



# **Qualitative Erhebungen zum Arbeitsmarktbedarf für das AMS-Qualifikations-Barometer**

**Bericht**

**Wien, September 2017**

**Wolfgang Bliem, ibw**

**Silvia Seyer-Weiß, ibw**

**Maria Kargl, 3s**

## Impressum

### Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38 | 1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

### AutorInnen (in alphabetischer Reihenfolge):

ibw - Institut für Bildungsforschung der  
Wirtschaft

3s Unternehmensberatung GmbH

Wolfgang Bliem

Gabriele Grün

Emanuel van den Nest

Barbara Schwegler

Silvia Seyer-Weiß

Julia Fellingner

Alexandra Götz

Marlene Heinrich

Maria Kargl

Klaus Lehner

Sabine Schwenk

Leonhard Suchenwirth

**Kontakt:** [bliem@ibw.at](mailto:bliem@ibw.at), [kargl@3s.co.at](mailto:kargl@3s.co.at)

Diese Publikation wurde im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich - Arbeitsmarktforschung Berufsinformation (AMS-ABI) erstellt.



## **INHALTSVERZEICHNIS**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 ZUSAMMENFASSUNG .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>2 EINLEITUNG.....</b>  | <b>4</b>  |
| 2.1 Fragestellung.....  | 4         |
| 2.2 Methodisches Vorgehen.....  | 5         |
| <b>3 AKTUELLE SITUATION UND ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGEN .....</b>                | <b>6</b>  |
| 3.1 Wirtschaftliche Einflussfaktoren.....                                     | 6         |
| 3.2 Digitalisierung .....   | 9         |
| 3.3 Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein .....                                | 10        |
| 3.4 Rechtliche und gesetzliche Vorgaben .....                                 | 11        |
| 3.5 Arbeitsmarkt und Arbeitsanforderungen .....                               | 12        |
| 3.6 Qualität und Innovation.....  | 15        |
| <b>4 TÄTIGKEITSBEREICHE UND BEDARF IN BERUFEN.....</b>                        | <b>16</b> |
| 4.1 Wichtige Berufe und Tätigkeitsbereiche .....                              | 16        |
| 4.2 Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsebenen .....                       | 17        |
| <b>5 QUALIFIKATIONEN, KENNTNISSE, FERTIGKEITEN und KOMPETENZEN.....</b>       | <b>20</b> |
| 5.1 Qualifikationen und Abschlüsse.....                                       | 20        |
| 5.2 Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen.....                             | 21        |
| <b>6 ANHÄNGE .....</b>  | <b>25</b> |
| 6.1 Interviewleitfaden.....   | 25        |
| 6.2 Interviews .....  | 26        |
| 6.3 Zusammenfassung der Interviews pro Berufsbereich .....                    | 28        |
| 6.3.1 Berufsbereich Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik .....          | 28        |
| 6.3.2 Berufsbereich Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein .....            | 31        |
| 6.3.3 Berufsbereich Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit.....           | 36        |
| 6.3.4 Berufsbereich Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe.....    | 39        |
| 6.3.5 Berufsbereich Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT .....   | 42        |
| 6.3.6 Berufsbereich Handel, Transport, Verkehr.....                           | 50        |
| 6.3.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau, Bau, Forstwirtschaft .....     | 60        |
| 6.3.8 Berufsbereich Maschinenbau, Kfz, Metall .....                           | 65        |
| 6.3.9 Berufsbereich Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk ..... | 70        |
| 6.3.10 Berufsbereich Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe .....  | 80        |
| 6.3.11 Berufsbereich Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege .....             | 83        |
| 6.3.12 Berufsbereich Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder .....      | 85        |
| 6.3.13 Berufsbereich Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit.....                    | 92        |
| 6.3.14 Berufsbereich Umwelt.....  | 97        |
| 6.3.15 Berufsbereich Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung.....    | 100       |

## 1 ZUSAMMENFASSUNG

Informationen für die Darstellung des Arbeitsmarktbedarfs können aus einer großen Bandbreite von Quellen gewonnen werden, von Beschäftigungsdaten über bereichsspezifische Arbeitsmarktstudien bis zu Inseraten zu offenen Stellen. Die Tiefe der Analyse geht dabei in der Regel einher mit einem Verlust der Aktualität: Je eingehender sich eine Studie mit Quellen und Daten auseinandersetzt, desto länger dauert es, bis ihre Ergebnisse zur Verfügung stehen. Die Breite der Informationen wiederum geht häufig einher mit einem Verlust an Detailreichtum: Je umfassender Erhebungen oder Studien sind, desto schwieriger wird es, zugleich auch Details zu erfassen. Qualitative Interviews können hier einen Ausgleich schaffen, denn damit können detailreiche und aktuelle Informationen gewonnen werden.

Dieser Bericht fasst die Ergebnisse einer qualitativen Erhebung zum Arbeitsmarktbedarf in Österreich zusammen, die aus ca. 100 Interviews gewonnen wurden. Die Interviews wurden zwischen März und Juni 2017 mit BranchenexpertInnen und FachvertreterInnen geführt. Ihre Ergebnisse flossen in die Beschreibungen und Einschätzungen zu den Berufsbereichen des AMS-Qualifikations-Barometers und deren Berufsobergruppen<sup>1</sup> ein. In den Interviews wurde vorrangig auf folgende Aspekte eingegangen:

- aktuelle und zukünftige Entwicklungen in den Unternehmen/der Branche
- Bedarf in Berufen und Tätigkeitsbereichen
- bedeutende Qualifikationen; Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

Kapitel 3 gibt einen Überblick über jene Faktoren, die von den Befragten als besonders einflussreich auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt beschrieben wurden. Auffällig war die Betonung der folgenden Einflussfaktoren:

### *Digitalisierung*

Die Digitalisierung betrifft alle Berufsbereiche, die Intensität ist unterschiedlich ausgeprägt. Damit einhergehend kommt es auch zu Veränderungen für ArbeitnehmerInnen. Dies betrifft zum einen das Aufgabenprofil, es werden z.B. administrative Tätigkeiten zunehmend in fachlich-operative Aufgaben integriert. Zum anderen sind aufgrund der Digitalisierung generell modifizierte oder neue Kenntnisse und Fertigkeiten auf allen Qualifikationslevels erforderlich. Dazu wird jedenfalls erhöhte Lern- und Weiterbildungsbereitschaft für ArbeitnehmerInnen geordert.

### *Mangel an Fachkräften*

Über alle Berufsbereiche hinweg zeigt sich, dass Fachkräfte für operative Tätigkeiten, vor allem mit einem Lehrabschluss, fehlen. Als Gründe dafür werden einerseits generell die rückläufige demografische Entwicklung und andererseits der geringe Nachwuchs an Personen, die eine Lehre absolvieren möchten genannt. In einige Branchen (wie z.B. die Kreativberufe)

---

<sup>1</sup> Im AMS-Qualifikations-Barometer werden Trends zu 15 Berufsbereichen und ca. 90 Berufsobergruppen beschrieben und jährlich aktualisiert.

sind Ein-Personen-Unternehmen (EPU) vorherrschend, die von sich aus über keine Ressourcen verfügen, zukünftige Fachkräfte heranzubilden. Möglichkeiten, auf den Fachkräftemangel zu reagieren, könnten Ausbildungen im zweiten Bildungsweg für erwachsene Personen sein.

### *Entwicklung der Märkte*

Die Berufsbereiche sind mehrheitlich einem hohen internationalen Konkurrenzdruck ausgesetzt. Dieser entsteht vor allem durch billigere Produktionsmöglichkeiten ausländischer Mitbewerber (geringere Lohnkosten, weniger rechtliche Auflagen). Gleichzeitig zeigt sich am heimischen Markt ein unterschiedliches Konsumverhalten Privater: Einerseits wird die Qualität, Nachhaltigkeit und Regionalität von Produkten immer stärker gefordert und auch entsprechende Preise gezahlt, andererseits gibt es auch eine große Gruppe von KonsumentInnen, die sehr stark auf den Preis einer Ware achten.

Die nachfolgenden Kapitel beschäftigen sich mit dem Bedarf am Arbeitsmarkt unter zwei verschiedenen Gesichtspunkten. Die gewonnenen Informationen zur Nachfrage nach Berufen und bestimmten Tätigkeiten werden in Kapitel 4 zusammengefasst, während Kapitel 5 das Augenmerk auf die Anforderungen an Arbeitskräfte legt, seien dies Qualifikationen bzw. Qualifikationslevels oder bestimmte Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Dabei geht eindeutig hervor, dass Personen mit beruflichen Abschlüssen die größten Arbeitsmarktchancen haben. In Bezug auf die Fähigkeiten sind vor allem technische/digitale sowie kaufmännische Kenntnisse und Soft Skills sehr bedeutend. Gutes Deutsch sowie fortgeschrittene Englischkenntnisse werden mittlerweile auf nahezu allen Qualifikationslevels vorausgesetzt.

Die Anhänge enthalten neben dem Interviewleitfaden und einer Übersicht über die Interviews Zusammenfassungen der Informationen aus den Interviews pro Berufsbereich. Diese veranschaulichen in plastischer Weise die Tiefe der gewonnenen Informationen und die Bandbreite der Aussagen, die durch die qualitative Vorgangsweise erzielt werden konnten.

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

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

## 2 EINLEITUNG

### 2.1 Fragestellung

Die Arbeitskraftnachfrage unterliegt einem ständigen Wandel. Makroökonomische Megatrends, gesellschaftliche Veränderungen sowie politische und arbeitsrechtliche Entscheidungen beeinflussen permanent die Nachfrage nach bestimmten Berufen in Österreich. Dies gilt ebenso für den Bedarf an Kompetenzen, Fähigkeiten, Soft Skills und Qualifikationen, die ArbeitnehmerInnen aufweisen sollen und die von ArbeitgeberInnen nachgefragt werden.

Diese Informationen stellt das AMS-Qualifikations-Barometer, das jährlich aktualisiert wird, zur Verfügung. Zur Darstellung der aktuellen Situation sowie jener von zukünftigen Entwicklungen bzw. Trends zum Berufs- und Kompetenzbedarf wird eine große Bandbreite an Quellen verwendet, z.B. statistische Daten und Auswertungen, nationale Arbeitsmarkt- und branchenspezifische Studien sowie aktuelle Medienberichte über bestimmte Berufsgruppen. Für eine Detaillierung und Schärfung der Arbeitsmarkt- und Kompetenzrends des AMS-Qualifikations-Barometers reichen diese Quellen jedoch nicht immer aus.

Daher wurden bislang im Rahmen der jährlichen Aktualisierungen zusätzlich qualitative Interviews mit ExpertInnen bzw. StakeholderInnen geführt. Dabei handelte es sich um nicht-standardisierte Befragungen, die inhaltliche „Lücken“ zur jeweils vorherrschenden Datenlage schlossen bzw. Erkenntnisse, die aus bestehenden Quellen gewonnen wurden, absicherten. Abhängig von der Größe des Berufsbereichs wurden dabei durchschnittlich drei Interviews pro Bereich geführt.

Diese Interviews sind gemeinsam mit der vom AMS durchgeführten Betriebsbefragung aktuell die einzige Quelle, die Informationen auf detaillierter Ebene zu Berufen und Tätigkeiten, zugeschnitten auf die Berufssystematik des AMS-Qualifikations-Barometers, liefert. Für das Jahr 2017 entfällt das AMS-Betriebsmonitoring.

Die vorliegende Studie gleicht dieses Informationsdefizit aus, indem sie die qualitativen Interviews standardisiert und inhaltlich vertieft. Somit können analoge Erkenntnisse in den Berufsbereichen/Berufen gewonnen werden. Die zentrale Fragestellung – die Darstellung der Nachfrage nach bestimmten Berufen bzw. Branchen und deren Veränderungspotenzial – bleibt dabei nach wie vor aufrecht.

Ausgehend von den bestehenden Beschreibungen des AMS-Qualifikations-Barometers wurden folgende Vertiefungen vorgenommen:

- Welche Entwicklungen beeinflussen die Unternehmen/die Branche, und wie wirken sich diese aus?
- Wie gestaltet sich der Bedarf in den Berufen und Tätigkeitsbereichen?
- Welche fachlichen und überfachlichen Qualifikationen bzw. Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind in den Berufen besonders wichtig? Gibt/gab es diesbezüglich im Zeitverlauf Veränderungen und werden zukünftig Veränderungen erwartet?

## 2.2 Methodisches Vorgehen

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

Die Kontaktdaten der InterviewpartnerInnen standen einerseits aus den vorangegangenen Aktualisierungen zur Verfügung. Andererseits wurden neue InterviewpartnerInnen recherchiert. Dabei wurde darauf geachtet, dass pro Berufsbereich sowohl Unternehmens- als auch BranchenvertreterInnen zu Wort kommen.<sup>2</sup>

Insgesamt konnten 99 Interviews im Zeitraum März bis Juni 2017 (54 ibw, 45 3s) geführt werden. Pro Berufsbereich wurden dabei durchschnittlich fünf bis sieben ExpertInnen/StakeholderInnen befragt.

Der vorliegende Bericht stützt sich auf die Ergebnisse der geführten Interviews. Da es sich zum einen um qualitative Interviews handelt und zum anderen die befragten ExpertInnen jeweils zu ihrem eigenen, eingeschränkten Bereich befragt wurden, sind die Ergebnisse nicht repräsentativ. Schlussfolgerungen auf die jeweilige Branche als Ganzes können nicht gezogen werden, auch nicht auf Teilsektoren, da häufig nur eine Person befragt wurde (z.B. zu Journalismus, zu privaten Sicherheitsdiensten). Weiters wurde von den AutorInnen darauf geachtet, dass Hintergrundwissen aus anderen Quellen (etwa aus dem AMS-Qualifikations-Barometer) nicht in diesen Bericht einfließt. Es kann daher durchaus der Fall sein, dass hier wiedergegebene Einschätzungen im Widerspruch zu Aussagen aus dem AMS-Qualifikations-Barometer stehen, da für diese Informationen eine große Anzahl weiterer Quellen herangezogen, analysiert und verglichen wurde. Die Qualität der Erkenntnisse, die aus den Interviews gewonnenen wurden, ergibt sich aus der Tiefe und dem Detailreichtum der Informationen. Darüber hinaus konnten damit auch zukünftige Entwicklungen eruiert bzw. identifiziert werden, die aus anderen Quellen kaum zu ermitteln sind.

→ **Querverweise:** Diese Studie enthält Querverweise. Allgemeine Aspekte sowie Berufe, Tätigkeiten und Qualifikationen werden in verschiedenen Kapiteln dargestellt. Sie können jedoch sehr stark ineinandergreifen bzw. einander bedingen. Um eine Verbindung zu schaffen werden mit der Markierung „→ + Verweis auf das Kapitel“ auf Zusammenhänge zwischen Textstellen hingewiesen.

---

<sup>2</sup> Eine detaillierte Listung der InterviewpartnerInnen findet sich im Anhang.

### 3 AKTUELLE SITUATION UND ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGEN

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

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

- **Wirtschaftliche Einflussfaktoren** beziehen sich auf aktuelle Aspekte, Trends und Herausforderungen, die generell auf Unternehmen und ihr Standing bzw. ihre Teilhabe am Markt Auswirkungen haben.
- **Digitalisierung** beschreibt, welche Auswirkungen neue digitale Technologien auf die Berufsbereiche haben, und welchen weiteren technologischen Einflussfaktoren die Berufsbereiche v.a. im Produktionsablauf aktuell und zukünftig gegenüberstehen.
- **Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein** als Querschnittsmaterie wirkt auf viele Bereiche ein.
- **Rechtliche und gesetzliche Vorgaben** zeigen auf, mit welchen Auflagen bzw. Beschränkungen die Berufsbereiche konfrontiert sind, v.a. wenn diese erstmalig auftreten.
- Der Abschnitt **Arbeitsmarkt und Arbeitsanforderungen** stellt aktuelle und zukünftige beschäftigungsspezifische Aspekte und Verläufe dar.
- Gemeinsamkeiten in den Berufsbereichen finden sich auch hinsichtlich der Strategien, zu denen Unternehmen greifen, um konkurrenzfähig zu bleiben (**Qualität und Innovation**). Das Kapitel geht aber auch auf Gemeinsamkeiten in der unternehmerischen Angebotspalette (Rohstoffe, Materialien, Produkte, Waren und Dienstleistungen) ein.

#### 3.1 Wirtschaftliche Einflussfaktoren

##### In- und ausländische MitbewerberInnen – Konkurrenzdruck

Aktuell nehmen die Unternehmen einen großen Wettbewerbsdruck seitens MitbewerberInnen aus ost- und mitteleuropäischen Nachbarstaaten wahr. Durch den Eintritt von Ländern dieser Region in die Europäische Union („EU-Osterweiterung“) gilt für diese nun auch der freie Dienstleistungsverkehr. Aufgrund eines geringeren Lohnniveaus in ost- und mitteleuropäischen Ländern können Unternehmen günstiger kalkulieren und damit ihre Leistungen in Österreich billiger anbieten. Dies brachte und bringt nach wie vor heimische Betriebe – trotz

Angleichungen durch die Entsenderichtlinie<sup>3</sup> – unter Druck. Dies betrifft vor allem Berufsbereiche des technisch-produzierenden Segments. Im Berufsbereich „Maschinenbau, Kfz, Metall“ bezieht sich der Wettbewerb nicht nur auf die Dienstleistung, auch Metallteile werden von ost- und mitteleuropäischen Ländern preislich günstiger angefertigt und am österreichischen Markt vertrieben, was zusätzlichen Preisdruck erzeugt.

Der Berufsbereich „Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder“ steht weniger mit europäischen, denn asiatischen Ländern im Wettbewerb und sieht diese als starke Herausforderung an. Auch aus der Papierindustrie wird eine starke Abhängigkeit vom Weltmarkt berichtet: weltweite Überkapazitäten üben einen starken Einfluss auf die Preise aus, mit dem die österreichischen Unternehmen zurechtkommen müssen.

Aber auch bei Dienstleistungen sind österreichische Unternehmen starker Konkurrenz ausgesetzt, und zwar sowohl innerhalb Österreichs als auch aus den Nachbarländern. Die Ausprägung ist je nach Branche unterschiedlich: Reinigungsfirmen erhalten neuen Mitbewerb durch Online-Vermittlungsplattformen; im Tourismus und im Gastgewerbe wurde z.B. von großem Kostendruck innerhalb der Branche berichtet. Die Konkurrenz durch „Airbnb“ (ein Online-Marktplatz für Buchung und Vermietung von Unterkünften) hingegen wurde von den Befragten nicht als ernsthafte Konkurrenz für die Hotellerie gesehen. Bereits aus den letzten Jahren bekannte Phänomene wie die Nutzung von medizinischen und Körperpflege-Dienstleistungen in Nachbarregionen („Zahnarzttourismus“; Friseurbesuche, Massagen) wurden in den Interviews nicht thematisiert.

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

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

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

---

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

menden Bewusstseins der KonsumentInnen für Qualität und Nachhaltigkeit immer stärkerer Beliebtheit.

### **Konsumverhalten Privater – Qualitätsbewusstsein**

In den Berufsbereichen wird ein verändertes Kaufverhalten seitens privater KonsumentInnen wahrgenommen. Einerseits gibt es einen gesellschaftlichen Trend zu qualitativer Ware. Diese KonsumentInnen legen großen Wert auf Regionalität, biologische Erzeugnisse und Nachhaltigkeit. Anbieter dieses Segments sprechen davon, dass (Roh-)Produkte auf immer höherem Niveau verarbeitet werden müssen, was Spezialisierungen erfordert und die Margen verkleinern. Auch in der Produktion von Textilien zeigt sich, dass Private zunehmend natürliche Materialien (v.a. Viskose) bevorzugen. Für Viskose benötigt es den Rohstoff Holz, wodurch der Wettbewerb mit anderen Branchen, die auch diesen Rohstoff verwenden (Bau, erneuerbare Energien), zunehmen wird. Andererseits verstärkt sich auch die Klientel im Niedrigpreissegment. Diese KundInnen wünschen vor allem günstige Produkte ohne hohe Ansprüche auf Qualität. Insbesondere in der Berufsobergruppe „Einzelhandel“ macht sich ein starkes Auseinanderklaffen des Billig- und Hochpreissegments bemerkbar.

Ähnliche Trends sind im Tourismus zu beobachten: Zum einen versuchen Hotels, Dienstleistungen zu reduzieren („alles den Gast selber machen lassen“), um Kosten zu sparen. Zum anderen wird erkannt, dass Gäste persönliche Betreuung und Authentizität schätzen, sodass dies im Gegenzug ein Wettbewerbsvorteil sein kann.

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

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

### **Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union – „Brexit“**

Die aktuelle europapolitische Situation, der Austritts Großbritannien aus der Europäischen Union, obwohl noch nicht vollzogen, ruft Bedenken hervor. Unsicherheiten über die Gestaltung der weiteren Geschäftsbeziehungen oder damit verbundene (mögliche) Handelsbeschränkungen formulieren v.a. „Maschinenbau, Kfz, Metall“ sowie der Handel.

## 3.2 Digitalisierung

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

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

Einige Befragte machten jedoch darauf aufmerksam, dass die Digitalisierung für Unternehmen mit Investitionen und damit Kosten verbunden ist und daher nicht alle Betriebe – vor allem Kleinbetriebe – Schritt halten können und damit die Gefahr besteht, dass sie vom Markt verdrängt werden.

Die Digitalisierung kann auch auf die Teamarbeit bzw. intergenerationelle Zusammenarbeit Auswirkungen haben. Ein spezieller Fall wurde für GoldschmiedInnen und SchmuckdesignerInnen erwähnt: Da älteren MeisterInnen häufig die notwendigen Kenntnisse für digitalen Entwurf fehlen, könnten jüngere Fachkräfte, die diese Software-Kompetenzen bereits in der Ausbildung erworben haben, mit Älteren zum beiderseitigen Nutzen zusammenarbeiten.

Die Digitalisierung nimmt in den einzelnen Berufsbereichen ein unterschiedliches Ausmaß bzw. unterschiedliche Intensität ein. So zeigt sich, dass im Berufsbereich „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“ die für diese Studie Befragten der Thematik noch wenig Bedeutung beimessen. Dies spiegelt sich auch in den dafür erforderlichen Fähigkeiten wider. Während alle Berufsbereiche Angaben über speziell für die Digitalisierung notwendige Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen machen, gibt es seitens der „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“ diesbezüglich keine Aussagen (→ 5.2.).

Digitale Fähigkeiten, die quer über Bereiche und Branchen gefragt sind, sind „Multimedia Kenntnisse“. Das betrifft die Betreuung des eigenen Webauftritts und die Nutzung sozialer Medien für Marketing und KundInnenbindung (→ 5.2.). Häufig werden diese Tätigkeiten nicht von speziell dafür eingestellten MitarbeiterInnen übernommen, sondern müssen – v.a. in kleinen Betrieben – von Administrativkräften und den fachlichen MitarbeiterInnen „mitgemacht“ werden. Elektronische Kommunikation im täglichen Arbeitsalltag gehört ohnehin bereits zu

den Selbstverständlichkeiten und wird häufig auch von unterstützenden Berufen und gering Qualifizierten erwartet.

All dies hat einen ständigen Weiterbildungsbedarf zur Folge. Dementsprechend wurden die Bereitschaft zu lernen, die Offenheit für neue Technologien und die Bedeutung des lebenslangen Lernens in den Interviews immer wieder betont.

*Sektoren, die laut Befragten besonders von Digitalisierung betroffen sind:*

- Gesamter Produktions- bzw. Fertigungsbereich mit einer weiteren Zunahme in der Automatisierung und Prozesstechnik, Planung und Animation von Produkten bis hin zur „digitalen Fabrik“
- Gebäudetechnik, Hausverwaltung: BIM (Building Information Modeling), Big Data-Auswertungen der Nutzung von Liegenschaften
- Bau, Keramik und Stein setzt zunehmend auf digitale Modellierungen bzw. Planungstools
- Forstwirtschaft: verstärkte Verwendung von digitalen Endgeräten und fachspezifischen Apps
- Kaufmännisch-administrativer Bereich und Marketing: verstärkte Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien, Social Media und Web 2.0-Applikationen
- Buchhaltung: vollständig digitalisierte Akten
- Einzelhandel: Bezahlung mit Mobiltelefon, weitere Zunahme des Onlinehandels
- Lager: Intensivierung der digitalen Bestandserfassung
- Tourismus und Gastgewerbe: Buchungssysteme, Online-Buchungen, Marketing über Soziale Medien
- Journalismus, Medienberufe: Mobiler Journalismus, Social Media Management, Multimedia
- Kreative Berufe: Computerdesign, Bildbearbeitung, Grafik- und Fotografie-Software
- Medizin, v.a. Gehobene medizinisch-technische Berufe: neue Technologien und IT-Tools, eHealth
- Bildung: Nachholbedarf an digitalen Kompetenzen bei LehrerInnen, e-Learning, Long Distance Learning
- Wissenschaft und Forschung: fachspezifische digitale Kompetenzen, z.B. Klimamodelle für Geowissenschaften oder Digital Humanities für Kulturwissenschaften

### **3.3 Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein**

Auch Nachhaltigkeit kann aus den Interviews als deutlicher Trend abgelesen werden. Das steigende Bewusstsein für Nachhaltigkeit, aber auch gesetzliche Regelungen und Vorgaben für Unternehmen, spiegelt sich einerseits direkt in umweltrelevanten Gebieten wie Energieformen und in sogenannten Green Jobs wider. Andererseits ist Nachhaltigkeit ein Querschnittsthema, das – in unterschiedlichem Ausmaß und in unterschiedlicher Weise – auf viele Branchen und Berufsbereiche einwirkt, auch dort, wo man einen Einfluss nicht unmittelbar erwarten würde.

Genannt wurden z.B. in einem Interview zu Modedesign der Trend zur Verwendung von Materialien, die regional und daher klimaschonend erzeugt wurden (kurze Transportwege), so-

wie das steigende Bewusstsein für Produktionsbedingungen in Billiglohnländern. Im Gastgewerbe wird ebenfalls der Trend zu regionalen Produkten und zu gesunder Nahrung („gesund, grün, fettarm“) beobachtet. Von der Forschung werden Umweltsanierung, Wasser- und Grundwasserschutz, Kläranlagen und Schwermetallreinigung als wichtige Zukunftsthemen genannt. Von einem Experten aus der Papierindustrie wiederum war vom Umstieg auf neue, umweltschonende Technologien zu hören, auch aufgrund von gesetzlichen Auflagen, sowie von der Entwicklung neuer Produkte, die die Umwelt weniger oder nicht belasten (Wärme, Bio Refinery). Auch die Baubranche sowie Steinmetz- und Hafnereibetriebe geben an, dass immer stärker Heizanlagen mit erneuerbaren Energiequellen nachgefragt werden.

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

### **3.4 Rechtliche und gesetzliche Vorgaben**

Aktuelle sowie erwartbare gesetzliche Vorgaben beeinflussen die Berufsbereiche hinsichtlich der Anforderungen an ihre MitarbeiterInnen, des administrativen Aufwands sowie der Kosten. Einige Befragte sprechen sogar davon, dass die gesetzlichen Auflagen in Österreich zum Teil überzogen sind, die Reglementierung zu hoch sowie die damit verbundene Bürokratie zu umfassend sei.

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

Mehrmals erwähnt wurde auch, dass kleine Nivellierungen von gesetzlichen Änderungen allein bereits einen gewissen Aufwand bedeuten. RauchfangkehrerInnen z.B. müssen Änderungen der Kehrverordnung oder des Feuerpolizeigesetzes beachten und entsprechende Adaptierungen vornehmen. Für Hausverwaltungen ist aktuell die Erfüllung neuer Normen ein Problem, da die konkrete Anwendung und die Verrechnung des dafür nötigen Aufwandes rechtlich noch nicht eindeutig geklärt sind.

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

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

In der Bildung spielt die Reform der PädagogInnenausbildung eine große Rolle, mit Auswirkungen sowohl auf die Ausbildungen selbst als auch auf den Weiterbildungsbedarf bei älteren LehrerInnen. Auf die Rechtsberufe können sich die beschriebenen Entwicklungen auch positiv auswirken. Laut einer Expertin wird in wirtschaftlich schwierigen Zeiten grundsätzlich mehr verhandelt, und neu entwickelte Betriebsmittel erfordern auch rechtliche Beratung.

