt	2,58	2,51	2,66	1,23	1,32	1,15

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

**Tabelle 24: Einstellzusagen bei vorgemerkten Arbeitslosen im ersten Halbjahr 2007**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Arbeitslose Gesamt</b>	<b>davon Einstellzusage</b>	<b>davon keine Einstellzusage</b>
1951 - Bau-, Blech-, Konstruktions-schlosserInnen	89	46	43
1954 - MaschinenschlosserInnen	100	44	56
1958 - Sonstige SchlosserInnen	81	39	42
2021 - DreherInnen	8	2	6
2042 - FräserInnen	4	0	4
2101 - BauspenglerInnen	63	58	5
2108 - Sonstige SpenglerInnen	49	44	5
2121 - RohrinstallateurInnen, -monteurInnen	126	88	38
2161 - SchweißerInnen, SchneidbrennerInnen	18	8	10
2399 - MetallhilfsarbeiterInnen, -helferInnen	44	13	31
Gesamt Metallberufe	576	338	238
Gesamt Arbeitslose	17560	7863	9697

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

**Tabelle 25: Zugänge in Arbeitslosigkeit und Abgänge – Anteil der Einstellzusagen**

Berufsbezeichnung	Zugänge im 1. Halbjahr 2007		Abgänge im 1. Halbjahr 2007	
	Gesamt	davon Einstellzusage	Gesamt	davon Einstellzusage
1951 - Bau-, Blech-, KonstruktionsschlosserInnen	31	19	57	38
1954 – MaschinenschlosserInnen	46	24	67	35
1958 - Sonstige SchlosserInnen	31	18	50	31
2021 - DreherInnen	4	1	5	2
2042 - FräserInnen	2	0	3	1
2101 - BauspenglerInnen	23	21	37	34
2108 - Sonstige SpenglerInnen	15	12	26	22
2121 – RohrintallateurlInnen, -monteurInnen	47	33	67	48
2161 - SchweißerInnen, SchneidbrennerInnen	8	4	12	6
2399 – MetallhilfsarbeiterInnen, -helferInnen	15	5	22	8
Gesamt Metallberufe	221	136	347	223
Gesamt Arbeitslose	5413	2534	8347	4501

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007

**Tabelle 26: Abgänge nach Ergebnisart am Beispiel zweier Berufsfelder im Juni 2007**

Ergebnisart	Bau-, Blech-, KonstruktionsschlosserInnen		MaschinenschlosserInnen	
	absolut	%	absolut	%
A: Arbeitsaufnahme Inland	19	57,6	22	59,4
B: Arbeitsaufnahme Ausland	1	3,0	0	0,0
F: Förderung nach Vormerkung	4	12,1	3	8,1
K: Krankheit	3	9,1	2	5,4
M: Meldeversäumnis	3	9,1	5	13,5
S: Sonstige Gründe	3	9,1	5	13,5
X: Vorsorgliche Einstellung	0	0,0	0	0,0
Gesamt	33	100	37	99,9

IFA Steiermark: Eigenberechnung auf Basis von AMS Daten 2007