### 3.5 Arbeitsmarkt und Arbeitsanforderungen

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

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

- Starker Bedarf an technisch-operativen Fachkräften in der Baubranche, in der Gebäudetechnik sowie im Elektronik- und elektrotechnischen Segment
- Konstante Entwicklung im gesamten Berufsbereich „Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein“, „Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft“ und „Maschinen, Kfz, Metall“
- Zuwächse in der Biotechnologie, v.a. im pharmazeutischen Segment; bei ÖkologInnen und UmweltpädagogInnen (leichter Anstieg) sowie in der Kunststoffbranche
- Steigende Nachfrage im Bahnverkehr
- Immer mehr offene Stellen im Onlinehandel
- Gefragt, jedoch schwer zu besetzen: Stellen für TextiltechnologInnen und TextilchemikerInnen
- Verringerung der Arbeitsplätze bei Banken aufgrund Digitalisierung, v.a. in Administration, weniger bei serviceorientierten Tätigkeiten; Umweltconsulting und -management (abnehmende Förderungen)
- Wenige offene Stellen: kreative Berufe, Medien, Kunst, z.B. Journalismus, Kunsthandel, Design; Selbstständigkeit und EPU sind dort vorherrschend
- Stabil bzw. stagnierend: Papierindustrie
- Starke Nachfrage bzw. Wachstum bei Sozial- und Gesundheitsberufen: Kinderbetreuung; MasseurInnen, medizinisch-technische Berufe; Pflege, wobei noch unklar ist, wie sich der Bedarf an den neuen bzw. neu geordneten Pflegeberufen entwickeln wird, da die Ausbildungen erst gestartet sind
- Starke Nachfrage auch nach bestimmten Dienstleistungen: Buchhaltung (aktuell; mittelfristig: gleichbleibend); Tourismus und Gastgewerbe, v.a. „alles, was direkt am Gast ist“ (Front Office, Housekeeping, Zimmermädchen; auch Koch/Köchin); Entsorgungs- und Recyclingfachleute

- Zukünftiger Mangel an Arbeitskräften: Gesundheit und Medizin (bei ÄrztInnen ist offen, ob es sich um einen quantitativen oder einen qualitativen Mangel handelt, z.B. durch fehlende KassenvertragsärztInnen), UmwelttechnologInnen
- Schwer zu besetzen: MitarbeiterInnen für private Sicherheitsdienste (Qualifikationslücke); Private Sicherheit ist eine Niedriglohnbranche, daher niedrige Einstellungsürden (keine geregelte Ausbildung, für Personenschutz sind jedoch Deutschkenntnisse notwendig), Lehrstellen für PapiertechnikerIn und im Tourismus, gut ausgebildete Tourismus-Fachkräfte, v.a. aus dem Inland.

Keine klare Aussage zu gewinnen ist aus den Einschätzungen der ExpertInnen zur Nachfrage nach LehrerInnen: Teils wird von einem deutlichen künftigen Mangel gesprochen („Wir brauchen dringend tausende LehrerInnen“), teils wird der Bedarf differenziert nach Fächern und Schultypen unterschiedlich eingeschätzt, von sinkend über gleichbleibend bis steigend; und teils wird auf die bedarfsorientierte Ausbildung verwiesen.

### **Aus- und Weiterbildung**

In Bezug auf Anforderungen an aktuelle und zukünftige MitarbeiterInnen sind neben bestimmten Fähigkeiten (→ 5.2.) auch bestimmte Aus- und Weiterbildungen von hoher Bedeutung (→ 5.1.).

Qualifizierung bzw. Höherqualifizierung stellen einen generellen Trend dar. Immer wieder wurde betont, wie wichtig Abschlüsse und fundierte Ausbildungen seien. Aber auch für Anlern- und Hilfskräfte nehmen die Kompetenzen zu. Auch wenn keine formalen Qualifikationen erwartet werden, sollten sie doch bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten oder Berufserfahrung mitbringen.

Als eine zukünftige Entwicklung wird in den Berufsbereichen gesehen, dass – auch im Zuge des Fachkräftemangels – der zweite Bildungsweg bei Erwachsenen immer wichtiger und damit zunehmen wird. Befragte ExpertInnen der Berufsobergruppen wie z.B. „Stein“ oder „Textil“, die davon sprechen, ihre Nachfrage an Lehrlingen kaum mehr decken zu können, können sich vorstellen, Lehrlingsausbildungen bzw. andere Erstausbildungen für Fachkräfte, wie z.B. berufsbildende Schulen, verstärkt branchenübergreifend anzubieten. Andere Produktionszweige, wie die Papierindustrie, bieten Fernlehrgänge an, durch die Fachkräfte anderer Richtungen in verkürzter Zeit einen Lehrabschluss in „Papiertechnik“ erreichen können.

Es zeigt sich, dass die Bedeutung des lebenslangen Lernens steigt. Häufig wird betont, dass auch Arbeitskräfte mit abgeschlossener Ausbildung ständig neue Kompetenzen erwerben müssen („on the job“ oder durch Weiterbildungen).

Die Reinigungsbranche bietet aufgrund der guten Einsatzmöglichkeit von niedrig Qualifizierten Chancen für berufliche Erst- und Wiedereinstiege. Auch im Tourismus wird eine formale Ausbildung nicht immer als zwingend vorausgesetzt – Anlernen im Betrieb wird von manchen Betrieben als Chance für Flüchtlinge, aber auch allgemein für QuereinsteigerInnen, angeboten: „Die besten Personen für die besten Tätigkeiten verwenden, den Rest mit Anlernen“.

## Fachkräftemangel

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

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

Um den aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangel beheben zu können, haben VertreterInnen von Berufsgruppen begonnen, mit verschiedenen Initiativen und Marketingstrategien die Lehrberufe verstärkt zu bewerben.

In Branchen, in denen viele EPU's tätig sind, ist es sehr schwierig Nachwuchs auszubilden, da dies aufgrund der knappen Ressourcen kaum möglich ist. In diesem Fall wird versucht Personen über den zweiten Bildungsweg verstärkt einzubeziehen.

Als weitere Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs werden seitens der Befragten verstärkte Migration (i. S. v. Zuzug) von qualifizierten ArbeitnehmerInnen, verstärkte Bewerbung von technischen Berufen für die Zielgruppe der Frauen sowie eine Arbeitszeitflexibilisierung für Lehrlinge – die u. U. mehr Unternehmen motiviert, Lehrlinge auszubilden – vorgeschlagen.

## Flexibilisierung der Tätigkeitsfelder

Ein Großteil der Befragten geht davon aus, dass der Arbeitsmarkt der Zukunft sich flexibler als aktuell gegeben darstellen wird.

### *Flexibilisierung des Arbeitsbereichs*

Laut den Befragten werden ArbeitnehmerInnen schneller und öfter eine andere Rolle oder eine andere Funktion/Position im Unternehmen einnehmen müssen. Weiters werden sich die Schnittstellen zwischen Tätigkeiten, die derzeit noch vielfach durch Berufsqualifikationen getrennt sind, aufweichen. Personen, die einen bestimmten Beruf erlernt haben, werden demnach einzelne Aufgaben, die grundsätzlich anderen Berufen zugeordnet sind, überneh-

men müssen. In den Interviews wurden dabei v.a. die Übernahme administrativer Standardtätigkeiten (wie z.B. E-Mail Kommunikation, Vereinbarung von Terminen, Legen von Kostenvoranschlägen) genannt, und dies betrifft auch jene Schnittstellen, wo Handwerk und Technik ineinandergreifen, wie z.B. in der Baubranche. Die Befragten sprechen diesbezüglich von „fächerübergreifenden Kenntnissen und Fertigkeiten“ oder „Interdisziplinarität von Tätigkeiten“.

Dies kann durch Angaben von Befragten aus dem Berufsbereich „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT“ veranschaulicht werden: Durch den Fortschritt der Technik wird es dazu kommen, dass Hard- und Software immer mehr ineinander verschwimmen bzw. Teile der Hardware direkt von der Software übernommen werden. Somit müssen EDV-TechnikerInnen der Zukunft AllrounderInnen mit spezifischen Fachkenntnissen sein.

Unternehmen sprechen bereits davon, dass sie derart kompetente ArbeitnehmerInnen aus Kostengründen nicht mehr in ihren Personalstab aufnehmen können, sondern für diese Arbeitsbereiche mit SubauftragnehmerInnen zusammen arbeiten werden müssen. Daher sehen die Befragten einen verstärkten Trend zum selbstständigen Unternehmertum, jedoch in Form von EPU.

Flexibilität ist auch in Bereichen gefragt, in denen Selbstständigkeit nicht die Ausnahme, sondern einen gängigen Karriereweg darstellt, wie z.B. handwerklich-kreative Berufe wie ModedesignerIn oder GoldschmiedIn sowie Bereiche mit extremer Konkurrenz am Arbeitsmarkt, in denen Arbeitskräfte aus Mangel an Stellenangeboten als EPU tätig werden, wie z.B. im Journalismus.

#### *Flexibilisierung des Arbeitsorts*

Sich verändernde Unternehmensstrukturen, Teleworking u.a. wird von den MitarbeiterInnen der Zukunft orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erfordern. Beides setzt eine erhöhte Veränderungsbereitschaft voraus.

### **3.6 Qualität und Innovation**

Um konkurrenzfähig zu bleiben, müssen Unternehmen Strategien entwickeln, mit denen sie sich von MitbewerberInnen abheben. Dabei ist es notwendig, Trends und geänderte Vorlieben von KundInnen zu kennen. Insofern wurden mehrmals hohe Qualitätsansprüche, Nachhaltigkeit und Gesundheitsbewusstsein sowie generell Innovation erwähnt (→ 3.3.). Auch das Beobachten und Erkennen von Trends selbst wird als notwendige Kompetenz erachtet. In Österreich erzeugte Produkte, die sich durch kurze Transportwege auszeichnen (Mode, Gastronomie, Lebensmittel), das Reagieren auf das gesteigerte Bewusstsein für gesunde Ernährung (Gastronomie, Lebensmittel) oder Beiträge zum Klimaschutz (Kreislaufsysteme in der Papierindustrie) sind Beispiele für solche Strategien.

Das Steigen des Qualitätsbewusstseins der KundInnen wird z.B. in der Gastronomie, im Tourismus oder im Handel sichtbar, jedoch zugleich mit der entsprechenden Gegenbewegung: Preiswertes, einfaches Essen (Fast Food) ist gefragt, als Gegenreaktion steht aber auch hochwertige, gute Kost hoch im Kurs (→ 3.5). Gäste erwarten sich günstige Hotelzimmer, zugleich aber auch ein hochwertiges Frühstück; Hotels lassen Gäste ihre Zimmerkarte

selbst ausdrucken und online einchecken, um kostengünstig zu bleiben, bedienen aber auch das Bedürfnis der Gäste nach persönlicher Betreuung.

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

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

## 4 TÄTIGKEITSBEREICHE UND BEDARF IN BERUFEN

### 4.1 Wichtige Berufe und Tätigkeitsbereiche

Eine Zusammenschau über die eher technischen, produzierenden Berufsbereiche zeigt, dass die wichtigsten Berufe im technischen Bereich zum Großteil in den Qualifikationslevels Lehre sowie berufsbildende mittlere und höhere Schule (BMHS) zu finden sind. Technische Berufe haben jedoch auch auf akademischem Niveau eine hohe Bedeutung. Ein Beruf, der v. a. in den techniklastigen Berufsbereichen, wie „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT“ sowie „Maschinenbau, Kfz, Metall“ sehr häufig genannt wird, ist jener des/der MechatronikerIn. Diesem aktuell stark nachgefragten Beruf (Stand August 2017) wird jedoch bereits jetzt ein Wandel der Kenntnisse und Fertigkeiten attestiert. Aufgrund der Digitalisierung wird dieser Beruf zukünftig stärker auf Softwaresteuerungen ausgerichtet sein.

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

Analog zur hohen Bedeutung von technischen Berufen haben für die Befragten auch technische Tätigkeitsbereiche hohe Relevanz: Produktion, Forschung und Entwicklung, Qualitätssicherung u.a. Neben handwerklichen und dienstleistungsbezogenen Arbeitsfeldern ist in den Unternehmen auch der kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Arbeitsbereich besonders relevant.

ExpertInnen aus den Berufsbereichen mit Dienstleistungs-Schwerpunkten zufolge werden es nicht so sehr bestimmte Berufe, sondern v.a. Tätigkeiten und Kompetenzen sein, die in Zukunft verstärkt nachgefragt werden.

Erwähnt wurden v.a. (→ 3.2., 3.3., 3.6.):

- Digitalisierung: Beherrschung der digitalen Kommunikation, Anwendung von Software; Vermarktung im Internet und in Sozialen Medien, Betreuung der eigenen Website
- Vermarktung, Marketing: Dafür sind vermehrt nicht nur Marketing-MitarbeiterInnen zuständig; häufig müssen Fachkräfte selbst Marketing-Aufgaben für ihren Bereich mitübernehmen. Dies betrifft vielfach die Vermarktung im Internet und in Sozialen Medien. Die dafür notwendigen digitalen und Multimedia-Kompetenzen sind daher verstärkt gefragt.
- Erfüllung von hohen Qualitätsansprüchen: bedingt durch harte Konkurrenz im Inland und global; typisch dafür waren Aussagen wie „Nur die besten ...“; „Um mithalten zu können, ...“; „fundierte, breite Ausbildung“; dazu gehört auch der Trend zu Höherqualifizierung, z.T. auch Akademisierung.

## 4.2 Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsebenen

Der Bedarf sowie Angaben zum Anteil an Beschäftigten in den Berufsbereichen werden anhand verschiedener Qualifikationslevels dargestellt:

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

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

### Anlern- und Hilfskräfte

#### *Produktion*

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

Dabei zeigt sich, dass jene „produzierenden“ Berufsbereiche, die bereits zu einem sehr hohen Grad mit automatisierten Maschinen und aktueller Technik arbeiten – wie z.B. die Bauindustrie, der Chemie- und Kunststoffsektor, der IT-Bereich – einen geringen Anteil an Hilfskräften aufweisen. Dort, wo der Einsatz von automatisierten Maschinen produktionsbedingt (noch) gering ist, wie z.B. im Bergbau finden sich derzeit (noch) viele Hilfs- und Anlernkräfte.

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

### *Dienstleistungsbereich*

Innerhalb der dienstleistungsstarken Berufsobergruppen gibt es auch auf diesem Qualifikationslevel Berufe, die sich eines erhöhten oder gleichbleibenden Bedarfs erfreuen. Dies ist im Segment der Zustellung, im Handel, in der Reinigung, bei privaten Sicherheitsdiensten sowie im Tourismus und im Gastgewerbe der Fall. Aber auch von Hilfskräften wird häufig ein gewisses Maß an Qualifizierung erwartet, z.B. durch Anlernen im Betrieb.

## **Fachkräfte mit Lehrabschluss/BMS**

### *Produktion*

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

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

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

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

Der verstärkte Grad an Technik bzw. Technologien wirkt sich auch auf den Bedarf an Fachkräften mit Lehrabschluss aus. Während in einigen Berufsbereichen resp. Berufsobergrup-

pen davon gesprochen wird, dass sich die Nachfrage nach Beschäftigten erhöht, kommt es in anderen zu Einsparungen und damit zu Personalrückgängen (→ 3.2.).

Nach Angaben der Befragten zeigt sich, dass Beschäftigte dieses Qualifikationsniveaus in produktionslastigen Berufsbereichen einen sehr hohen Anteil in den Unternehmen ausmachen.

### *Dienstleistungsbereich*

Fachkräfte mit Lehr- und BMS-Abschluss sind in folgenden Segmenten stark vertreten:

- Tourismus, Gastgewerbe
- Schönheitspflege: FriseurInnen
- Reinigung: neben einer großen Zahl von niedrig Qualifizierten auch Fachkräfte

In administrativen Büroberufen sind BMS- und LehrabsolventInnen z.T. starker Konkurrenz durch Arbeitskräfte mit höheren Qualifikationen ausgesetzt, z.B. durch AbsolventInnen einer Handelsakademie. Oft werden vormals typische administrative Tätigkeiten von MitarbeiterInnen anderer Berufe oder Qualifikationslevels (mit digitalen Mitteln) miterledigt.

### **Fachkräfte mit BHS-Abschluss und AkademikerInnen**

#### *Produktion*

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

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

#### *Dienstleistungsbereich*

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

- Recht
- Wissenschaft
- LehrerInnen: Durch die Bildungsreform werden nun alle PädagogInnen akademisch ausgebildet, Ausnahme: ElementarpädagogInnen.
- Gesundheit: ÄrztInnen
- Umwelt: EnergietechnikerInnen und UmwelttechnologInnen werden vermehrt mit akademischer Ausbildung gesucht.
- Bank- und Finanzwesen: Wirtschaftsstudien
- Buchhaltung: Die Mindestanforderung an MitarbeiterInnen ist in der Regel der Abschluss einer allgemein bildenden oder berufsbildenden höheren Schule in Kombination mit Sonderqualifikationen.

- Sicherheitsdienste mit Aufgaben in technischer Überwachung: Abschluss einer höheren technischen Lehranstalt oder einer Fachhochschule wird gewünscht.

Typisch und verstärkt im Kommen sind Kombinationen von Fachrichtungen wie Technik und Wirtschaft oder Recht und Wirtschaft. Weiters wird fast durchgehend die große Bedeutung von Englisch (und teils auch weiteren Fremdsprachen) für Arbeitskräfte mit akademischer Ausbildung betont (→ 5.2.).

## 5 QUALIFIKATIONEN, KENNTNISSE, FERTIGKEITEN UND KOMPETENZEN

### 5.1 Qualifikationen und Abschlüsse

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

In den produktionslastigen Berufsbereichen ist die bedeutendste Qualifikation der Lehrabschluss. Weiterführende Abschlüsse, wie etwa die Meisterqualifikation, werden jedoch zunehmend wichtig. Auch AbsolventInnen einer BHS sind sehr gefragt. In der Berufsobergruppe „Chemie, Biotechnologie und Kunststoffproduktion“ wird angegeben, dass Beschäftigte, die sowohl über eine Meisterprüfung als auch über eine Reife- und Diplomprüfung einer BHS verfügen, ausgezeichnete Arbeitsmarktchancen haben.

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

Betrachtet man die Aussagen zu eher dienstleistungsorientierten Berufsbereichen, so besteht im Vergleich eine stärkere Nachfrage nach Arbeitskräften mit Matura und tertiären Ausbildungen. Dies trifft nicht nur auf Berufsbereiche und Berufsgruppen zu, die von vornherein durch akademische Berufe geprägt sind (z.B. „Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung“, Recht und ärztliche Berufe), sondern z.B. auch auf „Umwelt“, auf das Bankwesen, Bildungsberufe und auf einige administrative Berufe (Buchhaltung, Wirtschaftsberatung und Unternehmensdienstleistungen).

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

Die Forschung ist in Österreich in hohem Maß von Förderungen abhängig. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede in der Vergabe: Für naturwissenschaftliche Forschung, die eine bes-

sere wirtschaftliche Verwertung verspricht als geisteswissenschaftliche, können leichter Förderungen aus der Industrie lukriert werden. Innerhalb der kultur- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen wiederum spiegeln sich Qualitätsunterschiede wider, die zum Teil historisch gewachsen sind („bessere Leute produzieren bessere Studierende und man ist dann erfolgreicher“), auch in der Erfolgsrate bei Förderungsanträgen.

Hohe Relevanz hat auch die Berufserfahrung. Personen, die über keine Berufspraxis verfügen, haben bei Bewerbungen eindeutig einen Nachteil. Dies gilt in besonderem Ausmaß auch für Anlern- und Hilfskräfte, wo Erfahrung in einer Branche beinahe schon eine Qualifikation ersetzen kann.

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

## 5.2 Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

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

Es zeigt sich jedoch, dass auch überfachliche Kompetenzen bzw. Soft Skills von großer Relevanz sind. Dies betrifft nicht nur Berufe mit KundInnenkontakt, auch für die Zusammenarbeit im Team sind sie für die Befragten unumgänglich. Dabei wird in eher technisch ausgerichtete Berufsbereiche, wie „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT“ und „Maschinenbau, Kfz, Metall“, verstärkter Aufholbedarf gesehen.

Im nachfolgenden Abschnitt wird darauf eingegangen, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen für die Befragten von zentraler Bedeutung sind. Dies soll zeigen, auf welche Schwerpunkte die Unternehmen Wert legen bzw. mit welchen Fähigkeiten ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende besonders punkten können.

## Fachliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

### *Digitale Kompetenzen und weitere technische Fähigkeiten*

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

Barrierefreiheit im Netz ist zwar bereits seit 2016 in Österreich verpflichtend, wird aber laut befragter Expertin noch nicht sehr beachtet. Entsprechende Kompetenzen für die Umsetzung werden daher in nächster Zeit gefragt sein.

In techniklastigen Berufsbereichen wird die Umsetzung ständig neuer Automatisierungsschritte und Robotik wichtig (bleiben). Zudem wird auch auf die Relevanz der Wartung und des Service von digitalen Geräten sowie der Gewährleistung der Datensicherheit hingewiesen. Datensicherheit wird zukünftig auch in anderen Berufs- und -untergruppen (z.B. Recht; Wissenschaft; Buchhaltung) eine große Rolle spielen.

Manuelle, technische Fähigkeiten, wie das Zeichnen von Plänen oder Sortiertätigkeiten, werden immer stärker computer- bzw. maschinengestützt ablaufen und daher generell an Bedeutung verlieren. In einzelnen Nischen werden händische Tätigkeiten aber weiterhin eine Rolle spielen, z.B. händisches Zeichnen bei kreativen Berufen wie GoldschmiedIn oder DesignerIn.

### *Kaufmännische Fähigkeiten*

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

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

Im Marketing sind Fähigkeiten im Bereich Web 2.0 und Social Media unumgänglich. Das gilt nicht nur für Marketingabteilungen, sondern in hohem Maß auch für Selbstständige und EPU's, die aus Kostengründen den Webauftritt und die Vermarktung selbst übernehmen. Auch Selbstmanagement gehört zu den wichtigen Kompetenzen für EPU's.

### *Diversität und Fremdsprachenkenntnisse*

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

Das bezieht sich auf den Umgang mit KundInnen und Gästen aus verschiedenen Kulturen genauso wie auf notwendige Kompetenzen von LehrerInnen, die mit SchülerInnen aus unterschiedlichen ethnischen und sozialen Hintergründen sowie mit SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen umgehen können müssen. Für den Tourismus oder in der Baubranche wurde auch der Umgang mit MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Kulturen als Herausforderung genannt (→ 3.5).

### *Weitere häufig genannte, wichtige Fähigkeiten:*

- Management Kenntnisse: Entrepreneurship-Kenntnisse, Businessplan
- Wissen über Förderungen, Förderungsakquisition
- Medienkompetenz, Multimedia-Kenntnisse (Content Management)
- EDV-Anwendungskenntnisse: Social Media Management
- Internet-Entwicklungs- und Administrationskenntnisse: Web 2.0 Technologien
- Juristisches Fachwissen: Medienrecht
- Medienethik
- Datenbank-Anwendungskenntnisse
- Deutschkenntnisse: Deutsch auf hohem Niveau (Projektberichte, Publikationen)
- Qualitätsmanagement-Kenntnisse

### **Überfachliche Kompetenzen**

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

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

Da das Ineinandergreifen von Arbeitsbereichen zunimmt, müssen Beschäftigte die Bereitschaft für Weiterbildungen mitbringen. Arbeitskräfte müssen auch auf die laufenden Neuerungen bei Technologien und auf geänderte Arbeitsabläufe mit rascher Anpassung reagieren können. Die Flexibilität in Bezug auf Arbeitsaufgaben und Rollen im Betrieb kann sich belas-

tend auswirken. Die Befragten orten, dass MitarbeiterInnen zukünftig mehr Stressresistenz aufbringen müssen, sehen dies jedoch als eine Aufgabe, die gemeinsam mit VertreterInnen der Geschäftsführung/des Managements gelöst werden muss.

Die hohe Bedeutung von überfachlichen Kompetenzen, so genannten Soft Skills, gilt für Berufe aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich in besonderem Ausmaß. Soziale Kompetenzen können hier die Rolle von Fachkompetenzen einnehmen.

*Weitere wichtige überfachliche Kompetenzen:*

- Analytische Fähigkeiten
- Diskretion, Verschwiegenheit
- Einsatzbereitschaft, Engagement, Anpassungsfähigkeit (sich rasch in Neues einarbeiten können)
- Hohes Einfühlungsvermögen - Empathie; „Menschen mögen“
- Interkulturelle Kompetenzen, auf andere Kulturen zugehen
- Kontaktfreude
- Networking und Vernetzungskompetenzen
- Körperliche und psychische Belastbarkeit
- Multitasking
- Nachhaltiges Denken
- Reisebereitschaft: Mobilität, internationale Ausrichtung (Auslandsaufenthalte, Praktika im Ausland)

*Grundkenntnisse, Mindestanforderungen*

Unternehmen erwarten von ihren zukünftigen Beschäftigten einige Grundkenntnisse als Mindestanforderung. Diese variieren zwischen den Berufsbereichen, so etwa wird in den techniklastigen Berufsbereichen Affinität zur Technik und technisches Verständnis als Voraussetzung angenommen. Für Dienstleistungsbereiche wurden eher kommunikative Fähigkeiten in unterschiedlicher Ausprägung als Mindestanforderung genannt.

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

## 6 ANHÄNGE

### 6.1 Interviewleitfaden

#### INFOS zum/zur InterviewpartnerIn:

---

**Betrieb/Institution:**

**Branche:**

**Größe des Betriebs nach MitarbeiterInnen:**

**InterviewpartnerIn:**

**Funktion/Position:**

**Datum:**

#### ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

---

Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?

Wie betreffen die von Ihnen genannten Entwicklungen die gesamte Branche/den gesamten Berufsbe-  
reich?

#### FRAGEN ZU DEN BERUFEN

---

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrer Branche** eine besondere Rolle? Welche Entwick-  
lungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der  
Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle? Welche  
Entwicklungen erwarten Sie für die Berufe in Ihrem Unternehmen? Wird sich der Bedarf an Arbeits-  
kräfte in Ihrem Unternehmen dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?

#### FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

---

Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen  
und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle  
MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten  
Berufen besonders wichtig?

FACHLICHE Qualifikationen:

Welche fachlichen Qualifikationen sind besonders wichtig? Nennen Sie bitte auch Qualifikatio-  
nen, die Sie voraussetzen und z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen würden.

ÜBERFACHLICHE Qualifikationen Welche überfachlichen Qualifikationen / Soft Skills sind be-  
sonders wichtig?

Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?

- Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?
- Gibt es **neue** Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben? Wenn ja, welche Berufe bzw. Tätigkeiten betrifft dies?
- Gibt es Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren werden?

### ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

---

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

### ABSCHLUSS

---

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

## 6.2 Interviews<sup>4</sup>

### **ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft : 54 Interviews**

*Bau, Baunebengewerbe, Holz und Gebäudetechnik: 7*

*Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik und Stein: 5*

*Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe: 5*

*Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation und IT: 10*

*Handel, Transport, Verkehr: 8*

*Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft: 6*

*Maschinen, Kfz, Metall: 6*

*Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder: 7*

### **3s Unternehmensberatung GmbH: 45 Interviews**

*Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit: 6*

*Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk: 6*

*Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe: 6*

*Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege: 7*

*Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit: 8*

---

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

*Umwelt: 6*

*Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung: 6*

## 6.3 Zusammenfassung der Interviews pro Berufsbereich

### 6.3.1 Berufsbereich Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik

#### ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

---

*Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?*

- Kostendruck, Reglementierung, Sicherheitsauflagen, Bürokratisierung und Verrechtlichung am Bau
- Migration: Herausforderung, v.a. für die Kommunikation, „Babylon auf der Baustelle“
- Digitalisierung bringt neue (kommunikative) Anforderungen und Komplexität, die bewältigt werden muss. Am Bau: BIM (Building Information Modeling – Software zur digitalen Bauwerksdatenmodellierung) in der Holzwirtschaft: Remote Controlled Harvesting, viele Kleinbetriebe arbeiten noch eher „old school“, aber das Thema kommt unausweichlich.
- Fachkräftemangel wird noch drängender (PolierInnen, aber z.B auch ForstfacharbeiterInnen)
- Die EU-Ost-Erweiterung brachte viel teils unqualifizierten Wettbewerb und großen Preisdruck.
- KundInnenansprüche steigen: fordern mehr Info, erhöhter Kommunikationsaufwand, teils falsche Vorinformation durch Internet, Fotodokumentation wird immer wichtiger, Beratungskompetenz ist gefordert
- Die geforderte Geschwindigkeit hat stark zugenommen.
- Es muss allgemein mehr geschrieben werden.
- Verkehrsplanung und Regelung in Wien wird konkret im Alltag als einschränkend erlebt (Firmensitz (Schwierigkeiten, den Fuhrpark zu betreiben)
- gestiegene Umweltschutzaufgaben: Arbeit ist anspruchsvoller geworden, es müssen jetzt Brennwertgeräte statt Gasgeräte installiert werden, das ist komplexer,
- neue Materialien z.B für Rohre: Aluverbund statt Kupfer etc. , neue Materialien durch Industrie auf den Markt gebracht erfordern neue Verarbeitungstechniken
- Technische Dokumentation gewinnt an Bedeutung: Bauprodukte-Verordnung verlangt, exakt zu dokumentieren, was wo verbaut wurde (Haftung!).

#### FRAGEN ZU DEN BERUFEN

---

*Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrer Branche** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?*

- Poliere/Polierinnen werden immer wichtiger, eigentlich sämtliche Leitungsfunktionen
- Akademische Ausbildungen: Ja, aber bitte mit Praxiserfahrung
- FliesenlegerInnen/BodenlegerInnen: leicht rückläufig, da Trend zu homogenen Belägen, die anders aufgebracht werden.
- Steigender Bedarf an Personen für Planung und Ausschreibungen (Technische KalkulantInnen, Technische ZeichnerInnen)
- Steigender Bedarf an InstallationstechnikerInnen
- BauarbeiterInnen
- TischlerInnen, besonders BautischlerInnen
- TrockenbauerInnen

- EstrichlegerInnen
- EisenbiegerInnen (abnehmend, da die Teile zunehmend schon fertig geliefert werden)

*In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?*

- Niemand der GesprächspartnerInnen möchte wirklich einen Gesamtüberblick geben.
- Trend: Mehr Verantwortungsübernahme durch den einzelnen, weniger Hilfsarbeiter, mehr Fachleute, Leute für Führungsfunktionen werden steigend gesucht
- Einschätzung: HilfsarbeiterInnen werden nicht alle wegrationalisiert, aber Tendenz ist rückläufig.
- In der Buchhaltung und im Sekretariat werden Stellenrückgänge erwartet. Vieles wird digitalisiert bzw. von anderen Funktionen mit übernommen.
- In den einzelnen Gewerken ist ein Gesamtverständnis einer Baumaßnahme gefragt, das „über den Tellerrand schauen“, MitarbeiterInnen sollten gerade in Kleinbetrieben vielseitig sein und Tätigkeiten von anderen Berufen mitübernehmen können.

## **FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN**

---

*Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?*

- Überblick bewahren können, Zusammenhänge am Bau verstehen, Bezug zum Gesamtprozess, ein über das eigene Gewerk hinausgehendes Verständnis des Gesamtprozesses. Zitat: „Gerade am Bau reicht ein Gewerk ins andere bzw. ein Beruf in andere hinüber.“
- Lehrabschluss idealerweise plus Vorerfahrungen, Zusatzqualifikationen

FACHLICHE Qualifikationen:

*Welche fachlichen Qualifikationen sind besonders wichtig? Nennen Sie bitte auch Qualifikationen, die Sie voraussetzen und z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen würden.*

- Man sollte ein „Baumensch“ sein.
- CAD-Kenntnisse, Ö-Norm, das muss beherrscht werden.
- Auch im Wald wird der Umgang mit digitalen Endgeräten immer wichtiger: fachspezifische Apps müssen bedient werden können, QR-Codes, etc.
- Forstwirtschaft: Neue Waldbaukonzepte der letzten Jahre sollte man kennen
- Führerschein B
- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift (insbesondere bei KundInnenkontakt)

ÜBERFACHLICHE Qualifikationen

*Welche überfachlichen Qualifikationen / Soft Skills sind besonders wichtig?*

- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit

- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen
- Grundfreundlichkeit, positive Ausstrahlung (wichtig im Team und gegenüber KundInnen)

*Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?*

Soft Skills werden generell als sehr bedeutend eingeschätzt. Zitat: „[...]das Fachliche kann ich einem Bewerber beibringen, aber gewisse Umgangsformen sollte er schon mitbringen.“

Insbesondere in Berufen mit KundInnenkontakt sind Soft Skills (insbes. kommunikative Fähigkeiten) gefragt, aber sie werden auch in ihrer Bedeutung für die Zusammenarbeit im Team als sehr wichtig eingeschätzt.

*Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?*

- Die Diskrepanz zwischen gut qualifizierten und schlecht qualifizierten MitarbeiterInnen wird vermutlich weiter zunehmen.
- Für Klein- und Mittelbetriebe gilt sicher zunehmend, dass sie breiter aufgestellte Mitarbeiter brauchen. Das ist letztlich eine Frage der Persönlichkeit, was wir suchen sind Leute, die je nach Auftrag flexibel reagieren können, die flexibel sind in der Tätigkeit.
- Zusatzqualifikationen (z.B. Abgaswerte, Klimatechnik etc.) gewinnen an Bedeutung.

*Gibt es **neue** Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben? Wenn ja, welche Berufe bzw. Tätigkeiten betrifft dies?*

- Neu ist, dass EDV-Kenntnisse schon von Hilfsarbeitern verlangt werden. (Lagerscanning mit tablets, QR-Codes)
- Energietechnik, Energieprozess-Management ist in der Holzwirtschaft eine neue Qualifikation.
- Neue Qualifikationen in der Bausanierung werden zum Teil durch die Industrie vorgegeben, die neue Materialien auf den Markt bringt, die dann neue Verarbeitungsmethoden erfordern, da hat sich in den letzten 15 Jahren unglaublich viel verändert. Die Frage ist, ob das jetzt eher abgeschlossen ist oder ob die Veränderungen so weiter gehen werden.
- Neu sind besonders die Qualifikationen jenseits des handwerklichen Geschicks, z.B digitale Anforderungen: digitale Dokumentation, Zeiterfassung, Zusammenführung der Tätigkeiten, Freigabe-Systeme usw.

*Gibt es Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren werden?*

- Kopfrechnen wird weniger wichtig, jeder hat sein Handy dabei.
- Rechtschreibung verliert an Bedeutung. („Hauptsache es wird überhaupt kommuniziert.“)
- Händisches zeichnen am Reißbrett.
- Nach Meinung mehrerer Gesprächspartner verliert nichts an Bedeutung, es kommt immer nur etwas dazu.

### 6.3.2 *Berufsbereich Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein*

#### WIRTSCHAFTLICHE, GESELLSCHAFTSPOLITISCHE UND TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNGEN

---

##### Gesamter Berufsbereich – Berufsobergruppen übergreifend

###### *Digitalisierung*

In allen Berufsgruppen zeigt sich, dass die Digitalisierung ein wichtiges Thema ist, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.

Im **technischen Bereich** findet die Digitalisierung vor allem Einzug in den Bereich der **Planung und Animation** von Produkten, z.B. als virtuelle Schauräume. Dadurch verändern sich die qualifikatorischen Ansprüche von Fachkräften. Diese müssen in die entsprechenden Tools und Software eingeschult werden. Dies betrifft sowohl die Lehrlings- als auch die Meisterqualifikation bzw. für „ältere“ Fachkräfte benötigt es Weiterbildungen. Die für die Digitalisierung notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen werden in den nächsten drei bis fünf Jahren nach wie vor wichtig sein.

Die Digitalisierung hält jedoch auch verstärkt in den **kaufmännisch-administrativen Bereich** Einzug. Steigende Anwendung findet diese in der Geschäftsanbahnung durch die Verwendung von IKT und im Marketingbereich über Social Media.

###### *Zunehmende Konkurrenz aus dem Ausland*

Im gesamten Berufsbereich zeichnet sich ab, dass ausländische Betriebe – sowohl aus Ost- und Mitteleuropa als auch aus Asien (v.a. China) – eine zunehmend starke Konkurrenz für heimische Betriebe darstellen.

Zum einen haben ausländische Betriebe, durch geringere Umweltauflagen oder eine niedrigere Steuern- und Abgabenquote, gegenüber österreichischen Betrieben **Standortvorteile** und können Produkte und Leistungen billiger anbieten. Im Bereich der Rohstoffe zieht dies bislang (Stand Mai 2017) noch keine Umsatzeinbußen für heimische Unternehmen nach sich. Die Nachfrage nach Rohstoffen am Weltmarkt ist aktuell noch sehr groß, wodurch auch „teurere“ Anbieter, wie Österreich, noch am Markt teilnehmen können. Sinkt jedoch der Bedarf an Rohstoffen, werden vorzüglich billigere Anbieter bessere Wettbewerbsbedingungen vorfinden. Dies könnte sich auf den Umsatz heimischer Betriebe dann negativ auswirken.

Zum anderen bringt die **Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern** des Europäischen Parlaments und des Rates („Entsenderichtlinie“), die mit 1996 in Kraft getreten ist, große Herausforderungen für heimische Betriebe mit sich. Zentraler Inhalt dieser Richtlinie ist die arbeitsrechtliche Gleichstellung der in einen Staat entsandten Arbeitskräfte mit den dort normal beschäftigten ArbeitnehmerInnen hinsichtlich bestimmter Aspekte der Arbeitsbedingungen. „Ausländische“ Arbeitskräfte bekommen den landesüblichen Lohn, die Sozialabgaben richten sich jedoch nach der üblichen Höhe des Entsendelandes und müssen dort auch entrichtet werden.

Da in ost- bzw. mitteleuropäischen Ländern ein geringeres Lohnniveau vorherrscht und weniger Sozialabgaben zu leisten sind, können Betriebe aus diesen Ländern ihre Leistungen international billiger anbieten. Dies produziert einen **Wettbewerbsnachteil für heimische Betriebe**, da in angrenzenden Ländern, wie z.B. in Tschechien, Slowakei, die Sozialabgaben deutlich niedriger sind. Insbesondere Betriebe in Grenzgebieten (Niederösterreich, Burgenland) sind davon betroffen. Generell ist zu beobachten, dass Basisleistungen, für die es keine speziellen Fachkenntnisse benötigt – wie z.B. Stemmen, Verputzen – bereits sehr häufig an ausländische Betriebe vergeben werden. Insbesondere Hafnerbetriebe haben dadurch begonnen, sich zu spezialisieren und nur mehr bestimmte Leistungen, für die ein Fachkräfte-Know-how oder höher erforderlich ist, anzubieten.

### *Politische und klimatische Entwicklungen nehmen Einfluss auf das Konsumverhalten Privater*

Betriebe dieses Berufsbereichs beobachten, dass das Konsumverhalten Privater zum Teil von den aktuell vorherrschenden politischen Gegebenheiten abhängt. Bei politischer **Instabilität** sind die KonsumentInnen eher dazu geneigt, überschüssiges Geld zu sparen und nicht in den Wohnraum zu investieren. Diese Entwicklung wirkt sich negativ auf Betriebe der Berufsgruppen Glas, Keramik, Stein aus.

Politische Entwicklungen können auch dazu führen, dass KonsumentInnen **verunsichert** sind, ob genügend Rohstoffe (Öl, Gas) zur Verfügung stehen, um Heizungen zu betreiben. Dies begünstigt die Hafnerbranche, da KonsumentInnen wieder stärker Kachelöfen oder Heizungen, die mit erneuerbaren Energien (vorwiegend Holz) betrieben werden, bevorzugen. Die Erdöl- und Erdgasbranche spürt derzeit dadurch noch keine negativen Auswirkungen.

Auch klimatische Veränderungen beeinflussen das Konsumverhalten. Durch den kalten Winter 2016/2017 zeigte sich, dass Wärmepumpen (Stromheizung) keine optimale Wärme garantieren können, wodurch traditionelle Heizquellen (vorwiegend Holz) wieder attraktiver werden.

### *Fachkräftemangel aufgrund fehlenden Nachwuchses an Lehrlingen*

Der Bedarf an Lehrlingen ist in einigen Berufsuntergruppen (wie z.B. GlaserIn) sehr hoch, das Interesse von Jugendlichen jedoch eher niedrig. Da am Arbeitsmarkt nicht ausreichend Fachkräfte vorhanden sind bzw. nicht den Ansprüchen der Unternehmen entsprechen, kommt es in den jeweiligen Branchen zu einem Fachkräftemangel.

Es scheint, dass einerseits die nachgefragten Lehrberufe für Jugendliche **nicht attraktiv** bzw. **ansprechend** genug sind. Damit wird mit Initiativen, wie z.B. dem „Lehrlingscasting“ der Wirtschaftskammer Wien, begegnet. Andererseits liegt der geringe Nachwuchs an Lehrlingen (und damit späteren Fachkräften) auch am **schwankenden konjunkturellen Verlauf** der Branchen, wie z.B. durch die Wirtschafts- und Finanzkrise und den Folgejahren gegeben. Bei schlechter Konjunktur wollen Betriebe in erster Linie den Bestand an Fachkräften im Betrieb halten und sehen eher davon ab, Lehrlinge auszubilden. Über eine längere Zeitspanne hinweg produziert dies jedoch ein Manko an Fachkräften.

Nach Ansicht der befragten Betriebe würde eine **Arbeitszeitflexibilisierung** Unternehmen dazu motivieren, (mehr) Lehrlinge auszubilden. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Betriebe dieses Berufsbereichs immer kürzere Vorlaufzeiten für Aufträge bzw. just-in-time anbieten. Dies erfordert jedoch eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung für Lehrlinge (sowie Fachkräfte). Sollten erforderliche Anpassungen nicht stattfinden, werden immer weniger Betriebe bereit sein, Lehrlinge auszubilden.

In der Hafnerbranche zeigt sich eine Tendenz zu Ein-Personen-Unternehmen (EPU), die aufgrund ihrer knappen Personalressourcen keine Lehrlinge ausbilden können. Daher wird versucht Personen über den zweiten Bildungsweg verstärkt einzubeziehen. Kooperationen gibt es auch mit berufsbildenden mittleren Schulen mit Schwerpunkt Keramik. Deren AbsolventInnen bringen jedoch nicht die praktische Erfahrung wie Lehrlinge mit.

### *„Handwerkerbonus“*

Mit dem Handwerkerbonus (beruhend auf dem Bundesgesetz über die Förderung von Handwerkerleistungen, BGBl. I Nr. 31/2014 - geändert durch BGBl. I Nr. 45/2016) können Leistungen von Handwerkern dem/der Kunden/Kundin bis zu 20 % (maximal 600,- Euro) rückerstattet werden. Ziel dieser Förderung ist, dass Private ihre Wohnraumsanierungen an Handwerks- und Gewerbebetriebe vergeben und damit die Schattenwirtschaft reduziert wird. Im Berufsbereich zeigte dies vor allem in der Hafnerbranche Auswirkungen. Dort erhöhten sich durch diesen Bonus die Umsätze sowie die Beschäftigung.

## **Berufsobergruppe Glas**

### *Montage und Befestigungstechnik im Flachglasbereich*

Um der politisch und gesellschaftlich gewünschten Energieeffizienz zu entsprechen, werden Wände zunehmend aus Glas errichtet (z.B. um maximales Sonnenlicht in Räume zu bringen). Dies können, v. a. im unternehmerischen Bereich, auch größere Glasflächen sein (wie z.B. bei der Stadthalle Wien), die sehr schwer sind und von Menschenkraft nicht mehr gehoben bzw. getragen werden können. Daher kommen für diese Tätigkeit zunehmend Hilfsmittel wie **Kran und Hubsteiger** zum Einsatz. Dies wird nicht von GlaserInnen ausgeführt, wodurch Glasbetriebe zunehmend mit anderen Branchen zusammenarbeiten müssen.

### *Glas-Leistungen werden von Betrieben anderer Handwerke und Gewerbe angeboten*

Österreichische Handwerks- bzw. Gewerbebetriebe können 6-10 % ihrer Leistungen auch aus anderen Bereichen anbieten. Insbesondere Tischlereien stellen damit verstärkt Konkurrenz für Glasereien dar.

## **Berufsobergruppe Keramik, Stein**

### *Gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Luftqualität/Emissionen und Feinstaubbelastung*

Um diesen gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden müssen Hafnerbetriebe die **Beschaffenheit** und die **Technologie des Produkts** (Kachelöfen) immer wieder verändern. Dies produziert jedoch Mehrkosten, die jedoch nicht an die KonsumentInnen weitergegeben werden. Vielmehr werden kostengünstigere Materialien (anstatt Kacheln z.B. nur Verputz) verwendet.

Zum anderen beeinflussen die gesetzlichen Vorgaben die **Einbaumethoden** von Kachelöfen in Passiv- bzw. Niedrigenergiehäusern. Diese Häuser verfügen über eine intelligente Wohnraumlüftung (Lüftungsanlage), auf die das Umluftsystem von Kachelöfen Rücksicht nehmen muss. Dies wirkt sich in einem finanziellen Mehraufwand sowie auf die Qualifikationen für HafnerInnen aus.

Diese Entwicklungen werden sich in den nächsten drei bis fünf Jahren noch verstärken, v.a. die gesetzlichen Vorschriften für Emissionen sowie Gebäudelüftungen werden voraussichtlich noch strenger werden.

## **ENTWICKLUNG VON BERUFEN UND TÄTIGKEITSBEREICHEN**

### **BEDARF AN ARBEITSKRÄFTEN**

---

#### **Berufsobergruppe Bergbau, Rohstoffe**

Die Beschäftigung in der Berufsobergruppe ist bereits seit Jahren konstant. Dies resultiert daraus, dass in dieser Gruppe vor allem qualifiziertes bzw. einschlägig (an)gelerntes Personal arbeitet. Bei negativer Konjunktur wird kaum Personal abgebaut, da sich die Auftragsituation sehr schnell wieder ändern kann und qualifiziertes Personal relativ rasch wieder zur Verfügung stehen muss.

Zwischen 2015 und 2016 kam es jedoch zu einer leichten Personalreduktion. Dies betraf wenige externe MitarbeiterInnen und wirkte sich auf den Beschäftigtenstand insgesamt nicht aus.

#### *TechnikerIn im Bergwesen*

In diesem Beruf finden sich – gemeinsam mit der Gruppe der Hilfskräfte – die meisten Beschäftigten. Für die nächsten drei Jahre wird die Beschäftigung als konstant eingeschätzt.

*Hilfskraft im Bergbau*

Die Anzahl an Beschäftigung ist ähnlich hoch wie jener der TechnikerInnen im Bergwesen. Der Bedarf an Hilfskräften ist im Bergbau jedoch rückläufig. Aufgrund des zunehmenden Einsatzes von automatisierten Maschinen werden zukünftig eher Fachkräfte mit Digitalisierungskompetenzen nachgefragt.

*SprengbefugteR*

Im Vergleich zu den TechnikerInnen im Bergwesen ist hier die Beschäftigung geringer. Für die nächsten drei bis fünf Jahre wird sie als konstant eingeschätzt.

*HüttenwerksschlosserIn:* Die Anzahl an Beschäftigten ist dem der Sprengbefugten gleich.

**Berufsobergruppe Glas***GlaserInnen*

Die Glasunternehmen meldeten für 2017 konjunkturelle Aufwärtstendenzen, wodurch die Beschäftigung in den nächsten drei bis fünf Jahren voraussichtlich gleich bleiben wird.

*GlasbläserInnen und GlasmacherInnen*

Für GlasmacherInnen gibt es nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich. Die Beschäftigung wird insgesamt in den nächsten drei bis fünf Jahren gleich bleiben.

*HohlglasveredlerIn und KristallschleiferIn*

Die Beschäftigung wird 2017 voraussichtlich zurückgehen, da sich Bleikristall zurzeit sehr schlecht verkauft.

**Berufsobergruppe Keramik, Stein***HafnerIn*

Die Beschäftigungszahl in Hafnerbetrieben ist seit den letzten 15 Jahren konstant. Während der letzten fünf Jahre hat sich die Anzahl an Betrieben bei gleicher Beschäftigungszahl verdoppelt. Der Grund dafür ist, dass ca. 50 % der Hafnerbetriebe mittlerweile EPU's oder ein bis zwei Personenbetriebe sind.

*KeramikerIn*

Kacheln für Kachelöfen werden fast ausschließlich nur mehr von KeramikerInnen hergestellt. Auch hier zeigt sich die große Konkurrenz aus Ost- und Mitteleuropa: In Österreich gibt es nur mehr einen einzigen Industriebetrieb, der Kacheln erzeugt

Die Beschäftigung wird bei KeramikerInnen in den nächsten drei Jahren gleich bleiben.

**QUALIFIKATIONEN, KENNTNISSE – FERTIGKEITEN – KOMPETENZEN****Gesamter Berufsbereich – Berufsgruppen übergreifend***Qualifikationen (Abschlüsse)*

Im gesamten Berufsbereich ist für MitarbeiterInnen die **Lehrlingsausbildung** eine Mindestanforderung, es werden jedenfalls die dem Lehrberuf zugrundeliegenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erwartet. Die **Meisterqualifikation** wird in diesem Berufsbereich zunehmend wichtiger. Eine höchst erwünschte Qualifikation ist in diesem Berufsbereich die Kombination: Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule mit technischem Schwerpunkt und eine Meisterqualifikation.

Um den Anforderungen industrieller Betriebe dieses Berufsbereichs gerecht zu werden, wird ab 2018 der Lehrberuf „GlasverfahrenstechnikerIn“, als Ausbildungsversuch, eingerichtet.

### Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen - KFK)

#### Fachlich

Durch den Trend zur **Digitalisierung** werden im Berufsbereich **IT-Kenntnisse** immer wichtiger und daher in den nächsten drei bis fünf Jahren bedeutend bleiben. Detailliert betrifft dies:

Technischer Bereich:

- Planungstools (Softwarekenntnisse) für animierte Planungen bzw. Modelle
- Anwendungsmöglichkeiten digitaler Messgeräte

Kaufmännischer Bereich und Marketing:

- Kommunikation zu Anfragen/Angebotserstellung mit digitalen Medien
- Kenntnisse im Umgang mit Web 2.0: Aufgrund geringerer Kosten und mehr Möglichkeiten, international präsent zu sein, gehen Betriebe immer stärker dazu über, ihre Produkte in Webshops anzubieten.

#### Überfachlich

Es zeigt sich, dass im gesamten Berufsbereich **KundInnen- und Serviceorientierung** sowie **Kommunikationsfähigkeit** nach wie vor sehr wichtige Kompetenzen sind. Wie in den wirtschaftlichen Entwicklungen beschrieben, nimmt die Konkurrenz von billigeren Anbietern aus dem Ausland immer mehr zu. Daher sehen heimische Betriebe im Service und der Kunden-/Kundinnenbetreuung Wettbewerbsvorteile wodurch Fachkräfte über diesbezügliche ausgezeichnete Qualifikationen verfügen müssen. Im intensiven Kontakt mit KundInnen wird es auch immer wichtiger, **gute Umgangsformen** zu haben. Unternehmen verstehen gute Manieren ihrer Fachkräfte nicht nur als KundInnenorientierung, sondern als Teil des Marketings.

### Berufsobergruppe Bergbau, Rohstoffe

#### Überfachliche KFK

In der Zusammenarbeit mit anderen Branchen ist v.a. **vernetztes Denken** wichtig.

### Berufsobergruppe Glas

#### Fachliche KFK

Da es in der Glasbranche regelmäßig zu neuen rechtlichen Vorgaben bzw. Nivellierung bestehender Vorschriften kommt (Bestimmungen zu Sicherheitsglas, Lichteinwirkung, Vogelschutz), bedarf es ständiger **Schulungen** von Fachkräften in Bezug auf diese rechtlichen Vorgaben.

Zur Montage und Befestigungstechnik im Flachglasbereich (siehe Überschrift „Entwicklungen“) benötigen GlaserInnen zunehmend **statische Kenntnisse**, um diesbezügliche Berechnungen anstellen zu können.

### Berufsobergruppe Keramik, Stein

#### Fachliche KFK

HafnerInnen müssen über das Zusammenwirken von Lüftungsanlagen und Heizquellen Bescheid wissen. Dazu benötigen sie **elektrische und elektronische Kenntnisse** sowie **Kenntnisse der Installationstechnik**. Für die Planung und für das Einbauen der Produkte müssen sie **Lasernivelliergeräte anwenden** können. **Sehr gute Produktkenntnisse** sind Voraussetzung.

#### Überfachliche KFK

Neben **handwerklichem Geschick** müssen MitarbeiterInnen dieser Berufsobergruppe **teamfähig** sein.

### 6.3.3 *Berufsbereich Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit*

#### ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

---

##### **Banken und Finanzwesen**

###### *Digitalisierung*

Im Bankenbereich ist neben den Einflüssen der Wirtschaftskrise die weiter zunehmende Digitalisierung zu spüren, aber auch das lt. der befragten Expertin sinkende Ausbildungsniveau in den weiterführenden Schulen. Es wird daher schwieriger, ausreichend qualifiziertes Personal zu finden.

Die Zahl der Arbeitsplätze wird sich aufgrund der angesprochenen Digitalisierung weiter verringern, wobei das in den administrativen Bereichen der Banken stärker der Fall sein wird als in den dienstleistungsorientierten.

###### *Qualifikationen, Kenntnisse – Fertigkeiten – Kompetenzen*

Bevorzugt werden **AbsolventInnen von Universitäten** mit einer wirtschaftlichen Grundausrichtung gesucht. Was fachliche Anforderungen betrifft, so sind neben Betriebswirtschaft und Verkauf Kenntnisse über die Finanzmärkte wichtig. Bei den **Soft Skills** werden Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie analytisches Denken genannt. Das wird sich auch in Zukunft nicht ändern. Rein administrative Prozesse werden jedoch immer mehr digitalisiert bzw. automatisiert werden. Qualifikatorische Mindestanforderungen (Themen wie Girokonto oder Auslandszahlungsverkehr) werden im befragten Unternehmen über interne Basisprüfungen für alle MitarbeiterInnen sichergestellt.

##### **Recht und Rechtsberufe**

Im Berufsbereich Recht ist grundsätzlich zwischen dem Bereich **Recht** und dem Bereich Anwaltschaft zu unterscheiden. Während JuristInnen oft im öffentlichen Sektor, bei (internationalen) Unternehmen oder als NotarInnen tätig sind, geht es bei einer **Anwaltschaft** eher um persönlichere Dinge wie z.B. um Familienrecht.

###### *Einflüsse auf neue Rechtslagen*

Trends entstehen oft durch äußere Einflüsse: Durch die Wirtschaftslage oder etwa durch neu entwickelte Betriebsmittel entstehen auch neue Rechtslagen. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten wird, so eine Expertin, grundsätzlich mehr verhandelt und diskutiert. Wenngleich sich rechtliche Fragestellungen im Detail ändern werden, wird die Aufteilung der Bereiche innerhalb der Unternehmen (ausgebildete JuristInnen oder AnwältInnen, KanzleiassistentInnen) gleichbleiben.

###### *Qualifikationen, Kenntnisse – Fertigkeiten – Kompetenzen*

Aufgrund der immer neuen technischen Möglichkeiten wird das Thema **Datenschutz** seine Bedeutung behalten. **Vertragsabwicklung über Internet** ist hingegen noch ein relativ neuer Tätigkeitsbereich. Die notwendigen Fachkenntnisse hängen stark vom jeweilig angestrebten Tätigkeitsbereich ab. Sie sind nach der Einschätzung einer weiteren Expertin vor allem für Einstiegspositionen relevant, da es später ohnehin die notwendigen Schulungen im Unternehmen gibt.

Häufig haben sich MitarbeiterInnen bereits im Laufe ihres Studiums ein Fachgebiet angeeignet. In jedem Fall sind jedoch überdurchschnittliche **Einsatzbereitschaft**, sprachliche Gewandtheit, **soziale Kompetenz** (Souveränität) sowie Vertraulichkeit notwendig.

Im Assistenzbereich sind vor allem hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches Fristenverwaltung Genauigkeit und Strukturiertheit besonders wichtig. Während in der Anwaltschaft die grundsätzlichen Berufsanforderungen eher gleichbleiben werden, wird im Bereich Recht die **Kombination von rechtlichem und wirtschaftlichem Wissen** noch wichtiger werden, zumal viele Unternehmen überlegen, ob sie überhaupt einen Juristen bzw. eine Juristin einstellen sollen.

## Private Sicherheits- und Wachdienste

### *Arbeitsmarktnachfrage*

Für private Sicherheitsdienste ist es schwierig, MitarbeiterInnen zu bekommen, die ausreichend gut **Deutsch** können, obwohl sich Arbeitssuchende aus ganz Österreich um die Stellen bewerben. Ein Grund dafür ist, dass solche Dienste, wenn sie Personenüberwachung betreffen, zur Niedriglohnbranche gehören und die Einstellungsbedingungen dementsprechend niedrig sind, zumal es keine Ausbildungen für solche Dienste gibt.

### *Qualifikation und Ausbildung*

Für Tätigkeitsbereiche innerhalb der Branche, wo es auch um technische Überwachung geht (z.B. Alarmanlagen), für die man eine entsprechende Ausbildung braucht (HTL, Fachhochschule), gilt das nicht. Hier liegt die Schwierigkeit für die AnbieterInnen eher darin, qualifizierte Personen zu finden und diese auch im Unternehmen zu halten. Generell gibt es in der Branche schon seit Jahren politische Bestrebungen, Ausbildung und Berufsbild gesetzlich zu regeln, um darauf aufbauend Qualitätsstandards zu entwickeln und sich in der Folge von unqualifizierten BilliganbieterInnen am Markt abgrenzen zu können.

### *Technische Kompetenzen*

Neben diesen BilliganbieterInnen ist auch der zunehmende Einsatz von Technik im Sicherheitsbereich eine Herausforderung, die dazu führt, dass immer mehr Personal durch technologische Hilfsmittel ersetzt wird. Das erfordert die Entwicklung neuer Dienstleistungsangebote. Bei Bewachung, die durch Personen durchgeführt wird (Mate Guarding), ist in erster Linie die **Vertrauenswürdigkeit** der MitarbeiterInnen wichtig, die letztlich, trotz Zuverlässigkeitsprüfungen nach der Gewerbeordnung, nicht leicht vollständig sichergestellt werden kann.

## Buchhaltung

### *Digitalisierung und Weiterbildungsbedarf*

Die Digitalisierung im Bereich Buchhaltung beeinflusst weniger die dafür notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen als die Arbeitsabläufe. Während Unterlagen auf Papier schon lange keine Rolle mehr spielen, gibt es jetzt immer mehr einen Wechsel von der Bearbeitung von pdf-files zu Akten, die vollständig digitalisiert im Computer vorliegen. Es wird dabei immer öfter notwendig, **Fortbildungen** zu machen zu allen Themen, die mit Lohn und Gehalt zusammenhängen, wie z.B. Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht.

### *Nachfrage und Qualifikation*

Generell besteht innerhalb der Branche Bedarf an neuen Arbeitskräften, der nach Einschätzung der Befragten mittelfristig eher gleichbleiben wird. Nachdem Buchhaltung immer mehr automatisiert wird, könnte der Bedarf an **PersonalverrechnerInnen** höher werden als der an BuchhalterInnen. Von BewerberInnen wird **mindestens Matura** erwartet (HAK oder HLA bzw. HLW) sowie Sonderqualifikationen. Ein Beispiel dafür ist ein Diplom über Personalverrechnung, das von der Kammer oder z.B. vom Wifi angeboten wird. Weitere Beispiele sind BilanzbuchhalterIn, KreditorIn oder DebitorIn. Bei SteuerberaterInnen und WirtschaftsprüferInnen werden auch BewerberInnen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss gesucht.

### *Fachkompetenzen*

Viele fachliche Kompetenzen werden erst **im Berufsleben erworben** und nicht von Anfang an vorausgesetzt. Hinsichtlich von EDV-Kenntnissen ist es wichtig, die Kompatibilität von Daten aus unterschiedlichen Quellen herstellen zu können. Ein weiteres wichtiges Thema ist die **Datensicherheit** – auch hinsichtlich der Tatsache, dass immer mehr BuchhalterInnen zuhause arbeiten, teilweise auch auf Wunsch der Unternehmen, die damit ihre Kosten (Miete) senken möchten.

## **Wirtschaftsberatung und Unternehmensdienstleistungen**

Vorausgeschickt sei, dass dazu ein Personalvermittlungsunternehmen befragt wurde, das neben Recruiting und Headhunting auch auf Consulting bzw. Training im Vertrieb spezialisiert ist. Die Einschätzung lautet, dass ihre tägliche Arbeit weniger von Trends als von **Konstanten** gekennzeichnet ist, die eng mit den Vorgaben der KundInnen verknüpft sind.

### *Anforderungen: Erfahrung und eigene Netzwerke*

Unbedingt erforderlich für potenzielle MitarbeiterInnen ist Berufserfahrung. Im Vertrieb wird erwartet, dass man ein Netzwerk zur **Akquirierung von NeukundInnen** mitbringt. Notwendige Qualifikationen hängen stark von der jeweiligen Position ab. Bei den BewerberInnen gibt es eine große Gruppe von MigrantInnen bzw. von Menschen, die älter als fünfzig sind. Diese fallen aus den Anforderungsprofilen meist heraus. Auch innerhalb des befragten Unternehmens kommen alle MitarbeiterInnen ursprünglich aus dem Vertrieb. Vertriebskenntnisse sind wichtig, um den Vertrieb der zu beratenden Firmen beurteilen zu können.

Weiters sind Kenntnisse in KundInnenakquisition wichtig und die Fähigkeit, bestehende KundInnen gut zu betreuen. Über die entsprechenden Software-Tools müssen MitarbeiterInnen in diesem Bereich imstande sein, **MitarbeiterInnenbefragungen** durchzuführen und **Betriebsstrukturen zu analysieren**.

### *Arbeitsmarktnachfrage*

Die Arbeitsmarktsituation im eigenen Bereich sieht die befragte ExpertIn in Zusammenhang mit der ihrer KundInnen: Bei guter Wirtschaftslage werden die Teams aufgestockt. In diesem Zusammenhang hofft man auch auf gesetzliche Lohnnebenkostenerleichterungen.

### 6.3.4 *Berufsbereich Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe*

#### WIRTSCHAFTLICHE, GESELLSCHAFTSPOLITISCHE UND TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNGEN

---

##### Gesamter Berufsbereich – Berufsobergruppen übergreifend

###### *Digitalisierung*

Im Berufsbereich bezieht sich die Digitalisierung vor allem auf die **Prozesstechnik**, insbesondere bei **Automatisierungsprozessen**. Dies wird nach Ansicht der Befragten eine (weitere) Veränderung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen nach sich ziehen (siehe Kapitel „Qualifikationen“).

###### *Fachkräftemangel und fehlender Nachwuchs an Lehrlingen*

Im Segment *Chemie* zeigt sich ein großer **Fachkräftemangel**, insbesondere für operative Tätigkeiten steht nicht ausreichend Personal bereit. Mögliche Gründe dafür sind die generelle (rückläufige) **demografische Entwicklung**, aber auch die Tendenz zur „**Akademisierung**“. Lernende/Auszubildende streben nach der beruflichen Erstausbildung zunehmend höhere (tertiäre) Ausbildungen an, die für Positionen in der Projektleitung bzw. im Management qualifizieren. Personal für FacharbeiterInnen-Tätigkeiten nimmt damit ab. Eine zusätzliche Herausforderung ist der **schwindende Nachwuchs an Lehrlingen**. Laut Befragten sind nur mehr wenige Jugendliche für den Sektor Chemie zu interessieren. (Anmerkung: Zahlen der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich bestätigen dies.)

###### *Qualitätsdenken verändert Konsumverhalten von Privatpersonen*

Der gesellschaftliche Trend zu **qualitativer Ware** verändert das Kaufverhalten von Privatpersonen. Dies betrifft zum einen das Segment der Fleischproduktion. Einerseits essen KonsumentInnen aus **ernährungstechnischen** Gründen immer weniger Fleisch. Andererseits fordern KundInnen zunehmend **Regionalität und Nachhaltigkeit** von Fleisch und Fleischwaren ein. Fleisch muss daher auf höchstem Niveau verarbeitet werden. Beides erhöht den Konkurrenzkampf in der Branche, was dazu führt, dass der Preis für Fleisch immer mehr sinkt und damit auch die Umsätze.

Auch in der Produktion von Textilien zeigt sich, dass Private zunehmend **natürliche Materialien** (v.a. Viskose) bevorzugen. Für Viskose benötigt es den Rohstoff Holz, wodurch der Wettbewerb mit anderen Branchen, die auch diesen Rohstoff verwenden (Bau, erneuerbare Energien), zunehmen wird.

Diese Entwicklungen werden auch in den nächsten drei bis fünf Jahren aktuell bleiben.

##### Berufsobergruppe Lebensmittelherstellung

###### *Große Konkurrenz durch Lebensmittelhandel*

Größter Konkurrent für die Berufsobergruppe Lebensmittelherstellung ist der Lebensmittelhandel. Dies zeigt sich z.B. durch die **Backshops** in Supermärkten, in denen Teiglinge zu Brot und Gebäck aufbacken werden. Zurzeit wird das Rohprodukt (Teiglinge) NOCH in österreichischen Industriebetrieben hergestellt, wodurch industrielle Backunternehmen an dieser Entwicklung (noch) partizipieren können und damit Beschäftigung und Umsatz in der Berufsobergruppe stabil bleiben. Es ist jedoch fraglich, ob zukünftig die Produktion nicht verstärkt ins (billigere) Ausland verlegt wird.

Aktuell haben durch die Backshops v.a. gewerbliche Bäckereien Umsatzrückgänge zu verzeichnen. Um diesen auszugleichen haben sie sich auf bestimmte Produkte (Bio, Vollwert, glutenfrei etc.) spezialisiert. Dabei handelt es sich jedoch um Nischenmärkte, die nicht allen gewerblichen Bäckereien Platz bieten.

Der Lebensmittelhandel ist in den letzten fünf, zehn Jahren dazu übergegangen, **Eigenmarken** zu produzieren bzw. in größeren Mengen herstellen zu lassen. Mit den Eigenmarken kann der Handel in

allen Preissegmenten KonsumentInnen ansprechen. Für die MarkenproduzentInnen ist dies eine Konkurrenz, ausgenommen sie übernehmen die Produktion von Eigenmarken. Im Billigpreissegment der Eigenmarken können heimische ProduzentInnen auf keinen Fall mehr konkurrieren. Diese Produkte werden bereits im Ausland erzeugt.

## ENTWICKLUNG VON BERUFEN UND TÄTIGKEITSBEREICHEN

### BEDARF AN ARBEITSKRÄFTEN

---

#### Berufsobergruppe Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion

Der Bedarf an Arbeitskräften im Segment **Biotechnologie** wird in den nächsten drei bis fünf Jahren (noch) weiter steigen. Vor allem Unternehmen, die der Pharmaindustrie zuarbeiten, werden in den nächsten drei bis fünf Jahren wirtschaftlich und beschäftigungsmäßig weiter zulegen.

Im Segment **Chemie** sind die wichtigsten Tätigkeitsbereiche die Produktion, Forschung und Entwicklung sowie die Qualitätssicherung. Die wichtigsten Berufe in der Branche auf FacharbeiterInnenebene sind ChemikerIn und ChemieverfahrenstechnikerIn. Auf akademischer Ebene hat die technische Chemie sehr hohe Bedeutung. Der Bedarf an FacharbeiterInnen sowie an akademischem Personal wird in der Chemiebranche in den nächsten drei Jahren voraussichtlich gleich bleiben.

Die **Kunststoffbranche** erlebt zurzeit einen konjunkturellen Aufschwung. Die Beschäftigung (v.a. bei KunststofftechnikerIn) wird jedoch voraussichtlich **stabil** bleiben.

#### Berufsobergruppe Lebensmittelherstellung

Ein sehr **wichtiger Beruf** in der **Lebensmittelindustrie** ist der/die **LebensmitteltechnikerIn**. Dieser hat laut Befragten ständige Zuwachsraten an Lehrlingen.

Die Befragten dieser Berufsobergruppe gehen für 2017 sowie die nächsten drei Jahre von einer **insgesamt stabilen Beschäftigung** aus. Mögliche **Personalmrückgänge** könnte es bei **Hilfskräften** geben, da deren Tätigkeiten zunehmend durch Maschinen ersetzt werden bzw. diese Tätigkeiten in ausländische Produktionsstätten ausgelagert werden. Wenig hilfreich zeigt sich dabei die Diskussion um Mindestlöhne in Österreich, da höhere Löhne für heimische Hilfskräfte zu einem zusätzlichen Abbau führen könnten. Die Verteilung des **Personals nach Ausbildungslevel** stellt sich in der Berufsobergruppe folgendermaßen dar:

- Hilfskräfte: geringer Anteil

Der Anteil variiert jedoch je nach Branche, z.B. hat die Feinkostindustrie mehr qualifiziertes Personal als Hilfskräfte

- Fachkräfte mit Lehre, BMS oder BHS: höchster Anteil in der Branche
- Akademisches Personal: geringer Anteil

Im Segment der **Fleischverarbeitung** zeigt sich, dass die **Tätigkeiten** zwischen industriellen (Groß)Betrieben und (kleinen) Gewerbebetrieben immer mehr auseinanderklaffen. Industrielle FleischverarbeiterInnen/Fleischverarbeitungshilfskräfte arbeiten meist nur in einem Bereich, wie z.B. Wursterzeugung und sind darin SpezialistInnen. Sie sind zumeist in einem Produktionsablauf ein Glied einer Kette ohne Kontakt zum/zur KonsumentIn. Gewerbliche FleischverarbeiterInnen/Fleischverarbeitungshilfskräfte bearbeiten alle Bereiche des Berufs (Wurst/Fleisch) und sind daher eher GeneralistInnen. Durch diesen generalistischen Anspruch, der teilweise auch in den Verkauf mit Kundenkontakt reicht, muss der/die gewerbliche FleischverarbeiterIn wesentlich ganzheitlicher ausgebildet sein als im industriellen Bereich. Obwohl gewerbliche Fleischereien im ländlichen Gebiet noch eine größere Rolle spielen, zeigt sich ein Trend zur industriellen Fleischproduktion.

## QUALIFIKATIONEN, KENNTNISSE – FERTIGKEITEN – KOMPETENZEN

---

### Gesamter Berufsbereich – Berufsobergruppen übergreifend

#### Qualifikationen (Abschlüsse)

Im gesamten Berufsbereich ist für MitarbeiterInnen die **Lehrlingsausbildung** eine Mindestanforderung. Die **Meisterqualifikation** wird in diesem Berufsbereich zunehmend wichtiger. In der Berufs-obergruppe **Biotechnologie, Chemie, Kunststoffproduktion** ist auch der Abschluss einer **berufsbildenden höheren Schule** mit entsprechendem Schwerpunkt sehr bedeutend.

#### Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen - KFK)

##### Fachlich

Fachliche Qualifikationen, die über Abschlüsse hinausgehen, betreffen in diesem Berufsbereich sehr häufig die **Digitalisierung**. Die Anforderungen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Qualifikationsniveaus, digitale KFK sind jedoch für alle unerlässlich. Diese KFK werden auch in den nächsten drei bis fünf Jahren noch wichtig sein:

- Arbeiten mit Computern und Tablets (für Qualifikationsniveaus: Lehre bis akademisches Niveau)
- Programmiersprachen (für Qualifikationsniveaus: Fachkräfte einer BHS (HTL) bis akademisches Niveau)
- Spezialisierte KFK für Unternehmen bzw. Abteilungen (nur SpezialistInnen) (Anm. SSW: diese KFK konnten von den InterviewpartnerInnen nicht definiert werden, da sie sehr spezialisiert sind)

Durch die Digitalisierung sowie die zunehmende Internationalisierung, wird auch **Englisch** im Berufsbereich immer wichtiger.

In der Produktion von Nahrungsmitteln, sowie im chemisch-medizinischen Bereich sind auch Kenntnisse der **Qualitätssicherung** von hoher Bedeutung. Immer relevanter wird auch Wissen über **Nachhaltigkeit**.

##### Überfachlich

Die Digitalisierung erfordert auch überfachliche Qualifikationen:

- Grundsätzlich bedarf es einer gewissen Bereitschaft von MitarbeiterInnen an der Digitalisierung mitzuwirken, einer „Digitalisierungsaffinität“. Diese ist v.a. für Fachkräfte von Lehre bis akademisches Niveau wichtig.
- Bereitschaft sich innerhalb vom Betrieb zu vernetzen (nicht nur in der eigenen Abteilung)
- Effiziente, faire Kommunikation: Durch die Digitalisierung wird die Kommunikation dynamischer und MitarbeiterInnen müssen damit umgehen können.
- Stressmanagement: Durch die Digitalisierung erhöhen sich die Anforderungen an die MitarbeiterInnen insgesamt, z. B. durch das bereichsübergreifende Arbeiten. Dies kann das Stresslevel erhöhen. Daher müssen Unternehmen darauf achten und MitarbeiterInnen schulen, mit diesen erhöhten Anforderungen umzugehen.
- Teamfähigkeit (nicht nur für Digitalisierung notwendig)

### Berufsobergruppe Lebensmittelherstellung

#### FleischverarbeiterIn

##### Fachliche KFK

- Allgemeinwissen über Lebensmittel
- Lebensmittelverarbeitungskenntnisse
- Umgang, Verständnis und Respekt vor dem tierischen Produkt

#### *Überfachliche KFK*

- Körperliche Belastbarkeit
- Besondere Handgeschicklichkeit
- Temperaturunempfindlichkeit
- Genauigkeit

FleischverarbeiterInnen und -hilfskräfte in der Schlachtung benötigen zusätzlich:

- Wenig Sensibilität

#### *BäckerIn*

##### *Fachliche KFK*

- Kurse zu speziellen Grundprodukten (spezielles Getreide)
- bestimmte Produkte per Hand erzeugen können (wie z.B. die Handsemmel) – diese Fertigkeit ist auch für Bäckereihilfskräfte notwendig
- Personalführung
- Backstubenleitung

Bäckereihilfskräfte haben in einigen Bereichen intensivere Fertigkeiten wie qualifizierte Fachkräfte, da sie eine bestimmte Tätigkeit täglich ausführen, wie z.B. Salzstangerl rollen. Die Fachkraft muss insgesamt mehr wissen, ist jedoch in gewissen Teilbereichen nicht so intensiv eingearbeitet.

### **6.3.5 Berufsbereich Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT**

#### **ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH**

---

- 1) Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?
  - Automatisierung und Digitalisierung (insbes. datengetriebene Technologie, die Geschäftsmodelle ändern)
  - Flexibilisierung
  - Globalisierung
  - demographischer Wandel
  - Industrie 4.0 und die stärkere Digitalisierung in der Produktion, in Prozessen und Abläufen
  - Digitale Fabrik
  - Smart-City-Projekte
  - Energie & Effizienz
  - Geänderte Mobilität („E-Mobilität“), Trend zur Autonomie, kollaborative Systeme
  - Produktionsverlagerungen ins Ausland; Schließungen von Produktionsstätten im Inland
  - Lohndumping-Gesetz
  - Überzogene österreichische Vorschriften (In Unternehmerkreisen werden regelmäßig die hervorragenden Produktions- und Beschäftigungs-Rahmenbedingungen in manchen osteuropäischen Staaten gelobt.)
  - Migration in die Cloud; Datenschutzgrundverordnung
  - Massive Zuwanderung (sprachliche Schwierigkeiten, grundsätzlich andere Denkweise); allgemein sinkendes Bildungsniveau („Nivellierung auf den jeweils Schwächsten“)
  - Technologisch: Selbst in stark besiedelten urbanen Bereichen tlw. noch zu geringe Internet-Bandbreiten (<8Mbit) und nur populistisch propagierte hohe Bandbreiten; echte vollflächige Abdeckung ist auch in den 3-5 Jahren nicht zu erwarten.

Massive Überwachung und Überregulierung (beispielsweise Vorratsdatenspeicherung über die Hintertür)

- Wertewandel (Geld als „Hygienefaktor“)
  - Vermittlungsdienste steigen („Branchenfremdlinge“)
  - Verkürzung der Produktionszyklen (kundenindividuelle Fertigung), rasche Änderung von Produkten
  - Technologische Auswirkungen kommen überwiegend aus dem Bereich des Preisverfalls der Produkte und der Verknüpfung von Software und Hardware zu appliances.
  - Aufgrund fehlender oder mangelhafter Kooperation zwischen staatlichem Bildungssektor und den Interessensvertretungen von Industrie, Gewerbe und Wirtschaft – herrscht ein bedauernder Wildwuchs an mangelnder Zielgruppenkoordination.
  - Die in den letzten Jahrzehnten gesunkene Affinität inländischer MaturantInnen zu ingenieurwissenschaftlichen Studienrichtungen macht es immer schwieriger, dem Arbeitsmarkt die geforderten AbsolventInnen-Zahlen zuzuführen.
  - Universitätsstudium ist nicht automatisch mit einer vollständigen Berufsausbildung gleich zu setzen ist, die in kürzest möglicher Zeit absolviert werden sollte, sondern vielmehr mit einer qualitativ höchstwertigen, breit angelegten Berufsvorbildung.
  - Obwohl Industrie und Wirtschaft seit Jahren einen generellen „Technikermangel“ beklagen, ist es sehr schwer, haltbare Zahlen für die einzelnen Qualifikationskategorien zu finden. Sind es nun die AbsolventInnen der tertiären (=Universitäts- bzw. Fachhochschul-) Bildungsschienen oder doch eher AbsolventInnen der berufsbildenden höheren Schulen oder TechnikerInnen mit Lehrabschluss, die so dringend gesucht werden?
  - In Zukunft werden AbsolventInnen ingenieurwissenschaftlicher Studienrichtungen hoch spezialisiert auf dem jeweiligen Stand der Technik sein und gleichzeitig einen breiten Horizont überschauende systemisch denkende Generalisten sein (müssen).
- 2) Wie betreffen die von Ihnen genannten Entwicklungen die gesamte Branche/den gesamten Berufsbereich?
- Veränderung der Job-Profile
  - Veränderung der Kundenanforderungen
  - Geschwindigkeit/Veränderung der Geschäftsprozesse
  - Veränderung der Business-Modelle/ Geschäftsmodelle
  - erhöhte Veränderungsbereitschaft/Job-Rollenwechsel
  - orts- und zeitunabhängiges Arbeiten
  - Schaffung innovativer Energie- und Mobilitätsdienstleistungen
  - Entwicklung von Energieeffizienzprodukten
  - Digitalisierung
  - Elektromobilität
  - Bestimmte Bedarfe werden verschwinden, Hilfsarbeiter werden immer weniger – durch Robotersysteme ersetzt; Facharbeiter mit veränderten Qualifikationen gefragt
  - Allrounder mit spezifischen Fachkenntnissen ist notwendig.

## FRAGEN ZU DEN BERUFEN

---

- 3) Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrer Branche** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?
- Berufe:
  - Sales

- technischer Sales
- Marketing und Consulting/Digital Advisory – immer interdisziplinär (z.B. IT-TechnikerIn mit Vertriebskills)
- Automatisierungs- und AnlagentechnikerIn
- ElektroinstallationstechnikerIn
- MechatronikerIn
- Hardware-EntwicklerInnen
- IC-DesignerInnen
- Datensicherheitsexperte
- AutomatisierungstechnikerIn
- ElektroanlagentechnikerIn
- MechatronikerIn
- Berufsgruppe EDV und Netzwerktechnik und Berufsgruppe IT Support

### **Entwicklungen:**

Starke Interdisziplinarität, Solution Sales Skills, Industry- & Digitalisierungs-Know-how, Data Scientists

Es sind in diesen Berufsgruppen positive, tendenziell steigende Entwicklungen zu erwarten.

In der Elektro- und Elektronikindustrie werden immer weniger Hilfskräfte und immer mehr Fachkräfte bei insgesamt weitgehend gleichbleibender Beschäftigtenzahl benötigt. Seit 20 Jahren schwankt die Zahl der Beschäftigten in dieser Branche um die 60.000 (plus/minus 4.000). Seit 2009 ist zwar eine im Durchschnitt leicht steigende Tendenz zu verzeichnen, die aber die rund 64.000 Beschäftigten der Jahre 1997 und 2000 noch immer nicht erreicht (obwohl sich die Branche seit 2014 wirtschaftlich endlich wieder gut entwickelt und dieser Trend anhalten dürfte).

Lt. WKO sollen bis Ende 2018 österreichweit 100 zertifizierte Datenschutzbeauftragte existieren. Dies wird wohl nicht ausreichen, um den Bedarf zu decken. Die im Hintergrund zusätzlich agierenden TechnikerInnen sind unter massiven Druck – sowohl in Leistung als auch in Reaktionszeit (täglich neue Bedrohungen, 24x7 Bedarf) und konstanter Weiterbildung. Weiterbildungskosten sind hier auch in der Regel viel zu hoch und stellen oftmals eine Hemmschwelle dar.

MechatronikerInnen: Kompetenzwandel vollzieht sich → weg von hardware- zu softwaregesteuerten Systemen

Softwareentwicklung und Software-Engineering immer wichtig, auch Security

Der Arbeitsplatz wird zur low cost commodity, aber auch das Datacenter wird durch Cloud Services und Zusammenlegen der Infrastrukturen immer kleiner. Es wird zu einem Verdrängungswettbewerb kommen. Am Ende wird es wenige große AnbieterInnen und viele Ein-Mann Betriebe geben.

Höhere Kenntnisse der IT-Branche, Vernetzung der Berufe

### **Bedarf an Arbeitskräften:**

Gleich bleibend bis steigend aber mit anderen Skills

IT: Der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften wird geringer, da weniger Produkte im Feld stehen. Der Bedarf an sehr günstigen IT AllrounderInnen für den Massenmarkt wird steigen, wobei hier die Beschäftigungsdauer aufgrund der Tarifmodelle der Kollektivverträge sinken wird.

(MitarbeiterInnen in den Verwendungsgruppen 3 mit mehr als 5 Jahren Berufserfahrung sind bereits wieder zu teuer für den Markt.)

- 4) Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Berufe in Ihrem Unternehmen? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräfte in Ihrem Unternehmen dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

**Berufe:**

- Automatisierungs- und AnlagentechnikerIn
- ElektroinstallationstechnikerIn
- Datensicherheitsexperte und IT-ProjektmanagerIn
- MechatronikerIn
- Berufsgruppe EDV und Netzwerktechnik und Berufsgruppe IT Support

**Entwicklungen:**

Positive Entwicklung bei gleichzeitigem Aufbau von Zusatzqualifikationen im Bereich Digitalisierung.

Massiver Anforderungsanstieg (bereits jetzt im Vorfeld an der per 25.5.2018 in Kraft tretenden DSGVO zu erkennen). Fehlend in den Berufsbildern ist der/die Consultant, der/die nicht unbedingt schon Experte/Expertin, geschweige denn ManagerIn sein muss – vielmehr ist es hier wichtig, KundInnen die richtige Vorgangsweise vor allem in Bezug auf Risiken, Haftung und (finanziell tlw. kostspieligen) Problemlösung aufzuzeigen, um hier bereits für 2018 und folgende Jahre entsprechende Budgets frühzeitig einzuplanen.

**Bedarf an Arbeitskräften:**

Gleichbleibend bis steigend

- 5) In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?

Viele Beschäftigte: Vertrieb, Marketing, Consulting

Besonders viele unqualifizierte Feld-TechnikerInnen (oftmals kostengünstige Teilzeit-MitarbeiterInnen[Studierende])

Beschäftigte mit Langzeit-Bindung an ein Unternehmen und dadurch auch entsprechender Kompetenz und Vertrauensbindung gegenüber dem Kunden/der Kundin sind (vor allem bei größeren Dienstleistern) absolute Mangelware.

Sehr viele im Service für mobile Endgeräte (Smartphones, Tablets)

## FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

---

6) Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?

- Interdisziplinarität
- Industry Know-how
- Digitalisierungsknow-how
- Flexibility
- Unternehmergeist
- Adaptionenfähigkeiten
- Learning Agility
- Energietechnikenkenntnisse
- Gebäudetechnikenkenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Elektronik- und Elektrotechnikenkenntnisse
- Selbst bei Spezialisierung (beispielsweise Firewall-TechnikerIn) muss eine grundlegende All-rounder Fähigkeit vorhanden sein.
- IT-Kenntnisse (IT-SW-Tools, fachspezifische SW („CAx-Systeme“))
- Elektronik-/Elektrotechnikenkenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse (insbes. Englisch)
- Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Kommunikationsstärke
- Facharbeiterprüfung

### **Mindeststandards:**

- Technisches Verständnis
- Analytische Fähigkeiten
- Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Energietechnikenkenntnisse
- Mobilität
- Hohe Zeit-Flexibilität – IT ist 24/7 und daher gibt es kein „Bleistift fallen lassen um 17h“
- Sehr gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift. Kenntnis der Fachtermini.
- Fehlerfreie Grammatik und Orthografie
- Gute Umgangsformen, gepflegtes Auftreten
- Belastbarkeit
- Lernbereitschaft-Weiterbildung
- Kenntnisse von Office Produkten
- Führerschein B

### **Entwicklung Bedarf Hilfskräfte:**

Rückgang von klassischen Hilfskräften in Bereichen der Produktion bzw. einfachen manuellen wiederkehrenden Tätigkeiten

Grund für Rückgang: vermehrt Automatisierungssysteme

Hilfskräfte nehmen ab, es entsteht aber eine Lücke zwischen den Hilfskräften und den echten TechnikerInnen. Ich nenne diese jetzt einfach ‚ExpresstechnikerInnen‘. Diese TechnikerInnen ha-

ben eine solide Basis beim Auftreten und grundlegende Skills, können daher Peripherie Geräte und einfache elektronische Bauteile austauschen, sie haben zudem auch mechanische Grundkenntnisse.

### **Bedarf Fachkräfte mit Lehre oder Schulabschluss:**

Bedarf an Fachkräften wird steigen, in den Tätigkeitsbereichen:

- Automatisierungs- und AnlagentechnikerIn
- ElektroinstallationstechnikerIn
- MechatronikerIn
- Generell im Elektrobereich

Der Lehrberuf IT TechnikerIn birgt durchaus Potential, das Problem ist allerdings, dass ein/e ausgebildete/r IT TechnikerIn bereits in eine relativ hohe Verwendungsgruppe fällt und daher nach kurzer Zeit die preisliche Markterwartungen nicht mehr erfüllt.

### **Bedarf AkademikerInnen:**

Bedarf an AkademikerInnen wird tendenziell steigen, vor allem im Tätigkeitsbereich der Prozessautomatisierung

HTL- und FH-Ausbildung sind wahrscheinlich die wesentlichen Ausbildungs-Standbeine für die Produktion in Österreich.

Bedarf an AkademikerInnen im IT Bereich rückläufig.

Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?

- Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?
  - Technisches Verständnis
  - Analytische Fähigkeiten
  - Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse
  - Fremdsprachenkenntnisse
  - Energietechnikenkenntnisse
  - Automatisierungskenntnisse
  - Mobilität
  - Softwarekompetenz (2-3 Programmiersprachen zumindest verstehen) und Basiskompetenz in Software-Engineering
  - Security-Experten. Berufe: Datenschutzbeauftragte, Dienstleister, Hostler, Consultants
  - „gute Umgangsformen“
- Gibt es **neue** Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben? Wenn ja, welche Berufe bzw. Tätigkeiten betrifft dies?
  - Digitalisierungsknow-how
  - Robotik
  - Coding

- Gibt es Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren werden?  
IT Admin. und generelle administrative Tätigkeiten, die automatisiert werden können  
Software Programmierung sehe ich rückläufig, da vieles ‚offshore‘ erfolgt

## ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

---

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

a) Können Sie die Einschätzungen aus Ihrer Erfahrung heraus bestätigen oder gibt es Einschätzungen, die Sie vollkommen anders sehen?

Einschätzungen werden bestätigt

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

ElektroenergietechnikerIn

Der zertifizierte Datenschutzbeauftragte entsprechend der DGSVO

Unterscheidung zw. ElektroantriebstechnikerIn und ElektromaschinentechnikerIn ist nicht mehr zeitgemäß -> Subberufsgruppen werden miteinander verschmelzen -> Breitere Ausbildung bei einer Fokussierung -> Verbreiterung der Berufsbilder

Der typische EDV TechnikerIn/Drucker-TechnikerIn, der im Entstörungsdienst tätig ist, wird kaum beschrieben. Ist auch stark rückläufig wird, aber sehr oft mit dem EDV TechnikerIn vermengt und es kommt zu einem falschen Bild.

Alle neuen Elektroberufe seit 2012 fehlen

Ad) Berufsobergruppe Telekommunikation, Nachrichtentechnik:

Die Prognose ist etwas zu eng gehalten, denn zukünftige Systeme wie verteilte Netze, Smart Grids in der Energieversorgung, Smart Buildings/Smart Cities, sowie alle zukünftigen Lösungen im Bereich der Verkehrssteuerung (heute noch Verkehrstelematik), Verkehrsleitsysteme, Car to Car-Kommunikation und Car to Road-Kommunikation benötigen ab sofort die Telekommunikation als eine ihrer Schlüsseldisziplinen. Momentan wird die Telekommunikation, vor allem wenn sie im Sinn der klassischen Nachrichtentechnik gesehen wird, als ein zu enger, in sich abgeschlossener Bereich gesehen.

c) Decken die beschriebenen Qualifikationstrends die Anforderungen Ihres Berufsbereichs/Ihrer Branche gut ab?

Ja

Ich denke die Zweiteilung der Branche zwischen IT TechnikerIn mit hohen Anforderungen und dem ‚Express TechnikerIn‘ für geringe Anforderungen aber hohen Arbeitsanfall sollte man besser ausarbeiten (z.B. Ein PC TechnikerIn benötigt heutzutage keine hohen Skills, sollte aber bis zu 5 Störungen am Tag bei Kunden beheben).

d) *Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht nicht oder zu wenig abgebildet sind?*

Nein

Außer: Kundengerechte Kommunikation, denn der TechnikerIn, egal mit welcher Qualifikation, ist die Visitenkarte des Unternehmens beim Kunden.

e) *Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht überbewertet sind?*

Nein

Außer: Programmieranforderungen nehmen immer mehr ab, da dies überwiegend offshore besetzt wird.

### 6.3.6 *Berufsbereich Handel, Transport, Verkehr*

#### **ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH**

---

Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?

##### **Digitalisierung und Online-Handel**

„Auch die Digitalisierung wirkt sich sowohl bei uns als auch bei den Kunden aus. Zahlungssysteme z.B. wir müssen die technischen Voraussetzungen schaffen, dass Kunden mit dem Handy bezahlen können, da kommen noch mehr Systeme dazu, auch die Verknüpfung online und offline. Unser Online-Shop läuft nur in Wien und Salzburg gut, wir sind bislang noch in der Testphase.“

„Bei uns wirkt sich zum einen der Online-Handel aus, wobei das mit den Lebensmitteln aber noch recht schwierig ist. Es gibt bereits Mitbewerber, die Online-Ware anbieten. Wir sind aber nicht so weit, weil wir gute Qualität liefern wollen und das per Post zu verschicken, ist bei Lebensmitteln schwieriger. Es stellt sich die Frage, wie die Ware gekühlt wird und dann beim Kunden gut ankommt. Wir beschäftigen uns aber damit.“

##### **Transport und Mobilität**

„Es gibt jetzt bereits Grenzkontrollen von Deutschland nach Österreich und diese Zeiten beeinträchtigen unseren Transport, weil unsere Fahrer nur für eine gewisse Dauer eingesetzt werden können. Das ruft bei uns Umsatzrückgänge hervor.“

„Ich sehe zwei große Themenbereiche. Das eine ist die Mobilität, die die Leute beschäftigt und das andere die Mobilität, die ohne Auto stattfinden soll. Es geht auch um die Thematik der letzten Meile.“

##### **Unterschiedliche Kundschaft**

„Den Kunden ist auch wichtig, dass alles immer billig ist und wir sind ein regionaler Lebensmittelhandel und legen großen Wert auf die Qualität und Regionalität und wir haben deshalb auch Produkte, die nicht so billig sind. Kunden, denen in erster Linie der Preis wichtig ist, die kommen nicht zu uns und gehen in den Diskonter. Es gibt auch Kunden, die sagen, dass ihnen Beratung und Regionalität wichtig ist, die kommen eher zu uns. Wir haben 1.500 Partner hier in Vorarlberg, teilweise kleine Bauern und auch größere Unternehmen, die uns beliefern. Wir haben 23 Filialstandorte ausschließlich in Vorarlberg.“

„Die Diversifizierung der Gesellschaft schlägt in den unterschiedlichen Anspruchsgruppen nieder, viele Leute möchten verschiedene Dinge.“

Wie betreffen die von Ihnen genannten Entwicklungen die gesamte Branche/den gesamten Berufsbe-  
reich?

##### **Strukturwandel im Postversand**

„Es werden deutlich weniger Briefe verschickt, die großen Versender gehen in die Digitalisierung, Werbung senden wir dafür vermehrt zu. Auch die Bankgeschäfte werden zunehmend digitalisiert, 2001 hatten wir noch 2.300 Filialen, derzeit sind es ca. 1.800 Filialen, 1.350 Filialen davon werden mit Postpartnern geführt, das hat den Vorteil, dass es sehr kundennahe Filialen sind, die andere Öffnungszeiten anbieten können, die Post-Abwicklung wird dadurch zusätzlich zur Kernaufgabe des Geschäfts gemacht, Umbau des Filialnetzes war wichtig, um Infrastruktur im ländlichen Bereich aufrechterhalten zu können, weil wir das mit eigenem Personal wirtschaftlich nicht mehr rechtfertigen können. Die Paketzustellung wächst, wodurch die Gewichtsbelastung steigt, dadurch sind größere Fahrzeuge oder andere Transportmittel im Einsatz.“

### **Digitalisierung und Abbau von Arbeitsplätzen**

„Wir spüren einen wirtschaftlichen Aufwind und werden mehr Personal brauchen. Technologische Entwicklungen wie die Digitalisierung führen allerdings dazu, dass wir Personal auch ersetzen können und werden.“

„Die Digitalisierung hat den Abbau von Arbeitsplätzen z.B. im Textilhandel zur Folge. Die Konzentration von Unternehmen verschärft den Druck für kleinere und inländische Betriebe. Die Nahversorgung ist geprägt durch die Verödung von Städten.“

### **Online-Handel als Zukunftsinvestition**

„Auch andere Unternehmen setzen verstärkt auf Online-Handel. Bisher rentiert sich der Online-Handel aber noch kaum und gilt eher als Investition in die Zukunft bis sich das beim Kunden stärker etabliert hat. Würde man damit aber nicht starten, wäre es sehr schwer, diese Entwicklung aufzuholen. Der Markt startet auf einem niedrigen Niveau, wächst aber durchaus stark.“

„Bei uns wirkt sich zum einen der Online-Handel aus, wobei das mit den Lebensmitteln aber noch recht schwierig ist. Es gibt bereits Mitbewerber, die Online-Ware anbieten.“

### **Politische Spannungen und unsichere wirtschaftliche Aussichten im Transport**

„Es herrscht in der Branche aufgrund der politischen Entwicklungen in der Türkei und des bevorstehenden „Brexit“ Unsicherheit darüber, wie der Handel in diese Länder zukünftig funktionieren wird. Viele Branchenkollegen sind auf bestimmte Länder, etwa Großbritannien und Irland, spezialisiert und befürchten, dass sie womöglich mit Zöllen oder anderen Barrieren konfrontiert werden können, wie sich das entwickeln wird, wissen wir ja noch nicht.“

### **Wachstum im stationären Handel**

„Gerade im Lebensmitteleinzelhandel ist das Wachstum einfach beschränkt, das ist ein reiner Verdrängungsmarkt. Dort wachsen wir kontinuierlich auf hohem Niveau. Wir eröffnen nicht jedes Jahr 50 neue Billa-Filialen und Zielpunkt-Filialen (ca. 16- 17) haben wir auch nicht so viele übernommen.“

## **FRAGEN ZU DEN BERUFEN**

---

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrer Branche** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

### **Wachsende Online-Abteilungen**

„Der Bereich E-Commerce, Billa-Online, Merkur-Online, sind Bereiche in die wir stark investieren und neue Berufsfelder entstehen. Wir bauen dafür ein eigenes Online-Waren-Lager und brauchen dafür Kommissionierer (Lagerarbeiter). Andererseits im Bürosektor: E-Commerce-Manager, Online-Marketing-Manager.“

### **Personal im stationären Handel**

„Natürlich der Verkauf und die dazugehörigen Filialpositionen: Kassierer, Regalbetreuer, Marktmanager, etc. Es wird ja bald den E-Commerce-Handel-Lehrling geben und damit betrifft das auch andere Händler. Wir haben auch eine Abteilung für das Produktmanagement.“

„Lebensmitteleinzelhandelsverkauf ist der größte Bereich, aber auch für andere Tätigkeiten im stationären Handel benötigen wir gute und qualifizierte Mitarbeiter, wie beispielsweise im Mode- und Textilhandel, hier ist die Beratung im Vordergrund. Im Einzelhandel gab es 2016 insgesamt ein Beschäftigungsplus von 0,6 %. 323.840 Mitarbeiter gab es im Jahr 2015, d.h. 2016 gab es ca. 1.500 Personen mehr im Einzelhandel.“

### **Fluktuation im Verkauf**

„Die Fluktuation ist im Verkauf größer als in den Back-Office-Bereichen und vergleichbar mit anderen Handelsunternehmen, im Handel insgesamt ist es eben deutlich höher als in vielen anderen Branchen.“

### **Bedarf an KraftfahrerInnen steigt und an LagerarbeiterInnen sinkt**

„In der Branche gibt es viele Kraftfahrer und viel Bedarf an neuem Personal. Das gilt auch für Speditionsfachkräfte und Disponenten. Für Lagerarbeiter gehen angesichts der Automatisierung des Lagerbereichs unter dem Stichwort Logistik 4.0 die Beschäftigungschancen zurück.“

### **Erhöhter Bedarf an TriebfahrzeugführerInnen**

„Ich weiß, dass TriebfahrzeugführerInnen momentan bei vielen Unternehmen in der Branche gesucht werden, weil viele Mitarbeiter in Pension gehen.“

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Berufe in Ihrem Unternehmen? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräfte in Ihrem Unternehmen dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

### **Online-Handel und Personalbedarf dafür wächst**

„Wir bauen ein eigenes Online-Waren-Lager und brauchen dafür Kommissionierer. Andererseits im Bürosektor: E-Commerce-Manager, Online-Marketing-Manager. Für das Marketing benötigen wir Personen mit Erfahrungen im Online-Bereich. Wir brauchen Programmierer, die sich mit dem Webshop auskennen.“

### **Spezielle Förderungen für Beschäftigte**

„Wir wollen die Zahl an Mitarbeitern mit Behinderung von 400 auf 800 verdoppeln, auch bei den Lehrlingen wollen wir die Zahl deutlich erhöhen.“

„Wir haben auch ein Frauenförderungsprogramm, um den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen zu unterstützen. Wir arbeiten auch daran, ältere Arbeitnehmer stärker im Unternehmen zu integrieren.“

### **Ambivalenter Bedarf in der Zustellung**

„In der Briefzustellung: durch den Verlust der Briefmengen und die Unterstützung der Betriebsmittel die die Anzahl der Zusteller reduziert, haben wir nach wie vor einen Bedarf, in Zukunft wird der Beschäftigungsstand aber maximal stagnieren. Der Aufbau an Mitarbeitern findet am ehesten in der Paketzustellung statt. Bei den Filialmitarbeitern wird sich zeigen, ob der Bedarf am Erhalt eigenbetriebener Filialen überhaupt gegeben ist oder ob mehr Filialen partnergeführt betrieben werden.“

### **Bedarf an KraftfahrerInnen und DisponentInnen**

„Wir haben sehr viele Kraftfahrer, sowohl in der Spedition als auch bei den Frächtern. Sie bringen die Waren zum Kunden und da suchen wir weiterhin viel Personal. Wir suchen auch Disponenten, die bei uns einen hohen Stellenwert haben, weil sie die Fahrten planen und einteilen.“

„Im Großhandel haben wir viele LKW-Fahrer.“

### **Betriebslogistikkaufmann/-frau, Speditionsfachkräfte und LagerarbeiterInnen**

„Der/die Betriebslogistikkaufmänner/-frauen sind ebenso wichtig und nehmen meist eine niedrigere Position ein und arbeiten im Lager. Wir hatten da eine Zeit lang viel Bedarf und konnten den ganz gut decken, ein bisschen Luft nach oben ist trotzdem vorhanden. Wir haben auch sehr viele Speditionsfachkräfte. Für Lagerarbeiter in modernen Lagern gehen angesichts der Automatisierung unter dem Stichwort Logistik 4.0 die Beschäftigungschancen zurück. Dort werden zunehmend Roboter einge-

setzt, es gibt selbstfahrende Umschlagsmöglichkeiten. Es ist auch schwierig geeignete Personen für diesen Beruf zu finden.“

„Im Großhandel haben wir viele Lagerarbeiter.“

### **TriebfahrzeugführerInnen und Stewards/Stewardessen für Züge gesucht**

„85 % bis 90 % der Beschäftigten machen bei uns zwei Berufe aus: Die TriebfahrzeugführerInnen und die Stewardessen und Stewards, die sich während der Fahrt, um das Ticketing kümmern, für die Sauberkeit zuständig sind, Informationen und Hilfestellungen an die Reisenden geben. Auch wir haben aufgrund der Ausweitung der Intervalle Bedarf nach TriebfahrzeugführerInnen und führen jetzt eine eigenen Akademie zur Ausbildung von TriebfahrzeugführerInnen.“

### **Feinkost- und Metzgererfahrung gefragt**

„Im Lebensmitteleinzelhandel haben und suchen wir erfahrene Feinkostmitarbeiter. Für das Fleisch suchen wir gelernte Metzger, die auch im Verkauf tätig sein möchten.“

„Im Bereich Feinkost, Bedienung und überhaupt im Verkauf ist es besonders schwierig Leute zu finden.“

### **Kassa- und Regalbetreuung schnell zu finden und werden angelernt**

„Kassa- und Sortimentmitarbeiter findet man dagegen immer schnell.“

„Wir haben Kassakräfte, die meistens angelernt sind.“

### **Einkauf, Category Management und Marketing**

„Wir machen den Einkauf in der Zentrale mit den regionalen Partnern selbst, wobei hier in der Zentrale die Fluktuation nicht sehr hoch ist.“

„Wir haben auch einen Category Manager. In diesem Bereich ist das Personal gleich bleibend, etwas früher hatten wir schon mehr Mitarbeiter, mittlerweile sind es einfach nur noch zwei.“

„In der Zentrale haben wir eine riesige Vertriebsmannschaft, Marketing, Controlling, Sortimentsmanager oder Category Manager.“

### **Verkaufspersonal im stationären Handel**

„Es gibt einen Mangel an Nachwuchskräften und generell an Personen in Berufen, z.B. bei den Lehrlingen, das betrifft Lehrberufe wie Einzelhandelskaufmann/-frau. Wir bieten insgesamt 2.700 Lehrplätze an, nur 2.400 sind davon gefüllt.“

„Wir haben einen sehr starken Bereich in den Verkaufsfilialen, wir haben viele Verkäufer, führende Personal in den Märkten“

„Wir sind ein expandierendes Unternehmen und daher steigt der Bedarf in allen Bereichen. Im stationären Verkauf sind wir schon zufrieden, wenn wir die Anzahl an Personal halten können.“

In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?

### **Verkauf, Einkauf und Category Management**

„Im Verkauf haben wir ganz klar die meisten Beschäftigten, der Einkaufsbereich mit 200 Mitarbeitern, darunter auch das Category Management“

„Das meiste Personal besteht aus Verkäufern, Kassapersonal und Personal beim Sortiment in den Märkten.“

„Im Lebensmittelhandel gibt es natürlich besonders viele Beschäftigte. Der Waffenhandel hat im Gegensatz dazu nicht die herausragende Bedeutung, aber wer weiß was da noch kommt. Der Handel ist so dynamisch, dass es schnell gehen kann, dass ein neuer Trend entsteht.“

„Wir haben einen sehr starken Bereich in den Verkaufsfilialen, wir haben viele Verkäufer, führendes Personal in den Märkten, Kassakräfte, die meistens angelernt sind.“

### **Personal der Post in Zustellung, Filialen und Verteilzentren**

„Ca. 8.500 Briefzusteller, Ca. 2.000 Paketzusteller, Ca. 2.500 Filialmitarbeiter, Ca. 2.000 Verteilzentren, der Rest im Overhead.“

### **Bedeutung der KraftfahrerInnen in Transportbranche**

„In der Branche gibt es viele Kraftfahrer.“

### **TriebfahrzeugführerInnen und Stewards/Stewardessen**

West: 85 % bis 90 % der Beschäftigten sind bei uns TriebfahrzeugführerInnen sowie die Stewardessen und Stewards. Das restliche Personal macht deutlich weniger aus.

## **FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN**

---

Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?

FACHLICHE Qualifikationen:

Welche fachlichen Qualifikationen sind besonders wichtig? Nennen Sie bitte auch Qualifikationen, die Sie voraussetzen und z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen würden.

### **Lagerpersonal**

„Für das Lager brauchen wir Kommissionierer, die sollten schon einmal in einem Lager gearbeitet haben und wissen wie mit den entsprechenden Geräten gearbeitet wird. Ansonsten nehmen sie die Waren aus dem jeweiligen Regal und geben sie so in die Schachteln, dass sie die Lieferung überstehen.“

„Lediglich in den Sortierzentren geht es nur um manuelle Tätigkeiten, da brauchen wir zukünftig aber kaum Personal.“

„Der Lagerarbeiter braucht ordentliche Deutschkenntnisse, muss Dringlichkeit und Wertigkeit erkennen, technisches Verständnis um Anlagen bedienen zu können, wenn man nicht nur für die Verladung zuständig ist.“

„Für einen leitenden Mitarbeiter in der Disposition ist eine Lehrausbildung ausreichend, verbunden mit Kompetenzen in Social und New Media. Für die gewerbliche Person: technisches Verständnis wird aufgrund der Modernisierung zum Anforderungsprofil dazugehören, auch um selbstständig Fehler und Störungen beheben zu können. Den Hilfsarbeiter im Lager wie bisher wird es in Zukunft deutlich weniger geben.“

### **Speditionsfachkraft und Transportbereich**

„Für alle anderen Tätigkeiten in höheren Positionen im Transportbereich: kaufmännisches Denken, räumliche Vorstellung, geografische Kenntnisse“

„Speditionsausbildung (z.B. Speditionskaufmann/-frau). Manche Unternehmen decken nur Nischen ab: Der Großteil unserer Transporte wird mit der Bahn erledigt, andere Unternehmen spezialisieren sich auf Seefracht oder Luftfracht, einen See- oder Luftfrachtpediteur zu bekommen ist fast unmöglich, den muss man im eigenen Betrieb schulen. Für leitende Positionen: Aufstieg aus Speditions-

lehre möglich. Es gibt auch Studien in Richtung Logistik und Supply Chain Management auf der WU in Wien.“

### **Kompetenzen für Verkaufspersonal**

„Im Verkauf gilt auch: Know-how um Regale einzuräumen, zu kassieren – diese Vorkenntnisse sind nicht unbedingt notwendig weil wir dafür die Einschulung übernehmen. Die Anforderungen haben sich trotz der Digitalisierung im Verkauf, etwa an der Kassa, kaum geändert. Beim Merkur gibt es mittlerweile auch Selfcheck-Kassen, wo der Kunde selber scannen und kassieren kann. Dort werden die Mitarbeiter auf die Betreuung dieser Kassen geschult.“

„Mit der Beratung kann man sich vom Online-Handel aus dem Ausland absetzen. Man kann die Tätigkeit von Kassierern heute mit der vor 15 Jahren gar nicht vergleichen.“

„Ein bisschen kaufmännisches Verständnis sollte vorhanden sein und gewisse Deutschkenntnisse sollten vorhanden sein.“

„Laut Rückmeldungen sind die angelernten Hilfskräfte oft die besten Verkäufer, die kommen oft aus fremden Branchen, z.B. aus der Gastronomie, weil im Handel etwas weniger ausgeprägte flexible Arbeitszeiten vorhanden sind als dort.“

„Wir haben eine ganze Reihe an Berufen, bei denen man keine besondere Ausbildung braucht, weil wir selbst sehr stark ausbilden. Im Grunde genommen braucht man ein ordentliches Schulwissen, einigermaßen fehlerfreies Schreiben und ein Verständnis für die Tätigkeit. Wir bilden dann auch speziell aus, z.B. in der Feinkost, dafür gibt es ja sonst keine richtigen Ausbildungen außer man macht eine Lehre.“

### **Sprachkenntnisse für Verkaufspersonal**

„Vorarlberger Dialekte sollte man bei uns schon beherrschen, teilweise tun sich Personen aus anderen Regionen schwer.“ „Gewisse Deutschkenntnisse sind auch für den direkten Kundenkontakt eine Voraussetzung.“

### **Grundrechnungsarten für Verkaufspersonal**

„Die Grundrechnungsarten sollte man kennen.“

„Im Grunde genommen braucht man (...) die Grundrechnungsarten (...)“

### **Verkaufspersonal: Erfahrung mit Lebensmitteln**

„Die Verkäufer sollten eine Ausbildung im Bereich Lebensmittel haben, entweder eine Lehre im Handel oder, dass sie aus der Gastronomie kommen, einfach Erfahrung im Umgang mit Lebensmitteln haben. Es gibt die Somelier-Ausbildungen, die das Wifi anbietet. Wir bieten unseren Mitarbeitern, die in der entsprechenden Abteilung für Käse oder Fleisch arbeiten, an, das zu machen.“

### **Zustellung: Körperliche und technische Anforderungen**

„Zusteller müssen mehr Pakete zustellen, wodurch die Gewichtsbelastung steigt, dadurch sind größere Fahrzeuge oder andere Transportmittel im Einsatz, die tragen das ja kaum am Körper; elektrische Lastenfahrräder, Fußzusteller: Mehr Depotstellen zur Zwischenlagerung, dadurch wird nicht alles auf einmal zugestellt, Abläufe haben sich geändert – hohe körperliche Belastungen, neue Technologien, mehr dafür notwendige Einschulungen.“

„Der Zusteller muss sich mit Smartphones auskennen, sonst kann er den Job auf lange Sicht nicht machen. Bereits die einfachste Tätigkeit wird von technischem Equipment unterstützt.“

„Im Zustellbereich besitzen die Beschäftigten häufig einen Pflichtschulabschluss, Personen mit Lehrausbildung besitzen natürlich andere Kompetenzen als Personen, die „nur“ die Schule absolviert haben, durch die Einschulung am Arbeitsplatz wird dann entsprechendes Wissen vermittelt.“

#### **Postfilialservice: Beratung, IT und Ausbildungen**

„Für die Filialmitarbeiter geht es auch darum Kunden bei der Selbstbedienung zu betreuen, bei Finanzangelegenheiten wird die Beratung komplexer, wir setzen hier vermehrt Lehrling ein.“

„IT-Verständnis ist auch zunehmend in den Filialen gefragt, auch strukturiertes Arbeiten, vernetztes Denken und proaktives Handeln.“

„Im Filialbereich nehmen wir Leute auf, die z.B. eine Lehre als Einzelhandelskaufmann/-frau haben, unser Lehrberuf ist eine Kombination aus diesem Lehrberuf, dem KommunikationstechnikerIn und Bürokaufmann/-frau haben, wir nehmen auch Maturanten auf, z.B. im Finanzbereich.“

#### **Ausbildungsabschlüsse im Handel**

„Der Akademiker-Anteil ist im Berufsbereich relativ klein, die arbeiten im Back-Office-Bereich, als Abteilungsleiter, Regionalleiter und in Managementposten. 15 % der Beschäftigten haben einen Pflichtschulabschluss, 50 % die Lehre, 11 % Berufsbildende Mittlere Schule, 16 % Höhere Schule mit Matura und 8 % haben einen universitären Abschluss, dieser Anteil ist gestiegen.“

#### **Inhalte und Voraussetzungen der internen TriebfahrzeugführerInnen-Ausbildung**

„Bei unserer innerbetrieblichen TriebfahrzeugführerInnen-Ausbildung geht es darum, einen Zug bedienen zu können, Signale, Vorschriften. Anschließend wird man auf einen bestimmten Zugtyp geschult. Man muss auch technisches Interesse und Know-how mitbringen, gewisse Zusammenhänge verstehen.“

#### **Stewards/Stewardessen mit Dienstleistungsorientierung und -erfahrung**

„Bei der Crew im Zug suchen wir Personen mit einer sehr hohen Dienstleistungsorientierung. Sie müssen das Ticketing übernehmen, den Verkauf von Cateringprodukten, die Sauberkeit im Zug während der Fahrt. Wir suchen gezielt nach Personen die z.B. aus dem Tourismus oder aus der Gastronomie kommen und diese Dienstleistungsorientierung mitbringen.“

#### **Category Management, Vertrieb und Verkaufsleitung**

„Einer unserer Category Manager hat bei uns die Lehre gemacht, war nachher Marktleiter, hat dabei viele Erfahrungen gesammelt, ist dann in die Zentrale gewechselt und hat immer mehr Verantwortung und Aufgaben übernommen.“

„Wir haben auch Mitarbeiter aus Deutschland, etwa einen Trainee, der die Marktleiterausbildung macht. Akademiker gibt es bei uns vor allem in der Zentrale, etwa in der Verkaufsleitung. Aber wenn jemand viel Erfahrung mitbringt und die Lehre absolviert hat, kann er ebenso eine Führungsposition anstreben.“

„Einige Berufe erfordern schon eine Grundausbildung. Sortiments-Manager und Category Manager z.B. sollten studiert haben, wobei die Richtung weniger wichtig ist. Man sollte ein betriebswirtschaftliches oder unternehmerisches Verständnis mitbringen. Wir haben aber auch Personen, die Sprachen studiert haben.“

„Im Vertrieb und in den Marktleiter-Positionen nehmen wir gerne Maturanten. Die werden dann von uns aus- und weitergebildet. Maturanten deshalb, weil sie ein gutes Allgemeinwissen mitbringen. Die steigen nicht als Marktleiter ein, können dann von uns aber durch Ausbildungssysteme aufsteigen. Maturanten selbst haben ja sonst nicht so viele Möglichkeiten gleich in den Beruf einzusteigen, bei uns schon.“

## **ÜBERFACHLICHE Qualifikationen**

- Welche überfachlichen Qualifikationen / Soft Skills sind besonders wichtig?

### **Kommunikationsfähigkeiten im Handel, Transport und Verkehr**

„Im Verkauf ist Freude an der Kommunikation und Arbeit mit Menschen wichtig, um mit Kunden kommunizieren zu können.“

„Sogar der Zusteller kann nicht mehr nur in eine Richtung denken, es geht nicht nur ums schnelle sortieren und laufen: Du brauchst stets Kundenorientierung, Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Stressresistenz, das gilt auch für die Filialarbeit. Man dies benötigt in allen Bereichen.“

„Unser Unternehmen tritt stark als Dienstleister nach außen, daher erwarten wir uns Kommunikationsfähigkeiten, man muss Verständnis für Unterbrechungen auf der Zugstrecke haben, z.B. wenn ein Signal gestört ist. Wir legen bei den Stewardessen und Stewards weniger Wert auf eine besondere Ausbildung als darauf auf Menschen zuzugehen und zu kommunizieren.“

„Teamfähigkeiten und interkulturelle Kompetenzen werden wichtiger.“

„Man sollte auf Menschen zugehen, offen und freundlich sein und Menschen beraten, ob im Bekleidungs-, Lebensmittel-, Drogerie oder Baustoffhandel wird in allen Bereichen des stationären Einzelhandels wichtiger, besonders angesichts der Konkurrenz des ausländischen Handels.“

### **Organisationsfähigkeiten für LagerarbeiterInnen**

„Man braucht Organisationsfähigkeiten.“

### **Verantwortung als TriebfahrzeugführerIn**

„TriebfahrzeugführerInnen haben eine Verantwortung, wenn sie ein Fahrzeug steuern das 400 bis 500 Personen transportiert. Sie müssen ausgeruht sein, konzentriert sein, etc. Wir legen Wert auf Pünktlichkeit, er muss die Interessen der Firma vertreten.“

### **Persönliches Engagement, Interesse und Lernbereitschaft im Verkauf**

„Die Personen sollten eine persönliche Zuwendung zu Lebensmitteln generell besitzen.“

„Ansonsten legen wir Wert darauf, dass es Genussmenschen sind. Wir haben langjährige Mitarbeiter interviewt und sind zum Schluss gekommen, dass sie gerne kochen, gerne in der Natur sind und der Umgang mit Tieren wichtig ist. Es ist wichtig, die Leidenschaft für die Produkte, die wir anbieten, zu zeigen.“

Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?

- Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?

### **Digitale Kompetenzen und IT-Security**

„Technisches Verständnis, EDV-Anwenderkenntnisse, digitale Kompetenz und IT-Security, Projektmanagement, vernetztes Denken und Teamfähigkeit. Aufgrund der Cyberkriminalität ist bei uns nicht mehr möglich, die Kontonummer elektronisch zu ändern, das muss wieder am Papier geschehen. Wir begrüßen die Digitalisierung, sie birgt aber auch große Gefahren und auf diese müssen wir uns vorbereiten.“

„Wir müssen uns aufgrund der Digitalisierung auf allen Qualifikationsniveaus weiterbilden. Zum Beispiel „Physical Internet“: Der Kunde liefert und deponiert mit einem Code die Ware in einem Container. Der Container wird nach Deutschland transportiert und dort übernimmt der Empfänger die Ware mit einem Code. Oder auch Drohnenzustellungen.“

### **Zusammenwachsen von Dienstleistungsbereichen**

„Es ist zu beobachten, dass die Bereiche Lebensmittelhandel und Gastronomie zusammenwachsen, das ist nicht nur in Einkaufszentren so, dass der Trend hin zum Gesamtanbieter geht, dazu kommt häufig noch der Fun-Faktor und Reiseangebote und dafür braucht die Branche entsprechend gute und qualifizierte Leute.“

### **KundInnenkontakt in Verkehrsbranche wird wichtiger**

„Den Kontakt mit den Menschen und den Kunden in den Fokus zu stellen, muss im Zug noch viel stärker im Vordergrund stehen.“

### **Keine Automatisierung bei Langstreckenzügen**

„Wir als Unternehmen setzen nicht auf die Automatisierung. Es macht vom Gefühl her einen Unterschied, ob ich in einen führerlosen Stadtverkehr oder in einen Fernverkehr einsteige, der mich zweieinhalb Stunden durch die Gegend fährt. Wir haben ja technische Sicherheitsvorrichtungen, die menschliches Versagen ausmerzen sollen. Und wir haben Personen vorne im Triebwagen, die einfach kommunizieren und informieren, Entscheidungen treffen, wenn unvorhergesehene Dinge passieren. Deshalb treiben wir die Idee von führerlosen Zügen nicht voran.“

### **Interdisziplinarität im Handel**

„Fächerübergreifende Qualifikationen im Sinne von Projektleitungen. Wir haben so viele komplexe Dinge abzuwickeln, dass wir Leute suchen, die in der Lage sind, Abteilungen zu vernetzen, den Austausch zu fördern, Projekte über mehrere Abteilungen hinweg zu leiten. Hohe Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz, Konfliktlösungsfähigkeiten in Richtung Mediation – solche Dinge sind zunehmend gefragt.“

### **Englischkenntnisse in touristisch geprägten Verkaufsgeschäften**

„In der Wiener Innenstadt hilft den Verkäufern aufgrund der Vielzahl an Touristen natürlich ein Grundmaß an Englischkenntnissen, in kleineren ländlichen Ortschaften dagegen weniger. Das war aber vor zehn Jahren auch schon so.“

Gibt es **neue** Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben? Wenn ja, welche Berufe bzw. Tätigkeiten betrifft dies?

### **Digitale Kompetenz und IT-Security in Zustellung und Lager**

„Umgang mit mobilen Geräten in der Zustellung: heute ist die Arbeit mit Smartphones unerlässlich, digitale Kompetenz und IT-Security“

„Disponent wird immer mehr zum IT-Fachmann: Er wird nicht mehr am Schreibtisch sitzen, sondern mit Tablet und Handy unterwegs arbeiten.“

### **Autonomes Fahren und Kraftfahrermangel**

„Auch das autonome Fahren ist ein Zukunftsthema, das wird bereits getestet. Vielleicht wird sich dadurch der Kraftfahrermangel relativieren.“

### **Mehr Führungsverantwortung in Verkaufsmärkten**

„Auch in den Märkten sollten die Mitarbeiter mehr Führungsverantwortung übernehmen, bislang hat das alles der Marktleiter übernommen. Jetzt müssen auch Abteilungsleiter Verantwortung für Mitarbeiter übernehmen, sie betreuen. Viele haben damit noch keine Erfahrung und daher ist das für viele eine Umgewöhnung.“

Gibt es Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren werden?

### **Spannungsfeld stationärer Handel, automatisierte Verkaufsvorgänge und Online-Handel**

„Den klassischen stationären Handel wird es weiterhin geben, da sehe ich keine großen Veränderungen der Qualifikationen, eventuell wird es stärker in die Beratung gehen. Damit man im Vergleich zum Online-Handel, wo es ja keine persönliche Beratung gibt, einen Mehrwert bieten kann. Dadurch muss man sich fachlich und mit Kundenbedienung besser auskennen und den Servicegedanken forcieren. Für die Jobs auf den Verkaufsflächen gilt das schon.“

„E-Commerce wird an Bedeutung gewinnen und etwas vom stationären Handel abgraben aber auch da ergeben sich neue Jobs im Lager, im Marketing, Online-Prozesse.“

„Den ersten Selfcheck gab es schon im Jahr 2000 und 17 Jahre später hat es sich noch immer nicht durchgesetzt und ich erwarte auch nicht, dass die Kassierer und Regalbetreuer abgelöst werden. Wenn sie schon einmal selbst gescannt haben, wissen sie, dass man kaum schneller ist, wenn man selber scannt, die brauchen ein bisschen, weil sie es nicht gewohnt sind. In neuen Merkur-Filialen und vereinzelt in Billa-Filialen in der Innenstadt gibt es solche Kassen.“

„Wir glauben aber nicht, dass der stationäre Einzelhandel aufgrund der Online-Shops viele Jobs verlieren wird. Der Bereich wird sich verschieben, es werden neue Technologien kommen, z.B. Regaletiketten, die sich automatisch ändern. An der Fläche werden die Leute trotzdem gebraucht, sie werden andere Tätigkeiten verrichten.“

### **Routinetätigkeiten weichen Automatisierung in Zustellung und Lager**

„Durch die Automatisierung, z.B. den Einsatz von Sortiermaschinen, ist die Tätigkeit des Zustellers zunehmend nach außen verlagert worden, früher hat der Zusteller die Werbung händisch sortiert, heute macht das die Maschine, in der Führungsebene reduzieren wir die Assistenz- und Verwaltungstätigkeiten, Systeme wie Outlook oder Personen im Themenfeld übernehmen diese Tätigkeiten zusätzlich“

„Manuelle Lagertätigkeiten von Hilfskräften werden weniger wichtig. Beschäftigte in diesem Bereich haben dafür die Möglichkeit in neuen IT-gesteuerten Bereichen tätig zu sein.“

### **Viele sehen keinen Verlust von Qualifikationen**

„Es gibt keine Qualifikationen, die wirklich an Bedeutung verlieren.“

## **ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG**

---

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

„Ich habe mir den Qualifikationsbarometer durchgelesen und habe hierzu keine Ergänzungen mehr.“

„Und beim Qualifikationsbarometer kommt das sehr gut heraus, dass man genau erkennt, wo Bedarf vorhanden ist, wo es Defizite gibt. Das ist eine ehrliche und gute Beurteilung. Das Beschäftigungswachstum lässt sich sehen, die Arbeitslosigkeit bringt man aber trotzdem nicht nach unten. Die Herausforderung wird sein, den Migrationsstrom zu integrieren, aber das wird lange brauchen. Prozessmanagement wird zunehmend EDV-Anwenderkenntnisse erfordern.“

### 6.3.7 *Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau, Bau, Forstwirtschaft*

#### ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

---

Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?

- Vertikale Integration des Handels
- Ganzjährige Produktion („Unter Glas“)
- Beleuchtungsintensivierung
- Umstellung auf hydroponische Systeme
- Verzicht auf Herbizide
- Smart-Farming etc.
- Mindestlohn-Debatte
- Steigende Nachfrage nach nachwachsenden Rohstoffen und erneuerbarer Energie („Bioeconomy“ und „Green Energy“); Umstellung auf alternative Energien zur Beheizung der Glashäuser
- Erhöhte Anforderungen der Gesellschaft an die Ökosysteme (sg. Ecosystem Services) , Freizeit- und touristische Nutzung
- Abwanderung der Bevölkerung aus dem ländlichen Raum
- Mögliche Effekte des Klimawandels auf die Ökosysteme und damit verbundene Unsicherheiten
- Hohe Stellenwert des „Tierwohls“
- Kostendruck
- Herkunftssicherung
- DL-Bereich nimmt zu, da er von der fortschreitenden technischen Entwicklung weniger betroffen ist
- Bildung: „Alle müssen studieren“; zumindest Maturaabschluss

Wie betreffen die von Ihnen genannten Entwicklungen die gesamte Branche/den gesamten Berufsbe-  
reich?

- Erhöhung der regional produzierten Fruchtgemüsesorten
- Ausdehnung der regionalen „Saison“
- Erhöhung der Exporte zur Hauptsaison
- Verdrängung der mittelgroßen Lieferanten zugunsten der an den LEH näher angebotenen Großproduzenten
- Ausweitung der Eigenmarken
- Zunehmender Mangel an guten FacharbeiterInnen; Qualität der am Markt befindlichen FacharbeiterInnen nimmt durchschnittlich ab.
- Verstärkt werden Arbeitskräfte aus dem benachbarten Ausland angelernt und eingesetzt oder in der Dienstleistung Arbeiten im Gartenbau (Gartenpflege, Gartenanlage....) von ausländischen Firmen übernommen.
- Zunehmende Nachfrage der Ausbildung im 2. Bildungsweg von Erwachsenen
- Sollte die Energiewende nicht weiter verfolgt werden, könnte das gerade erst in den letzten zwei Jahrzehnten aufgebaute Berufsfeld rund um die Energieproduktion zusammenbrechen.

#### FRAGEN ZU DEN BERUFEN

---

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrer Branche** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

**Berufe:**

FeldgemüsebaufacharbeiterIn;

ForstarbeiterIn, ForstaufseherIn, ForstwirtschaftlerIn, JägerIn;

Verkauf, Agrarökonomik;

FacharbeiterIn Gartenbau

**Entwicklungen:**

- Eine Erweiterung der multifunktionalen Waldbewirtschaftungskompetenz und die zusätzliche Konfliktlösekompetenz aufgrund erhöhten Freizeitdrucks ist notwendig
- Gartenbau: Umgang mit Menschen und notwendige Kreativität bei der Gestaltung mit Pflanzen -> schafft und erhält Arbeitsplätze; Produktion: v.a. im Ausland; hoher Technisierungsgrad – nur wenige Arbeitskräfte nötig
- DL nimmt zu (zunehmend auch Kleinstgewerbe; „Regionalitätswelle“)

**Bedarf an Arbeitskräften:**

FeldgemüsebaufacharbeiterIn: gleich bleibend

ForstarbeiterIn: gleichbleibend bis steigend

ForstaufseherIn: gleichbleibend

ForstwirtschaftlerIn: gleichbleibend

JägerIn: gleichbleibend

Tendenz bei allen Berufen gleichbleibend (bis minimal sinkend/steigend), da viele bereits auf sehr niedrigem Niveau.

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrem Unternehmen** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Berufe in Ihrem Unternehmen? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Unternehmen dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

**Berufe:**

ForstaufseherIn, ForstwirtschaftlerIn

Landwirtschaft, Agrarökonomie

**Entwicklungen:**

- Aufgrund der Urbanisierung der WaldbesitzerInnen werden vermehrt Beratungsleistungen für Personen, welche keine Ahnung von Waldbewirtschaftung haben, notwendig sein.
- Spezialisierung ist gefragt.

**Bedarf an Arbeitskräften:**

Regional sehr unterschiedlich, tendenziell gleichbleibend (bis minimal sinkend/steigend).

In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?

**Forstwirtschaft:**

„Besonders viele Beschäftigte ist übertrieben, jedoch sind der Großteil Forstarbeiter und die Minderheit Forstwirtschaftler.“

**Gartenbau:**

„Die meisten Beschäftigten im Gartenbau gibt es im Bereich der Dienstleistung. Zurzeit boomt vor allem die Garten- und Grünraumgestaltung. Danach kommt sicher der Gärtner als Verkäufer und Berater in Gartencentern, Baumärkten und Endverkaufsgärtnereien. In diesem Zusammenhang wird auch der Bedarf an Floristen zumindest gleich bleiben bzw. steigen. Der Bedarf an Gärtnern in der Produktion wird weiter abnehmen, da gärtnerische Produktion immer mehr in Großbetriebe mit hohem technischem Standard und wenig Personal abwandert.“

## FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

---

Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?

• **Gartenbau:**

**Fachliche Qualifikationen:** hohes technisches Verständnis, handwerkliches Geschick, viel Fachwissen um die auflaufenden Problemstellungen im gesetzlich möglichen Rahmen lösen zu können, Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen, Vertriebskenntnisse

**Soft Skills:** Bereitschaft sich laufend weiter zu bilden, gutes Auftreten, Höflichkeit, Durchsetzungsvermögen, Selbstständigkeit, gute Beobachtungsgabe, Liebe und Interesse für Pflanzen, Kreativität zum Gestalten mit Pflanzen, hohe Widerstandskraft gegenüber witterungsbedingten schwierigen Arbeitssituationen, körperlich eher kräftig, gute Fingerfertigkeit, Genauigkeit, Einsatzbereitschaft

• **Forstwirtschaft:**

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

ForstaufseherIn: wie ForstarbeiterIn, zusätzlich noch Planungskompetenz, Vermarktungskompetenz

ForstwirtschaftlerIn: Führungskompetenz, strategisches Denken, Verhandlungsgeschick, umfangreiches betriebswirtschaftliches und ökologisches Wissen (neben dem Kernwissen über Wald), umfangreiches Rechtsverständnis

**Zudem:**

- Marktkenntnis, Markttrends „spüren“
- Praxiserfahrung bevorzugt im Agrar- und Lebensmittelsektor

**Mindeststandards:**

- Flexibilität: Hinsichtlich der Marktanforderung an frische Produkte – Sonn- und Feiertagsarbeit, sehr früh oder abends, physisch robust (Erntearbeit)
- Waldbewirtschaftungskennnisse, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit

- Soft Skills: Höflichkeit, Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Ordentlichkeit, Genauigkeit, gute Teamfähigkeit, Flexibilität, Selbstständigkeit, fachliche Kompetenz in den jeweiligen Aufgabenbereichen, Bereitschaft zur Weiterbildung, Einsatzbereitschaft

### **Entwicklung Bedarf Hilfskräfte:**

Zunahme an Hilfskräften, weil FacharbeiterInnen zu teuer werden. (Sichtweise Obst-, Gemüsebau)

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

„Der Bedarf an Hilfskräften wird insgesamt eher abnehmen, da der Maschineneinsatz zunimmt und die verbleibenden Tätigkeiten und das Bedienen der Maschinen durch Anlernen von Hilfskräften nur mehr bedingt möglich sind.“ (Sichtweise Gartenbauschule)

### **Bedarf Fachkräfte mit Lehre oder Schulabschluss:**

Der Bedarf an Fachkräften mit Lehre oder Schulabschluss wird in der Dienstleistung und in handwerklichen Berufen zwar eher gleich bleiben (bzw. leicht stiegen), doch er wird immer weniger gedeckt werden können, da höhere Bildungsabschlüsse angestrebt werden. In einzelnen Bereichen der Produktion werden Fachkräfte durch Maschinen, Roboter ... ersetzt werden. Fähigkeiten, die den Umgang mit Menschen betreffen (Dienstleistung), sind daher immer mehr gefragt.

### **Bedarf AkademikerInnen:**

Der Bedarf an AkademikerInnen wird in technischen Bereichen eher zunehmen. In der Verwaltung ist der Bedarf eher gleich bleibend oder sinkend (immer schlankere Strukturen werden angestrebt).

FACHLICHE Qualifikationen:

Welche fachlichen Qualifikationen sind besonders wichtig? Nennen Sie bitte auch Qualifikationen, die Sie voraussetzen und z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen würden.

ÜBERFACHLICHE Qualifikationen

Welche überfachlichen Qualifikationen / Soft Skills sind besonders wichtig?

Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?

- Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?
  - Technische Anforderungen
  - Betriebswirtschaftliche Kompetenz
  - Planungskompetenz
  - Verhandlungskompetenz
  - Kommunikationskompetenz
  - Soft Skills

- Strategisches Denken bei ForstwirtschaftlerInnen, um den Betrieb zu diversifizieren bzw. die verringerte Holznutzung aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z.B. Natura 2000, Außer-Nutzung-Stellungen) zu kompensieren.
  - Konfliktlösekompetenz auf allen Ebenen
- Gibt es **neue** Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben? Wenn ja, welche Berufe bzw. Tätigkeiten betrifft dies?

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

## ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG

---

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

f) *Können Sie die Einschätzungen aus Ihrer Erfahrung heraus bestätigen oder gibt es Einschätzungen, die Sie vollkommen anders sehen?*

Forstwirtschaft: „Dem Energiebereich wird zu viel Potential zugeschrieben. Wird der eingeschlagene Weg der Ökostromförderung nicht weitergeführt, wird diese Sparte wegfallen. Aufschwung könnte die Bioökonomie bringen (die Bioenergie ist ein Teilbereich davon).“

Gartenbau: Einschätzungen werden bestätigt.

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

BaumwartIn und ObstbaumpflegerIn

FacharbeiterIn Obstbau-Obstverarbeitung

h) *Gibt es Anforderungen, die aus Ihrer Sicht nicht oder zu wenig abgebildet sind?*

Konfliktlösekompetenz

Berufsfeld Obst- Wein- und Gartenbau: Statt Gartenbau- u. Weinbau-Kenntnisse würde auch branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse genügen oder um Obstbau-Kenntnisse ergänzen

## ABSCHLUSS

---

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

Warum werden in diesem Berufsbereich (Berufsfeld **Obst-**, Wein- und Gartenbau) keine Gemüse- oder Obstbauberufe, aber gleich mehrere Gartenbauberufe genannt?

### 6.3.8 Berufsbereich Maschinenbau, Kfz, Metall

#### ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

---

*Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?*

- EU-Erweiterung/ Ost-Öffnung wirkt sich aus: Starke Preis-Konkurrenz durch billige Ost-Arbeitskräfte und billigere Fertigung von Metallteilen im Osten, die dann eingeführt werden und hier die Preise drücken.
- Technologisch: Digitalisierung und Spezialisierung sind gefragt, „Massenware hat es schwer.“
- Fachkräftemangel: Imageprobleme im Metallbereich, v.a. bei Frauen, Zuwanderung wäre eine Chance, aber die Qualifikationen müssen passen.
- Demografische Entwicklung: „Wir erleben derzeit die Talsohle der 15-Jährigen, es ist schwer, Lehrlinge zu finden.“
- Technologische Entwicklungen: werden von mehreren GesprächspartnerInnen skeptisch beurteilt, es gibt zwar zahlreiche Innovationen, die meisten sind aber nicht serienreif und daher für das Gros der produzierenden Unternehmen nicht unmittelbar interessant.
- Hauptthema ist Industrie 4.0, Digitalisierung: MitarbeiterIn produziert nicht nur, sondern „verwaltet“ ein Produkt bis hin zur Qualitätssicherung, nach Einschätzung einer Gesprächspartnerin ist jedoch bei Industrie 4.0 noch sehr unsicher, welche Auswirkungen es konkret haben wird. (Zitat: „Digitalisierung ist derzeit noch ein Schlagwort und betrifft uns nicht unmittelbar.“)
- Gesetzliche Regelungen und Normen nehmen zu, ebenso Zertifizierung von Produkten und die Erfordernis technischer Dokumentation.
- „Brexit“ ist für eine Gesprächspartnerin ein Sorgen-Thema, da GB ein wichtiges Exportland ist und die Senkung des Wechselkurses starke Auswirkungen hat.
- Ein bevorstehender Eigentümerwechsel ist für das Unternehmen einer Gesprächspartnerin mit großer Ungewissheit behaftet.
- CO<sup>2</sup>-Grenzwerte in der EU bis 2021 sind ein großes Thema bei den Fahrzeugherstellern.
- Diesel-Einschränkungen: Die AutobauerInnen wissen nicht, welche Einschränkungen auf dieselbetriebene Kfz zukommen, Studien und Prognosen sind widersprüchlich, politische Willensbildung ist nicht abgeschlossen.
- Neue Antriebssysteme sind ein großes Thema, hauptsächlich E-Autos, daneben Wasserstoff-Antrieb.
- Wasser und Wasseraufbereitung sind Zukunftsthemen, aber noch nicht unmittelbar.
- Umwelt- und Energietechnologien: Die Politik wird als zu zögerlich-bewahrend erlebt und bietet keinen Rückhalt für innovative, zukunftsgerichtete Ansätze.

#### FRAGEN ZU DEN BERUFEN

---

*Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in **Ihrer Branche** eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?*

- Einschätzung der meisten: Gesamtbedarf wird in etwa gleich bleiben, manche meinen: leicht rückläufig, andere eher: leicht steigend.
- Große Rolle: alle metallverarbeitenden Berufe, z.B. SchweißerIn, SchlosserIn, MaschinenbautechnikerIn, Metall-FacharbeiterIn, Metalltechnik, Kfz-Technik, Mechatronik (steigend), WerkzeugmacherIn, ProduktionstechnikerIn

- Quantitativ weniger bedeutend, aber ebenso gefragt: Oberflächentechnik, Wärmebehandlung, Flugzeugtechnik, LackiererIn, Spezialisten für Härtung, alles in Richtung Materialforschung...auf akademischem Niveau, ebenso Schnittstellen mit der IT: Software, Programmierung, Steuerungstechnik, Robotik, ... aber eher im Forschungsumfeld.
- Gesamteinschätzung: Tätigkeitsbereiche verschieben sich, tendenziell werden sie größer, neue Tätigkeitsbereiche werden von bestehenden Berufen mit übernommen.
- neu sind Themen wie autonomes Fahren, alternative Antriebe, ... dafür werden sicher Spezialisten gesucht, aber eher in den forschenden Unternehmen, nicht in der Produktion.
- Im Angestelltenbereich werden „Manufacturing Engineers“ gesucht (mit HTL, Meister bzw. FH-oder TU-Studium Maschinenbau) und „Quality Engineers“ (mit HTL Automatisierungs- oder Elektrotechnik)
- für das Werkstoff-Labor sehr gesucht sind Personen mit metallurgischem Fachwissen (Montanuni Leoben)
- Nachfrage nach qualifizierten MitarbeiterInnen steigt tendenziell.
- Allgemeine Einschätzung: „Vernünftige Kandidaten“ sind immer schwerer zu finden, insbesondere als Lehrlinge.

*In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?*

- Zahlenmäßig am bedeutendsten vermutlich Metall-FacharbeiterIn.
- Der Berufsbereich ist zu breit, niemand der GesprächspartnerInnen möchte einen Gesamtüberblick geben.
- Trend: Mehr Verantwortungsübernahme durch den einzelnen, weniger HilfsarbeiterInnen, mehr Fachleute, Leute für Führungsfunktionen werden steigend gesucht
- Einschätzung: HilfsarbeiterInnen werden nicht alle wegrationalisiert, aber Tendenz ist rückläufig.
- In der Buchhaltung und im Sekretariat werden Stellenrückgänge erwartet. Vieles wird digitalisiert bzw. von anderen Funktionen mit übernommen.

## **FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN**

---

*Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?*

- Lehrabschluss idealerweise plus Vorerfahrungen und Zusatzqualifikationen
- Schichtflexibilität (Bereitschaft zum Schichtdienst), Bereitschaft, Überstunden zu leisten, zeitliche Flexibilität
- Sicherheit, Sicherheitsbewusstsein

FACHLICHE Qualifikationen:

*Welche fachlichen Qualifikationen sind besonders wichtig? Nennen Sie bitte auch Qualifikationen, die Sie voraussetzen und z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen würden.*

- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift (insbesondere bei KundInnenkontakt), wichtig auch hinsichtlich der Arbeitsanweisungen und Sicherheitshinweisen, die müssen verstanden werden!
- Grundrechnungsarten
- Hauptschul-Abschluss
- Grundkenntnisse in der Metallverarbeitung
- gute Computer-Kenntnisse, digitale Kenntnisse (Umgang mit Tablet, E-Mail etc.), Umgang mit automatisierten Steuerungen, (EDV-Kenntnisse sind z.B auch im Lager nötig für die digitale Erfassung)
- es gibt immer mehr FH-AbsolventInnen mit z.B „Projekt-Management“, die nicht das an Fachkenntnissen mitbringen, was man wirklich braucht und dafür „salopp gesprochen irgendwelche Lari-Fari-Kenntnisse“.
- Qualitätssicherungs-Kenntnisse (soll Qualität der Arbeit erkennen und beurteilen können)
- Dort wo mehr Forschung passiert gibt es einen klaren Trend zu höher qualifizierten MitarbeiterInnen.

#### ÜBERFACHLICHE Qualifikationen

*Welche überfachlichen Qualifikationen / Soft Skills sind besonders wichtig?*

- Kommunikationsfähigkeit (von mehreren GesprächspartnerInnen genannt)
- Teamfähigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit
- Lösungsorientiertheit ist sehr wichtig. (Diese ist oft bei Personen, die auf einem Bauernhof aufgewachsen sind gegeben, die bringen Hands-on-Mentalität mit.)
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Einstellung zur Arbeit: Persönlichkeit wichtiger als Ausbildung
- Grundfreundlichkeit, positive Ausstrahlung (wichtig im Team und gegenüber KundInnen), ... wie jemand bei der Tür hereinkommt, der Händedruck, der erste Eindruck
- Soft Skills generell mindestens so wichtig wie Fachkenntnisse.
- Englisch (in allen Bereichen)
- selbstständiges Arbeiten
- KVP-Prozesse (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess – das sollte bekannt sein)
- Prozessverständnis und Prozessmanagement-Kenntnisse, da jede Minute im Unternehmen Geld kostet: MitarbeiterInnen sollen „Beschleunigung mitdenken“, d.h. Einsparungspotentiale erkennen, gefragt ist eine „Überwachung des Produkts“, begleitend zu jedem Produktionsschritt im Unternehmen, inkl. digitalem Protokoll.
- Eigene Ideen sind gefragt, das Einbringen von Verbesserungsvorschlägen.

*Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?*

- Insbesondere in Berufen mit KundInnenkontakt sind Soft Skills (insbes. kommunikative Fähigkeiten) gefragt, aber sie werden auch in ihrer Bedeutung für die Zusammenarbeit im Team als sehr wichtig eingeschätzt.
- Rolle der Qualifikationen wird insgesamt steigen. (andererseits Zitat: „Facharbeiter in der Produktion werden zu teuer... insofern ist das mit den Qualifikationen so eine Sache.“)
- FH-Abschlüsse sind interessant, die technisches Wissen mit wirtschaftlichem vereinen, aber sie sind teilweise noch schwer einzuordnen.

*Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?*

- Wir sind gar nicht in der Position zu wählen, wir nehmen fast alle und schauen ob es geht.
- alle oben genannten Qualifikationen sind jetzt schon wichtig, Industrie 4.0 startet schon.
- IT-Kenntnisse gewinnen weiter an Bedeutung, Zitat: „...da kann sich keiner mehr wehren.“
- „Es zeigt sich, dass die Jungen bereits viel besser qualifiziert sind als die Alten. Die haben oft nur einfache Ausbildungen und haben sich im Unternehmen weiterqualifiziert.“

In der Praxis bringen das aber, nach Einschätzung des Gesprächspartners, die unter 45-jährigen bereits selbstverständlich mit, bei den Älteren klafft allerdings eine kaum mehr aufzuholende Lücke.

*Gibt es **neue** Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben? Wenn ja, welche Berufe bzw. Tätigkeiten betrifft dies?*

- Mechatronik-Kenntnisse (sind im konkreten Betrieb neu gefragt, nicht insgesamt)
- Einschätzung: Die Rolle der Qualifikationen insgesamt wird steigen.
- Alles was in Richtung In-Stand-Haltung geht wird bedeutender, z.B Mechatroniker, denn Zitat: „Jemand muss die Oberhoheit über die automatisierten Anlagen haben.“, diese müssen auch gewartet werden („Instandhaltungs-Management“)
- Prozess-Management“ kommt dazu, die Verfolgbarkeit des Produkts, dass man über Prozess-Abläufe Bescheid weiß.
- Es geht nicht mehr darum, alle Informationen zu wissen, aber zu wissen wo man sie findet, das wird immer bedeutender.
- Allgemein gewinnen Soft Skills und Sprachen an Bedeutung.
- Viele neue Anforderungen gehen über die handwerkliche Seite der traditionellen metallverarbeitenden Berufe weit hinaus.

*Gibt es Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren werden?*

- Mehrere GesprächspartnerInnen weisen darauf hin, dass bereits zahlreiche Maßnahmen zur Arbeitserleichterung und Vermeidung von Einseitigkeit bei der Arbeit umgesetzt wurden, schweres Heben und allgemein körperliche Anforderungen spielen weniger Rolle.

- Buchhaltung ist rückläufig, da vieles vollautomatisiert berechnet wird. Ebenso andere Dienstleistungsfunktionen: Kassa, Bankwesen, Versicherungen.
- Konkret in der Metallbearbeitung: Händische Tätigkeiten nehmen ab, sie verschwinden aber nicht. Sie werden seltener, beherrscht werden müssen sie aber trotzdem.

### **ZUR BESTEHENDEN BESCHREIBUNG**

---

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

Kaum Feedback zu diesem Punkt, fast niemand ist scheinbar bereit, das vorab durchzuarbeiten. Sofern es angesehen wurde gab es Zustimmung. Eine Gesprächspartnerin bezeichnete das AMS-Qualifikations-Barometer als für sie fürs Recruiting interessant und war erfreut, es kennen gelernt zu haben. (Zitat „Eine Art Korrektiv zu unserer Wahrnehmung“)

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

#### ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

---

##### Berufsobergruppe Printmedien, Neue Medien

###### *Digitalisierung und ihre Auswirkungen*

Berufe im Journalismus und in den Medien generell sind stark von **Digitalisierungstrends** betroffen. Das bezieht sich zum einen auf spezielle Fähigkeiten und Kompetenzen (Multimedia; Audio, Video; Smartphone als universelles Aufnahmegerät; Datenbankkenntnisse) als auch auf die ausgeübten Tätigkeiten (Onlineversionen von Artikeln schreiben, für soziale Medien schreiben) bzw. wie gearbeitet wird: Texte für Online-Medien müssen kürzer und anders aufgebaut sein. Der Zeitdruck in der Produktion ist häufig sehr groß, besonders für Online-Medien.

Der Arbeitsmarkt für JournalistInnen ist laut den Befragten sehr schwierig, geringe Chancen auf Festanstellungen, schlechte Karriere- und Gehaltschancen prägen das Bild. Ältere JournalistInnen haben z.T. Nachholbedarf bei digitalen Kompetenzen und speziell im Content Management.

Facebook ist bei jüngeren NutzerInnen nicht mehr sehr beliebt, stattdessen werden andere Systeme verstärkt genutzt. Solche Verschiebungen bei den sozialen Medien müssen beobachtet und von JournalistInnen und Content-ProduzentInnen entsprechend berücksichtigt werden.

###### *Harter Arbeitsmarkt mit Chancen in bestimmten Nischen*

Junge JournalistInnen werden kaum mehr angestellt; z.T. werde das aber auch nicht mehr gewünscht oder erwartet. Generell ist der Arbeitsmarkt schwierig, Lohndumping kommt vor. Es gibt aber Nischen mit guten Chancen, die allerdings zu wenig wahrgenommen werden, z.B. lokale Medien, themenspezifische Medien („Fleischerzeitung“) und sehr spezielle Ausrichtungen wie DatenjournalistIn. Chancen gibt es auch in der Contentproduktion für Unternehmen und Institutionen sowie im Digitaljournalismus.

Im Bereich Fernsehen und Radio beschränken (Quasi-)Monopolstellungen in Österreich die Möglichkeiten und Berufschancen von JournalistInnen.

- „Man verdient wenig und wenige Leute machen Karriere“.
- „Ich bin mit einigen Medienunternehmen in Kontakt, die auch gut zahlen würden, aber niemanden finden, weil sie nicht „auf dem Radar“ junger Journalisten stehen. Das betrifft z.B. den Bereich **Wirtschaftsjournalismus** oder **Lokaljournalismus**, das sind Nischen.“
- „Jeder will zu Hochqualitätsmedien, man könnte aber auch bei der ApothekerInnenzeitung, Sportzeitung arbeiten. Da gibt es Entwicklungen und Jobmöglichkeiten, die aber wenige sehen bzw. wahrnehmen.“
- „Wenn Sie den Medienbegriff weiter fassen und darunter nicht nur Tageszeitungen oder den ORF verstehen, dann gibt es einen **steigenden Bedarf** und eine Fülle von kleinen Initiativen und Projekten und Blogs, etc. Wenn man das subsumiert, dann gibt es mehr Bedarf.“
- „Auch Microsoft braucht Blogger, Leute die Geschichten erzählen können. Das ist Paid Content fürs **Corporate Publishing**. Dort gibt es Jobs, die nicht schlecht bezahlt sind.“
- "Es gibt technische und programmieraffine Dinge, wenn man sich z.B. in die **journalistische Datenauswertung** einbringen kann, dann kann man viel machen.“

- „Meines Wissens gibt es bei Hörfunkbeiträgen keinen Zweitabnehmer, nur das Monopol des ORF, ..., was eher schlecht ist. Das ist sicher noch ein weiterer Trend im Mediensektor: **monopolartige Konzentrationen** von Medienunternehmen, ein Probleme für die Meinungspluralität.“
- „Meiner Ansicht nach ist der Bereich von **Content Produzenten** inzwischen größer als PR und Journalismus.“
- „Die Zahlen für den Bedarf an **Content Management** werden raufgehen, auch im Angestelltenbereich, aber nicht als eigene Berufsgruppe, sondern als Zusatzqualifikationsanforderung an alle Berufe, die etwas mit dem Internet zu tun haben, **GrafikerIn, SekretärIn, JournalistIn** usw.“
- „In den nächsten 5-6 Jahren nimmt der Bedarf im Bereich Content Management sicher zu. Dann wird das jeder intus haben, und dann wird der Bedarf stehen bleiben.“

#### *Qualifikation und Ausbildung, Kompetenzen*

Wichtig ist lt. den Befragten eine generalistische Allgemeinausbildung, da der Markt in Österreich zu klein ist für spezialisierte Ausbildungen (Radio; Fernsehen). Speziell wurden in den Interviews folgende Kompetenzen als entscheidend genannt.

#### **Fachwissen**, „Handwerkszeug“:

- „Das Handwerk wird bestehen bleiben“. „Sie müssen Interviews führen können und recherchieren.“
- „Textverständnis! ... Dazu gibt es ebenfalls eine Empfehlung vom Konsortium: Der Text einer Webseite sollte nicht mehr als eine Aussage pro Satz haben. Vielschichtige Sätze sind also gar nicht gefragt – ein Satz, eine Aussage.“

Journalistisches Fachwissen kombiniert mit inhaltlichem Fachgebiet:

- „Man braucht also eine fachliche, inhaltliche Ausbildung für einen Themenbereich, man braucht zusätzlich ein Genre und wenn es nur das Thema **Statistik** ist. (...) Man kann noch so toll im Recherchieren oder Schreiben sein, aber man braucht ein **Fachgebiet** mit Zusatzkenntnissen, z.B. im Bereich Fußball, das kann dann auch erst später kommen.“

**Digitalisierung**: digitale Kompetenzen sind bereits sehr wichtig, werden aber noch wichtiger; z.B. **Datenbankkenntnisse** und „alles, was mit Technik zu tun hat“.

Mobiler Journalismus, **Mobile Reporting**: starker Trend, der sich noch verstärken wird. Kombination von Kompetenzen, laufende **Erweiterung** der Tätigkeiten:

- „Man braucht heutzutage also alles, man schreibt Texte für den Printbereich, stellt sie dann online, man twittert, macht Live-Videos – man braucht Grundwissen auf allen Ebenen, das ist ganz klar.“
  - „Gerade im Online-Bereich müssen sie kürzer sein und knackiger sein. Ihr Titel muss [so] geschrieben [sein], dass Google ihn findet, das ist ganz anders.“
  - „In meinen Kursen für Journalisten erfahre ich, dass die Texte für Print und Online derzeit noch relativ ähnlich sind. Das wird sich ändern, denn die Texte im Web werden wesentlich kürzer sein.“
  - „Bei meinem Vorgänger gab es [in der Journalismus-Ausbildung] TV-Bewegtbild und Print, jetzt kommt noch **Online, Social Media** dazu und bei der nächsten Adaptierung des Curriculums kommt wahrscheinlich **Augmented Reality** dazu.“

**Vernetzung** von Systemen, Social Media Management: „Die Bilder müssen funktionieren, die Texte müssen kurz sein, vor allem im Pressebereich ist das wichtig, denn Texte fürs Web sind ganz anders zu schreiben als für Print. Weiters ist es extrem wichtig, den Text oder die Texte zu verlinken: mit Facebook und mit den verschiedenen anderen Medien.“

- **Grundkenntnisse** für das Arbeiten im Web: Html; Bildbearbeitung; Videos bearbeiten; „Die Sprache **Html** muss bekannter werden, dann ist es egal, vor welchem Content-Management-System ich sitze, (...) der Grundaufbau ist immer Html.“  
Was man auch braucht: wie man **Fotos** bearbeitet. Für jede Art von Marketing, in Richtung Social Media Marketing – das beste: lustige Fotos mit witzigen Sprüchen drauf. Wenn man das auf seiner Seite postet und mit den sozialen Netzwerken verlinkt, dann hat man höhere Zugriffsraten, **Bildbearbeitung** ist sehr wichtig. Auch der Umgang mit **Videos** ist und wäre wichtig.“
- **Barrierefreiheit** im Web, nach W3C-Kriterien: wird in Österreich noch häufig ignoriert, obwohl seit 2017 gesetzlich vorgeschrieben
- **E-Learning**, Blended-Learning (v.a. in der Ausbildung)
- **Neue Trends** müssen beobachtet und beachtet werden; z.B. **One Page-Layout**: „Man scrollt auf einer einzigen Seite rauf und runter, dieser Trend wird sich auch bei uns durchsetzen. (...) Für viel Text ist das unpraktisch, aber wenn man wenig Zeit hat, ist das Scrollen einfacher und man erspart sich, auf einen zusätzlichen Navigationspunkt drücken zu müssen.“
- **Verschiebungen** bei sozialen Medien: Facebook wird v.a. von 35 – 75-Jährigen benutzt und weniger von unter 18-Jährigen; Smartphones bleiben ein wichtiges Kommunikationsmittel auch in dieser Gruppe.

#### Medienkompetenz:

- „Man muss z.B. wissen, wenn man eine Datengeschichte macht, was der Grafiker für die Grafik braucht. Da gibt es einen starken **Digitalisierungstrend**. Tiefere Kompetenzen im Bereich **Audio, Video, Grafik** werden schon vorausgesetzt.“
- „In lokalen Medien müssen sie alles selbst machen, (...) beim örtlichen Kegelverein müssen sie fotografieren, dann eine **Printgeschichte** und eine **Onlineadaption** draus machen, dazu eine **Fotodiashow** und eine **Tonspur** erstellen und natürlich eine **Facebookversion**, das ist heute für junge Leute ganz normal.“

Medienethik; **Medienrecht**: „Sie benötigen Medienrecht-Kenntnisse. Viele Leute fliegen aus einer Redaktion, weil sie ein Bild aus dem Internet stehlen, und dann muss die Redaktion 600 Euro Strafe zahlen, und das war's dann für sie.“

**Content Management**: wird als Zusatzqualifikation für mehrere Berufe wichtiger werden, jedoch kaum als eigenständiger Beruf.

- „Die Zahlen für den Bedarf an Content Management werden raufgehen, auch im Angestelltenbereich, aber: NICHT ALS EIGENE BERUFSGRUPPE, sondern als Zusatzqualifikationsanforderungen an alle Berufe, die etwas mit dem Internet zu tun haben (GrafikerIn, SekretärIn, JournalistIn usw.). Die Grafiker müssen inzwischen alle Webseiten erstellen können, weiters geht es um die Vernetzung im Zusammenhang mit Social-Media-Management.“

**Englisch**: „... ist ein Must.“

**Soft Skills**: Neugierde, Interesse; gute Kommunikationskompetenzen; gutes Auftreten, Verschwiegenheit

#### Kunsthandel, Galerien

##### *Wirtschaftliche Bedingungen und Trends*

Die Bedingungen am Kunstmarkt sind schwierig. Bei Galerien findet eine starke Verdichtung statt: nur große Galerien und Ein-Personen-Galerien überleben. Fallweise werden Kunstscouts mit der Auswahl von KünstlerInnen beauftragt.

- „Der Kunstmarkt insgesamt floriert nicht, es gibt eine sehr kleine Spitze der Pyramide, die gigantisch teuer ist, die gigantischen Umsatz machen. (...) Die Ein-Mann-Galerie kann noch überleben und die große Galerie.“
- „Die ganz teuren Segmente steigen, darunter wird die Luft dünner. Das klassische Bürgertum, das sich die Wände voller Bilder hängt, ist vom Aussterben bedroht.“
- „Viele Galerien sind Einzelkämpfer mit einer Praktikantin, meistens weiblich. Man macht ein Volontariat und hat das im Lebenslauf stehen. Verdient relativ wenig.“
- „Es gibt heutzutage Galerien, die einen Kunstscout beschäftigen, der ihnen sagt, wen man ausstellen kann. Die lassen sich also die Künstler aussuchen, für die sie eine Ausstellung machen, das geht von der Eröffnungsrede bis zum Katalogtext, nur die Vermarktung macht die Galerie selbst. (...) Dieses Scouting wird gerne von Kuratoren übernommen.“

#### *Qualifikationen, Kenntnisse – Fertigkeiten – Kompetenzen*

Eine kunstspezifische Ausbildung wird meist nicht vorausgesetzt. Gebraucht werden aber wirtschaftliches Basiswissen bzw. Betriebswirtschaftskenntnisse. Weitere wichtige Kompetenzen:

- Trendkenntnisse, Kenntnisse des Kunstmarkts
- Verkaufstalent, Markenmanagement
- Digitale Kompetenzen: für Online-Marketing und KundInnenmanagement
- Kommunikationstalent, Empathie, „Menschen mögen“
  - „Die meisten Kunsthändler kommen aus dem Handel und haben vorher etwas ganz anderes gehandelt. (...) Das Kunstgeschichtestudium bringt weder für den Kunsthandel etwas noch für die Galerie. Bei den Galeristen kommen die meisten aus allen möglichen Berufen und haben ... meist mehr Kunstaffinität als die Händler, auch von der Ausbildung her.“
  - „Man braucht Kenntnisse im Bereich **Grafikdesign**, weil man mittlerweile alle Druckvorlagen intern produziert. Die **Homepage** ist ein wichtiges Schaufenster und der Messestand. Für diese Dinge braucht man nicht nur Gespür, man muss sich auskennen oder jemanden beschäftigen, der sich auskennt. Dann braucht man weitere IT-Kenntnisse: **Datenbankmanagement**, **CRM-Software** im Idealfall, **Lead-Management** (wie man seine InteressentInnen managt).“
  - „Man benötigt Kenntnisse im Bereich **Multi-Channel-management** (jeder Kanal muss unterschiedlich gemanagt werden), z.B. die eigene Homepage, ein Portal, das eigene Business, etc.) Man entdeckt den Künstler, man macht eine Ausstellung, man vermarktet den Künstler. Wenn man den Kunstmarkt verstehen will, dann muss man etwas von **Markenmanagement** verstehen, denn man kauft oder verkauft eine Marke. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind immer wichtig.“
  - „Man braucht ein gewisses **Verkaufstalent** und man muss mit Künstlern reden können, überhaupt mit Menschen sprechen können. Man braucht **soziale Kompetenz**. Das Thema Kunstverständnis ist sogar teilweise im Weg, es geht nämlich nicht darum, dass man zwischen guter und schlechter Kunst unterscheiden kann, sondern darum, dass man **Trends aufspüren** kann.“

## **Modedesign**

### *Allgemeine Bedingungen und Trends*

Zwei große Trends prägen lt. Interviewpartnerin die Arbeit im Modedesign: **Digitalisierung** und **Nachhaltigkeit** / Umweltbewusstsein. Die Digitalisierung prägt die geforderten Kompetenzen und die

Arbeitsweise: Umgang mit Grafikprogrammen, 3D-Design; Social Media und Webauftritte für das Marketing. Nachhaltigkeit in der Mode bezieht sich auf die Produktionsbedingungen und die Qualität der verarbeiteten Materialien (österreichische Qualitätsprodukte; ArbeitnehmerInnenschutz in Billiglohnländern; Clean Clothes).

- „Im Bereich Digitalisierung muss man die aktuellen **Grafikanwendungen** beherrschen, da müssen die AbsolventInnen top sein. Egal, wo man heute arbeitet, **CAD-Bereich**, ...“
- „Ohne **Online-Shop** geht gar nichts mehr.“
- „Man muss präsent sein, es schaffen, durch **Social Media** und Facebook auf sich aufmerksam zu machen. Ohne Facebook und Instagram geht auch nichts, da muss man mitspielen, überall online werben.“
- [Trend zu] „Bewusstseinsbildung in Richtung **Nachhaltigkeit**, auch ein Thema. JungdesignerInnen wollen z.B. in Europa produzieren, **Klimaschutz** ist ein Thema.“
- „Es gibt zunehmend **alternative Rohmaterialien** oder reine Baumwolle.“
- „Stärkeres Bewusstsein zu Billiglohnprodukten, Kinderarbeit, ungesicherten Fabriken in Bangladesch usw., **Clean clothes**-Kampagne. Hoffnungsschimmer für die heimische Produktion: der Kunde ist wieder eher bereit, mehr zu zahlen. Das betrifft natürlich nur das mittlere Klientel aufwärts, die wollen mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz, sind **gegen Lohndumping**.“

#### Arbeitsmarkt

Selbstständigkeit wird häufig angestrebt, ist aber risikoreich. Durchhaltevermögen ist nötig, da es schwierig ist sich als junge DesignerIn durchzusetzen. Bessere Chancen gibt es in Modehäusern, z.B. im Einkauf oder in der Produktentwicklung, und in Nischen wie Theater- und Filmproduktion sowie im Fashion-Event-Management.

- Für die meisten ist der Traum **selbstständige Modedesignerin** zu werden, aber man muss nicht nur selbstständig sein. Man kann auch **Chefdesigner** bei einem großen Unternehmen werden ... oder auch **Einkäuferin** in der Textilwirtschaft.
- Ganz prinzipiell ist die Selbstständigkeit im Modesdesign ein großes **Risiko** als kleiner Designer. Da braucht man einen langen Atem und viel Rückhalt.
- Man sucht nach Nischen und macht Kooperationen, es entstehen **Start-Ups**, die einen machen Taschen, die anderen Funktionskleidung, die dritten Schuhe. (...) Man nimmt sich ein Geschäftslokal in einer guten Lage, tut sich mit anderen Leute zusammen, vor allem auch beim Vertrieb; und die **Online-Labels** nehmen zu.
- Gerade zu Anfang muss man sich online und durch persönliche Kundenbetreuung einen Bekanntheitsgrad schaffen in den ersten Jahren.
- Bessere Chancen gibt es eher im Handel und im Marketing, z.B. bei NN [bekannte Textilkette] im Einkauf und im Verkauf geht das bis zum **Store-Management**. Dann gibt es noch den Bereich **Produktentwicklung**. Wir haben z.B. eine Absolventin im Sektor **Orthopädie als Industrial Designerin**, weil man inzwischen auch in diesem Bereich auf Design Wert legt. Dann gibt es noch den kompletten Bereich des **Fashion-Event-Managements**, also der Organisation von Modeschauen so wie der Life-Ball.
- Eine gute Nische ist auch Theater und Filmproduktion, das ist immer gefragt, aber stark saisonal.
- In der **Industrie** sind die Jobs eher rückläufig und schlechter, selbst die großen Häuser, die früher 20 Designer in einer Abteilung hatten, beschäftigen heute auch international nur noch fünf.

### *Qualifikationen, Kenntnisse – Fertigkeiten – Kompetenzen*

Wichtig sind fundierte Fachkompetenzen, die auch wirtschaftliche Kompetenzen einschließen. Explizit genannt als wichtige Kompetenzen:

- Digitale Kompetenzen: 3D-Design; Grafikanwendungen (Indesign, Creative Adobe, Illustrator); CAD; Webdesign, Soziale Medien
- Medienkompetenz
- Projektmanagement
- Marketing, Wirtschaftskompetenzen
- Analoges Zeichnen: gehört zum Handwerk und bleibt daher wichtig
- Trendkenntnisse, Trends erkennen
  - „Es geht nicht nur um Kenntnisse und Wissen sondern um Kompetenzen, Fachkompetenzen. Wir legen starken Wert auf **fundierte Handwerk** in der Tiefe und auf **Medienkenntnisse, Wirtschaftskennnisse** (z.B. Businessplan erstellen können), **Marketinggrundkompetenzen, Entrepreneurshipkenntnisse**, das sind Schlüsselqualifikationen.“
  - „Es muss jeder in der Lage sein, einen Businessplan zu erstellen.“
  - „Vernetzung ist das Um und Auf, und man muss zu einschlägigen Events gehen, zu Festivals, etc. Man muss präsent sein, es schaffen, durch Social Media und Facebook auf sich aufmerksam zu machen.“
  - „Es gibt bei den Jungen auch einen neuen Trend zu **No-Name-Marken**. Weitere Trends: **Vintage** und **Recycling**.“

Als wichtige überfachliche Kompetenzen wurden genannt:

- Vernetztes Denken, Selbstorganisation
- Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Networking, Social Networking;
- Englisch und weitere Fremdsprachen
- Kreativität, Flexibilität, offen sein für Neues.
  - „Das ist sehr wichtig und natürlich **Englischkenntnisse** bzw. eine zweite Fremdsprache, vor einem Jahr war das noch **Russisch**.“
  - „Ganz wichtig: **Open-Mindedness** - wie steht man zur Flüchtlingsfrage, zu gesellschaftspolitischen Themen, ethischen Fragen? Es geht um die Ausbildung des gesamten Menschen, nicht nur um Handwerker. Auslandserfahrung ist auch ganz wichtig.“

### **Berufsobergruppe Kunsthandwerk, Uhren, Schmuck**

#### *Allgemeine Bedingungen und Trends*

Digitalisierung prägt das Arbeitsumfeld. Besonderen Einfluss haben Methoden, die digitale Kompetenzen erfordern, für den Entwurf und für die Erzeugung, z.B. Computergestütztes Design, computergestützte Modellerzeugung; 3D-Printer. Aber auch im Marketing werden sie immer wichtiger. Insgesamt ist der Bereich von vielen neuen Verfahren betroffen, die auch deshalb eine Herausforderung darstellen, weil sie z.T. große Investitionen erfordern.

- „Zwei Typen [von computergestützten Modellen]: eine konstruktive Herangehensweise, CAD-Programme (Computer Aided Design-Software); die zweite Version ist eine Version ähnlich dem

Töpfern, so wie spielen mit Fimo und Ton. Man geht von ganzen räumlichen Körpern aus, die man im Programm formen kann.“

- „Es gibt die Möglichkeit aus einem Block alles rauszufräsen oder mit einem 3D-Printer zu arbeiten, mit unterschiedlichen Wachsen mit unterschiedlichen Stärken (als Stützwachs). Am Ende kann man das Stützwachs rauswaschen und es bleibt nur ein Teil des Wachses übrig.“
- „Eine weitere Möglichkeit ist, mit Harzen zu arbeiten, wobei diese Harze wie bei einem Röntgen Schicht für Schicht beleuchtet werden können und immer nur eine spezielle Schicht wird fest. Es gibt also **viele große neue Verfahren** auf dem Markt. Ein weiteres Verfahren wird schon lange in der Autoindustrie verwendet: man arbeitet mit Metallstaub, wobei ein Laser nur ganz bestimmte Dinge miteinander verschweißt bzw. verfestigt. Nur dort, wo der Laserstrahl hin trifft, wird das Metall geschmolzen und der Metallstaub miteinander verbunden, der Rest bleibt Staub und kann wieder abgesaugt werden.“
- Für die Goldschmiedebbranche ist das eine große Herausforderung, denn für dieses Verfahren braucht man mindestens 1 kg Staub, heißt also 1 Kilo Gold. (...) Der Kilopreis liegt derzeit um die 37.000,- Euro. Für manche Dinge benötigt man 8 kg Gold, das muss man erst einmal finanzieren können.“

### *Arbeitsmarkt*

Die Ausbildung zielt auf die selbstständige Berufsausübung ab, wobei sich wiederum nur besonders engagierte Arbeitskräfte durchsetzen können. Unselbstständige Beschäftigung ist selten.

- „Bei uns in der Branche sagt man: **„Es gibt keine Jobs, aber viel Arbeit“**.“
- „Wir bilden für die Selbstständigkeit aus, sonst macht das alles keinen Sinn.“
- „Für junge Leute, die sich gut mit dem **Computer** auskennen und die Ausbildung zum Gold- und Silberschmied gemacht haben, bietet das in den nächsten Jahren einen Vorteil, die werden die Älteren, die sich mit dem Computer noch nicht so gut auskennen, beim Umsetzen des Designs unterstützen. Ansonsten dauert das alles zu lange.  
Ich sehe mit den älteren GoldschmiedemeisterInnen die Möglichkeit, dass eine zusätzlich Arbeitskraft notwendig wird. Du bist ein alter Meister, ich bin jung und kenne mich mit dem Computer aus, da kann man sich zusammentun. (...) Die jungen Leute werden dieses Computerwissen in den nächsten Jahren den älteren Juwelieren anbieten können, als eine Art Dienstleistung. Ich sehe daher für die nächsten Jahre **relativ gute Berufschancen** für die jungen Leute. Daher ist es gut, dass das Berufsbild 2015 geändert wurde, jetzt muss **Computerdesign** unterrichtet werden.“
- „Außerdem kann der Designer sein Design speichern und gegebenenfalls wieder für ein anderes Stück benutzen bzw. abändern. Für manche Produktionen ist allerdings der händische Weg noch immer der schnellere.“
- „Weiters muss ich sagen, dass sich Mittelmaß in der Branche nicht mehr durchsetzt, nur mehr die Superstars, die sauber und genau arbeiten, die mitdenken, die voll engagiert sind.“

### *Qualifikationen, Kenntnisse – Fertigkeiten – Kompetenzen*

Die Ausbildung wird immer anspruchsvoller und umfangreicher, da neue Methoden beim Entwerfen (Modelle) und bei der Erzeugung sowie bei der Untersuchung von Schmuckstücken und Steinen dazukommen. Wichtige Kompetenzen:

- Digitale Kenntnisse: Fotografiesoftware; Computerdesign-Softwareprogramme, Computermodelle; 3D-Printer; Social Media-Kenntnisse; KundInnendatenbanken

- Händisches Zeichnen
- Gemmologie, Edelsteinkunde; Untersuchung und Beurteilung mit verschiedensten Methoden
- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse; Buchführung, Registrierkassa
- Umgang mit Sicherheitsthemen
- Fremdsprachen
- Kommunikation, Beratung
  - „Es wird zwar weiterhin gezeichnet werden, denn die **Handskizze** wird weiterhin notwendig bleiben, aber mit dem **Computerdesign** habe ich mehr Möglichkeiten.“
  - „Früher, vor 30-40 Jahren brauchte man dazu nur eine Lupe, heute reicht manchmal nicht einmal mehr ein Mikroskop, sondern man macht **Röntgen- oder Infrarotuntersuchungen** und arbeitet mit Universitäten zusammen. Es gibt viele synthetische Diamanten, man braucht neue Methoden, wie man Steine besser untersuchen kann, weniger teure Methoden. Das ist inzwischen ein Detektivspiel, manchmal werden die Juweliere selbst betrogen, was besonders peinlich ist.“
  - „Die Ausbildung muss sehr breit sein, man hat auch mit antikem Schmuck zu tun, z.B. mit Biedermeierschmuck, man muss das alles können, die Ausbildung wird also immer umfassender und anspruchsvoller. Dazu kommen noch andere Anforderungen wie z.B. **Fremdsprachenkenntnisse** in der Wiener Innenstadt (**Russisch** und **Chinesisch** ist wichtig, wer das kann hat schon einen Job), es geht um gute **Kundenkommunikation**, man muss fit am **Computer** sein und auch in allen anderen Computerelementen (**Facebook** etc.), die **Beratung** ist extrem wichtig, man muss sich in allen Bereichen gut auskennen.“

## Papierindustrie<sup>5</sup>

### *Allgemeine Bedingungen und Trends*

Die österreichische Papierindustrie ist stark von der Entwicklung des globalen Marktes betroffen; 85 % der Produktion werden exportiert. Neue technische Möglichkeiten und Umweltauflagen (Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen) erfordern Anpassungen in der Industrie; neue Produkte – zusätzlich zu Papier – und neue Technologien werden entwickelt. Zugleich muss die Industrie auf die demographische Entwicklung reagieren (Rückgang bei Lehrlingen; zahlreiche anstehende Pensionierungen bei über fünfzigjährigen Fachkräften).

- „In einzelnen Bereich der Papierindustrie gibt es auch **Überkapazitäten**, z.B. im grafischen Bereich, also bei den grafischen Papieren. Unsere Papierfabriken sind auf dem Weltmarkt, wir **exportieren** in Österreich 85%“.
- „Soviel ist sicher: Printmedien wird es auch in Zukunft geben. In den anderen Sortenbereichen wie **Verpackungspapiere, Hygiene- und Spezialpapiere** sind wirtschaftliche Situation und Zukunftsaussichten sehr positiv.“
- „In Zukunft wird es nicht nur Papierprodukte geben, vielmehr werden darüber hinaus aus Nebenprodukten der Zellstofferzeugung **neue Produkte** auf Basis des nachwachsenden Rohstoffs Holz und einer effizienten Kreislaufwirtschaft entstehen. Hier wird viel in die Forschung investiert. Die

---

<sup>5</sup> Der befragte Experte hat zusätzlich zum Interview auch eine kurze schriftliche Stellungnahme abgegeben, deren Inhalte in die Zusammenfassung eingeflossen sind, z.T. als Zitate.

Papierfabriken sind hier Vorreiter der **Biobased Industry**. Es eröffnen sich ungeahnte Chancen mit großen Zukunftsperspektiven.“

- „Die Papierindustrie ist in einer **technologischen Umbruchphase**. Es wird zwar auch in Zukunft Papier geben (Grafik und Spezialpapiere), darüber hinaus wird die Holzfaser noch wesentlich vielseitiger eingesetzt werden können. Dann gibt es noch das Thema **Papier und Bio-Refinery**, (...). Es wird völlig **neue Produkte** geben, z.B. Zusatzprodukte, die bei der Zellstofferzeugung anfallen. Viele Papierfabriken versorgen inzwischen Gemeinden mit **Wärme** (...). Da kommen völlig **neue Produktionsprozesse** ohne Wasser, die (...) man noch einsatzfähig machen muss. Darüber hinaus wird schon heute Papier im **medizinischen** Bereich eingesetzt. Dann gibt es Zellstofffasern für den **Hausbau**, bei Fahrzeugen, in der **Kfz-Technologie**.“
- „Papier bzw. die Holzfaser ... wächst nach. Die Papierindustrie ist inzwischen ein geschlossenes Kreislaufsystem, die Chemikalien werden wieder zurückgewonnen, die Emissionen in Luft und Wasser sind massiv zurückgegangen, da hat sich viel getan.“
- „Bei den gesellschaftlichen Entwicklungen spüren wir den **Rückgang bei den Lehrlingen**. (...) Das ist heute schon eine große Herausforderung, denn ein Großteil unserer Fachkräfte ist 50plus, also sehr gut ausgebildet, die gehen in den nächsten Jahren in **Pension** und da kommt ein Problem auf uns zu. Diese Leute müssen nachbesetzt werden, das ist schon heute der Fall.“

### Arbeitsmarkt

Innerhalb der Papierindustrie ist der Anteil der Beschäftigten in der Produktion am höchsten. Auch künftig werden ausgebildete Fachkräfte gebraucht, v.a. Papiertechnik, Metalltechnik und Elektrotechnik, sowie HTL- und Universitäts-AbsolventInnen (v.a. Technik, aber auch Wirtschaft). Klassische Hilfskräfte werden in der Produktion kaum noch eingesetzt. Insgesamt geht der interviewte Experte für die nächsten Jahre von einem gleichbleibenden bis leicht sinkenden Arbeitskräftebedarf aus.

- „Die Pflicht[schul]absolventen werden weniger, wir brauchen Leute im Bereich Technik und Naturwissenschaften: **Lehrlinge, HTL-Absolventen und Uniabsolventen**. Die Papiertechnik umfasst viele technologische Fachrichtungen. **PapiertechnikerIn** ist ein Beruf, wo man Verständnis für Naturwissenschaft braucht; im Bereich Mathematik und Chemie, da braucht man ein gewisses Grundwissen oder ein Talent, das sagen mir jedenfalls die Personalleiter.“
- „Hier sind besonders **HTL-Absolventen** gefragt, egal ob aus dem Bereich **Informatik** oder **Maschinenbau**, eigentlich aus allen Technologiebereichen. Natürlich sind auch **Studienabsolventen** aus Technikbereichen gefragt, wir haben an der TU das IPZ, das Institut für **Papier und Zellstofftechnik**, (...). In dieser Studienrichtung bekommt praktisch jeder Absolvent einen Job, das sind Topleute auf der ganzen Welt, das sind **Papiertechnologen, Ingenieure und Doktoren**. ... **Maschinenbau** ist auch für uns interessant, dann haben wir natürlich auch **Betriebswirte** usw.“
- „Ganz einfache Hilfsarbeiter gibt es heute nicht mehr, vor 30 Jahren gab es bei den Förderbändern noch Hilfsarbeiter.“
- „Ich denke, der Bedarf wird in den nächsten Jahren ungefähr **gleich bleiben**, weil wir die verstärkten Abgänge nachbesetzen müssen. Recht viel mehr Bedarf wird es aber nicht geben, vielleicht haben wir in den nächsten Jahren sogar eine **leicht sinkende** Tendenz. (...), in vielen Bereichen wird er auch nicht sinken. Das gilt für alle möglichen Berufe (...). Ich denke aber, dass die **technologisch** orientierten Fachkräfte in Zukunft stärker nachgefragt werden.“

### *Qualifikationen, Kenntnisse – Fertigkeiten – Kompetenzen*

Neue Technologien erfordern neue technische Kompetenzen; breites Fachwissen bleibt wichtig. Der Lehrberuf PapiertechnikerIn hat weiterhin große Bedeutung, sodass auch QuereinsteigerInnen aus anderen Lehrberufen in diesem Beruf ausgebildet werden. Teamfähigkeit und MitarbeiterInnen-Führung werden auch im Produktionsbereich wichtiger, v.a. bei WerkmeisterInnen; ebenso selbstständiges Arbeiten und Eigenverantwortung.

- „...eine möglichst breite **fachliche** Ausbildung“
- „Natürlich wird sich die technologische Entwicklung ändern und die beruflichen Anforderungen. Trotzdem wird auch in Zukunft ein **breites Fachwissen** weiter wichtig bleiben und zusätzlich muss man **flexibel** einsetzbar sein und man muss **im Team arbeiten**, man ist nicht mehr alleine. (...) Vor allem das **selbstständig Entscheidungen treffen** ist wichtig, denn die Papiermaschinen sind sehr teuer, jeder Produktionsausfall kostet ein Vermögen.“
- „Wir haben in Steyr ein eigenes Ausbildungszentrum, die bieten alles zum Lehrberuf **Papiertechnik** dort an. Werkmeisterausbildung, Lehrberuf Papiertechnik im **zweiten Bildungsweg** über Fernlehrgang, das ist besonders für **Quereinsteiger** interessant. Die Papierfabriken holen sich inzwischen Quereinsteiger, z.B. Köche, die einen Fernlehrgang machen und Facharbeiter werden, nach 1,5 Jahren Fernlehrgang. Das wird aufgrund der Demografie immer interessanter für die Unternehmen, da kommen auch Leute aus den Nachbarländern zu uns, aus Deutschland, Tschechien bis Südafrika.“

### 6.3.10 *Berufsbereich Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe*

#### ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

---

##### **Hausbetreuung und Facility Management**

###### *Beschäftigung und Nachfrage*

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

- Durch hohen **Kostendruck** aufgrund des Bestbieterprinzips kommt es zu Firmenzusammenschlüssen und -Übernahmen. Große, zum Teil auch internationale Unternehmen und Institutionen kaufen komplette Leistungspakete von Facility Management-Unternehmen, wodurch ein verstärkter Druck zur weiteren **Professionalisierung** der Dienstleistung entsteht.
- Facility Management-Unternehmen treten verstärkt in direkten Kontakt mit den NutzerInnen eines Gebäudes; dies ermöglicht eine stärkere **Individualisierung** der Gebäudebetreuung (z.B. durch interaktive Bewertungen der Sauberkeit von Sanitäreinrichtungen, Kantinen etc.).
- **Digitalisierung**: Durch den vermehrten Einsatz von elektronischer Gebäudetechnik werden verstärkt Daten über das NutzerInnenverhalten gesammelt und mittels **Big Data-Auswertungen** genauere Aussagen über die Nutzung von Liegenschaften möglich. Entsprechende Kompetenzen werden von BewerberInnen benötigt.

Im Bereich des Facility Managements sind es verstärkt Klein- und Mittelunternehmen, die Dienstleistungen anfordern werden, während der Bedarf im Bereich der Sonderimmobilien zurückgeht.

###### *Kompetenzen und Qualifikationen*

Im Bereich des Facility Managements hat sich ein eigenes akademisches Feld entwickelt; dabei werden sowohl **betriebswirtschaftliche** und **Management-Kenntnisse** als auch **gebäudetechnische** Grundkenntnisse erwartet bzw. im Rahmen eines Studiums vermittelt. Bei den Soft Skills werden **Anpassungsfähigkeit** und **Flexibilität** („schnelles Einfügen in neue Strukturen“), gute **Kommunikationsfähigkeit** und **Serviceorientierung** gegenüber AuftraggeberInnen, NutzerInnen und anderen AkteurInnen erwartet. In Zukunft ist zudem eine weitere Verschmelzung mit der Branche der Immobilienwirtschaft abzusehen, die entsprechende Anpassungen bei den Arbeitskräften notwendig machen wird.

###### *Digitalisierung*

Die verstärkte Technisierung in der Bautechnik hat auch Auswirkungen auf die Wartung und Betreuung von Gebäuden: Der Einsatz von Gebäudetechnik in modernen Industrie- und Gewerbebauten, z.B. durch **Bauwerksdatenmodellierung** (Building Information Modeling bzw. **BIM**), ermöglicht eine durchgehende optimierte Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Gebäuden.

##### **Immobilienmanagement und Hausverwaltung**

###### *Allgemeines zur Branche*

Die Immobilienbranche wächst; Hausbesorger gibt es seit 1.7.2000 nicht mehr, seither können nur noch Verträge mit HausbetreuerInnen geschlossen werden.

Gebäudetechnik wächst, da die Häuser mit immer mehr haustechnischen Anlagen ausgestattet werden; die ständigen Vorschreibungen in Ö-Normen sind zu warten

Andauernde Herausforderungen für Hausverwaltungen:

- die verstärkte wirtschaftliche **Konkurrenzsituation** (durch Zuwachs an entsprechenden Unternehmen z.B. in Wien)
- die fortlaufende politische Debatte um die Entwicklung der mietrechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. **Mietrechtsgesetz**, Lagezuschlag, etc.)
- städtisches Wachstum, Schaffung **leistbaren Wohnens**
- Im technischen Bereich kommt es zu einer immer weitergehenden **Spezialisierung** mit erhöhtem Bedarf an Fachkräften.

Laufende Anpassung an **neue Normen** und Bedingungen; derzeit aktuell:

- wie man die Ö-Norm B1300 (**Objektsicherheitsüberprüfung**) am besten umsetzt; wie man die Verrechnung für diesen doch erheblichen Mehraufwand für die Verwaltung zusätzlich zum bereits vereinbarten Verwaltungshonorar verrechnen kann.
- Ähnlich: Erstellung des **Bauwerkbuchs** gemäß Paragraph 128a Wiener Bauordnung; wichtig ist hier vor allem für den Eigentümer, die Haftung auf die Verwaltung zu übertragen

So gut wie alle Verwaltungen haben derzeit dieses Problem und es gibt noch keine höchstgerichtliche Entscheidung, ob der Verwalter extra Honorar in Rechnung stellen darf oder ob dies Teil der ordentlichen Verwaltung ist.

#### *Arbeitsmarktnachfrage*

AllrounderInnen sind gefragt: JuristIn, bautechnisch bewandert und kaufmännische Fähigkeiten! Die Branche wächst.

Wichtige Berufe: JuristInnen sind in diesem Bereich sehr wichtig, aber auch Diplom-IngenieurInnen sind sehr gefragt, da diese die großen Bauprojekte abwickeln können und die Verwaltung dafür Bauverwaltungshonorar verrechnen kann. Das Unternehmen [der Befragten] wächst ständig, vor allem die Abteilung Facility Management, die sich mit Gesamtbeauftragungen beschäftigt; diese Abt. schließt z.B. für alle zu verwaltenden Objekte Schneeräumungsverträge, Wartungsverträge usw. ab.

Im Immobilienmanagement sind vergleichsweise mehr Beschäftigte tätig, wenige in der IT, wobei eine gute Software für Hausverwaltungen sehr wichtig ist.

#### *Wichtige Qualifikationen und Kompetenzen*

- Immobilienmanagement-Prüfung oder ein entsprechender FH Lehrgang
- Englisch ist Voraussetzung, da der KundInnenkreis (MieterInnen, EigentümerInnen) immer multikultureller wird
- Mediative Fähigkeiten, um Konflikte frühzeitig zu entschärfen; wird immer wichtiger, für alle Beschäftigten mit KundInnenverkehr
- neue IT Programme mit Hausverwaltungssoftware
- Berufserfahrung wird zwar immer gewünscht, aber ausschlaggebend ist das nicht! Verständnis und Lernbereitschaft sowie die Kenntnis der Gesetze sind viel wichtiger, denn damit kann man viel besser argumentieren.

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

- Abrechnungen
- ordentliche und außerordentliche Verwaltung
- Beschlussfassung im Wohnungseigentumsgesetz
- Mietvertragserstellung
- Behörden- und Versicherungsangelegenheiten

- Organisation und Kontrolle der Objektbetreuung
- Grundzüge des Arbeitsrechts für HausbesorgerInnen
- Evidenzhaltung
- Förderungswesen/Althausanierung.

Diese Qualifikationen können durch eine Grundschulung erlernt werden. Generell sind sowohl **juristische** als auch **betriebswirtschaftliche** und **technische** Kenntnisse gefragt, sowie Kenntnis fachspezifischer Programme gefragt.

## **Reinigung**

### *Beschäftigung und Qualifikationsniveau*

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

Eine Herausforderung für die kleinen und mittleren Unternehmen stellt die geringe Anerkennung der Tätigkeit dar, was sich auch finanziell im hohen **Kostendruck** und in der starken Konkurrenz widerspiegelt, im Besonderen auch durch Internetvermittler. Die Branche ist sehr personalintensiv (Dienstleistungen) und zudem durch einen großen Anteil an Teilzeit-Arbeitsverhältnissen gekennzeichnet.

### *Trends und Anpassungen an neue Bedingungen*

Zu den Veränderungen zählt die zunehmende **Digitalisierung**, z.B. durch den verstärkten Einsatz von Tablets (RauchfangkehrerInnen), was entsprechende Schulungen voraussetzt, z.B. in den verwendeten Software-Lösungen. Daneben zählen auch die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** und deren regelmäßige Änderungen (z.B. Feuerpolizeigesetz, Kehrverordnung etc.) zu den Herausforderungen.

### 6.3.11 *Berufsbereich Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege*

#### ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

---

##### Ärztliche Berufe

Die Ärztekammer spricht von einem **ÄrztInnenmangel** in Österreich, allerdings ist derzeit noch nicht geklärt, ob es sich tatsächlich um einen quantitativen Mangel handelt, oder hauptsächlich um einen qualitativen, im Sinne fehlender KassenvertragsärztInnen. Die InterviewpartnerInnen gehen eher von einem qualitativen Mangel aus, da viele junge ÄrztInnen lieber als private bzw. WahlärztInnen arbeiten, als Verträge mit Krankenkassen abzuschließen. Die von den Krankenkassen angebotenen Konditionen werden als zu wenig lukrativ bzw. als nicht wirtschaftlich genug erachtet. Derzeit werden Lösungsmöglichkeiten für diese Problematik erarbeitet.

SpitalsärztInnen erleben dank des neuen Arbeitszeitgesetzes eine bessere Work-Life-Balance, sind im Gegenzug aber während der Arbeitszeiten einem **größeren Druck** ausgesetzt und müssen öfter in kleineren (tw. als „unterbesetzt“ erlebten) Teams arbeiten. „Verschnaufpausen“ während des Dienstes sind seltener. Generell gibt es einen leichten Mangel an jenen Spezialisierungen, welche sehr stark an eine Anstellung in Krankenhäusern gebunden sind (z.B. **Anästhesie**-ÄrztInnen), da die meisten JungärztInnen die Flexibilität haben möchten, auch eine eigene Praxis eröffnen zu können.

Das noch im Vorjahr herrschende Überangebot an Ausbildungsplätzen für MedizinstudentInnen bzw. -absolventInnen ist wieder ausgeglichener – derzeit ist es v.a. in Ballungszentren wieder schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, in ländlicheren Gegenden ist es weiterhin einfacher. Durch den größeren Zeitdruck des Krankenhauspersonals ist es allerdings immer schwieriger, sich genügend Zeit für die Ausbildung der angehenden ÄrztInnen zu nehmen, oftmals werden sie weniger mit praktischen als mit bürokratischen Aufgaben, z.B. mit der Dokumentation von Fällen betraut.

##### Gehobene medizinisch-technische Berufe

**Demographische** Entwicklung und fortschreitende **Digitalisierung** bringen einen Umbruch in der weiteren Entwicklung des Gesundheitswesens. Die Berufe spezialisieren sich immer mehr, das **interdisziplinäre** Zusammenspiel der einzelnen Disziplinen zum Wohle der PatientInnen wird wichtiger. Auch die Kenntnisse um aktuelle technologische Entwicklungen sind in Zukunft gefragt. **Spezialisierungen**, Erweiterungen der Berufsbilder und **neue Einsatzgebiete** gewinnen an Bedeutung; ebenso der **eHealth**-Bereich mit den damit verbundenen technischen Möglichkeiten zur Betreuung und Unterstützung der Menschen durch elektronische Kommunikation. Neue und moderne IT-Tools beschleunigen sämtliche Prozesse in Krankenhäusern, Institutionen und Arztpraxen. Die ambulante Betreuung wird deutlich zunehmen, der stationäre Bereich geht zurück.

Differenzierte Berufsumfelder brauchen auch mehr Disziplinen. Die äußeren Entwicklungen (Demographie, Digitalisierung, mehr Technologien) garantieren daher einen steten Zuwachs und **Bedarf an versiertem Personal**, speziell – aber nicht nur - in den gehobenen **medizinisch-technischen** Diensten. In allen Disziplinen der Gesundheitsbranche braucht es Nachwuchskräfte, der Bedarf steigt. Generell steigen die Komplexitätsgrade in den Anforderungen an die Professionals, was sich im Aus- und Weiterbildungsbedarf niederschlägt. Es gibt zunehmende Weiterbildungsmaßnahmen für die Gesundheitsberufe. **Weiterbildung** ist in dieser Branche besonders wichtig.

Wichtige fachliche Qualifikationen inkludieren Interesse für Naturwissenschaften und Medizin, aber auch technisches Verständnis und räumliches Vorstellungsvermögen, sensorische und motorische Fähigkeiten. An Bedeutung verlierende Qualifikationen gibt es eher nicht, allerdings Verschiebungen in Richtung **Management**, zu **wissenschaftlichem** Arbeiten und **interdisziplinärer** Zusammenarbeit. Als überfachliche Qualifikationen sind der Umgang mit Menschen, **soziale Kompetenz**, Empathie und ausgeprägtes Kommunikationsverhalten besonders wichtig.

## Pflegeberufe und SanitäterInnen

Da die Pflegeberufe erst kürzlich komplett neu geregelt wurden und die neuen Ausbildungen gerade erst begonnen haben, ist es derzeit noch nicht möglich, den genauen Bedarf an den verschiedenen neuen Qualifikationen abzuschätzen. Generell ist der Bedarf an **Pflegepersonal** allerdings weiterhin **hoch**.

Der Arbeitsmarkt für BerufssanitäterInnen ist gesättigt. Viele SanitäterInnen arbeiten als Freiwillige, das Wiener Rote Kreuz plant derzeit keine Neueinstellungen, bzw. werden Pensionierungen intern nachbesetzt.

## MasseurInnen

MasseurInnen sind weiterhin stark gefragt. Der Markt ist noch nicht gesättigt, da Massage auch als Gesundheitsvorsorge einen höheren Stellenwert einnimmt. In Tourismusorten wollen viele Hotels Massage in ihr Wellness-Sortiment aufnehmen, dort gibt es besonders **gute Jobchancen**. Bei der Arbeit in Tourismusregionen sind **Fremdsprachenkenntnisse** von Vorteil. **Weiterbildung** ist für HeilmasseurInnen und medizinische MasseurInnen verpflichtend.

## Kinderbetreuung

Die Nachfrage nach Kinderbetreuung, speziell nach der **Betreuung von sehr jungen Kindern**, ist stark im Steigen. Das liegt am wachsenden Trend, dass Eltern früher wieder in das Arbeitsleben einsteigen wollen oder müssen. Sowohl KindergartenpädagogInnen als auch Tageseltern werden daher auch in den kommenden Jahren stark nachgefragt werden. Speziell für die Betreuung kleiner Kinder – der am stärksten wachsende Bereich – wächst die Bedeutung von Tageseltern, da viele der Meinung sind, dass diese Form der Betreuung dem Alter der Kinder am ehesten entspricht. Spezielle Kenntnisse über frühkindliche Erziehung gewinnen daher ebenso an Bedeutung. Auch **unternehmerische Fähigkeiten** sind z.B. für Tageseltern nützlich. Technologische Änderungen spielen in diesem Bereich eine untergeordnete Rolle, da **soziale Kompetenz** das Wichtigste ist. Das Angebot an Tageseltern ist regional sehr unterschiedlich, in den meisten Regionen herrscht ein Mangel. Wichtige Kompetenzen sind:

- Einfühlungsvermögen
- Belastungsfähigkeit
- pädagogische Qualitäten und pädagogisches Wissen
- Kommunikationsfähigkeiten
- Organisationfähigkeit
- Elternarbeit
- Humor
- Geduld.

Die Ausbildung zu Tagesmutter bzw. -vater wird derzeit ausgebaut; es wird mehr Theorie und Praxis integriert, allerdings immer noch weniger als nach Ansicht der Befragten tatsächlich notwendig wäre.

Für die Arbeit in der Lernbetreuung/Lernförderung spielt die Weiterentwicklung des österreichischen Schulsystems eine Rolle, derzeit wächst der Bereich und eine Änderung ist in absehbarer Zeit nicht in Sicht. Durch die Einführung der Zentralmatura stieg die Nachfrage. Technische Unterstützung ist hier zwar immer präsenter (z.B. Lernprogramme), kann aber die Arbeit von LehrerInnen nicht ersetzen, da die SchülerInnen auch dazu Anleitung und Rückmeldung etc. brauchen. Wichtige Kompetenzen sind **sprachliche Fähigkeiten** und **Reflexion** - wie drücke ich etwas aus? - **Durchsetzungskraft** und **Einfühlsamkeit**, das einzelne Kind in der Gruppe zu sehen und kennen zu lernen, die Stimmung aufrecht erhalten, damit sie gerne kommen und **entspannt lernen** können, was in der Schule leider nicht immer gegeben ist. Dazu gehören auch **Klarheit** und **Kommunikationsfähigkeiten**.

### **6.3.12 Berufsbereich Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder**

#### **ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH**

---

*Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr Unternehmen/Ihre Institution aus?*

##### **Internationale Lage und Konkurrenzdruck aus Asien**

„Der Fashion- und Hemdenbereich gestaltet sich dagegen schwieriger, weil da der asiatische Markt sehr stark ist, Schwämmen asiatischer Billigprodukte konfrontiert.“

„Die Konkurrenz hat sich kaum verändert, China war in der Produktion schon länger technologisch sehr weit und der Balkanraum, auch ein wichtiger Produktionsbereich, immer schon wenig technologisiert war und dies wird sich vermutlich auch in naher Zukunft nicht ändern.“

##### **Nischenproduktion und Innovation**

„Wir setzen stark auf technische Textilien, weil er interessante technische Möglichkeiten bietet, die noch lange nicht ausgeschöpft sind.“

„Wir haben ein eigenes Innovationsteam, das auch in Felder hineingeht, in denen wir noch nicht tätig waren, um neue Marktnischen zu finden. Der Akustikbereich zum Beispiel bietet in Bezug auf Textilien interessante Möglichkeiten, die Welt wird ja immer lauter. Auch Smart Textiles, die Verbindung von Elektronik und Textilien.“

„Wir müssen deshalb viel in Innovationen investieren, um in diesem Nischensektor bestehen zu können. Wir sind kein Billigprodukte-Anbieter, sondern im Hochpreisbereich anzusiedeln.“

*Wie betreffen die von Ihnen genannten Entwicklungen die gesamte Branche/den gesamten Berufsberreich?*

##### **Schlechtes Image des Berufsbereichs**

„Aufgrund dessen, dass es weniger Textilbetriebe gibt, gibt es auch weniger Textilfachkräfte. Das Image der Textilindustrie ist ein verstaubtes und wir versuchen da bei den jungen mit intensivem Marketing Leuten dagegen zu steuern. Die Textilindustrie erstellt z.B. auch Textiltanks für die Formel1, das hören die jungen Leute und denken sich, dass Textil cool ist. Einem potenziellen Lehrling zu sagen, dass wir Hemden herstellen, findet der eher weniger interessant.“

##### **Demografischer Wandel**

„Aufgrund der Alterspyramide sind wir gefordert keine Unterjüngung zu schaffen. Es geht um den Wissenstransfers von älteren an jüngere Mitarbeiter und da bemühen wir uns um Lebenslauf orientierter Personalentwicklung, wir versuchen für jede Lebensphase eine gute Ausbildung zu liefern.“

„Der demografische Wandel verändert die Beschäftigungssituation in der Branche. Das Ringen um die besten Köpfe in der Produktion und der Fertigung, dort wo das Know-how gebraucht wird, hat begonnen. Gute und junge Fachkräfte in einer Niedriglohnbranche zu finden ist schwierig.“

##### **Branchenübergreifende Ausbildungen**

„Die HTL Dornbirn hat einen neuen Lehrgang entwickelt, der sich bewusst nicht Textil- sondern Produktmanagement nennt, man kann damit auch in andere Bereiche gehen, wenn man doch nicht in die Textilbranche gehen will. Als Textiltechnologe ist es halt nicht so einfach in eine andere Branche zu wechseln.“

### **Kostendruck aus Asien**

„Wirtschaftlich wirkt sich auf den Textil und Bekleidungsbereich der Kostendruck aus Ländern mit Niedriglohn und niedrigen Kosten von Produktion, Energie, Infrastruktur, Material und Transport nach wie vor aus. Der Druck ist sogar höher geworden, weil sich die Qualität der Textilien aus diesen Ländern verbessert hat. Auch die Konzentrationsprozesse bei Marken und Unternehmen haben zugenommen und üben Druck auf die österreichische Textil- und Bekleidungsindustrie aus.“

„Da sind vor vielen Jahren viele Schuhbetriebe abgesiedelt.“

„Wirtschaftlich sind die österreichischen Unternehmen mit einer hohen Belastung der Lohnnebenkosten und der Billigimporte aus dem Ausland.“

### **Energieeffizienz als Standortvorteil**

„Die Debatte um die Energieeffizienz könnte den europäischen Unternehmen wieder stärken, weil es den Trend gibt die gesamte textile Lieferkette derzeit den Energieverbrauch reduziert. Denjenigen Unternehmen, denen das gelingt, bieten sich neue Absatzmöglichkeiten.“

### **Verstärkte europäische und europäische Produktion**

„Fast Fashion, schneller am Markt zu sein, rascher zu produzieren und Trends aufzugreifen, kann für europäische, europäische und auch österreichische Unternehmen eine Chance sein, sich international zu etablieren. Der reine Kostenvorteil ist oft nicht mehr ausschlagend, weil man lieber schneller und qualitativer produzieren will. Bei Billigprodukten ist es zum Beispiel weniger schlimm, wenn die Ware beim Transport kaputt geht, als bei höherpreislichen Produkten. Es entsteht auch individualisierte Bekleidung, z.B. für die Berufsbekleidung, Sportbekleidung, Autotextilien, die nicht in Asien produziert werden kann. Diese Rückverlagerung ist bereits spürbar.“

„Es gab vor einigen Jahren die Frage, ob Europa wieder re-industrialisiert wird, das Thema ist wieder vom Tisch und das verwundert uns. Ob das wieder aufgegriffen wird, hängt von Wegen ab, die die Politiker einschlagen. Da können wir keine Prognose anstellen. In Zukunft ist die Branche wohl auch nur international lebensfähig.“

### **Industrie 4.0 und Digitalisierung**

„Die Digitalisierung verändert die Anforderungen an die Beschäftigten, Technologien werden wichtiger.“

„Wir müssen unterscheiden zwischen den Technologien im Büro- und Produktionsbereich und dort in den jeweiligen Abteilungen, das hängt von der Branche ab. Eine Textilmaschine ist heute im Vergleich zu einer Nähmaschine ist ein hoch technologisches Instrument. Aber auch in der Nähproduktion kann man von Industrie 4.0 sprechen, das setzt nur auf einer anderen Ebene an, da sind die verschiedenen Branchen unterschiedlich weit.“

„Wir verfügen zunehmend über Kommunikationskanäle, die wir vor 3 Jahren noch nicht hatten.“

„Die Entwicklungen rund um die Industrie 4.0 sind für uns fast komplett irrelevant, weil die Bekleidungsindustriedort unterwegs ist, wo neue Technologien noch nicht so weit sind. Dort wo sich diese Technologien verbreiten, wird es für uns zu teuer und wir müssen aus diesem Feld abziehen.“

## **FRAGEN ZU DEN BERUFEN**

---

*Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in Ihrer Branche eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?*

## **Beschäftigungseffekte durch Betriebsschließungen**

„Wenn bekannte Unterwäschefirmen wie Triumph ihre Produktion nach Asien auslagern, dann sind viele Betriebe in Österreich existentiell betroffen.“

## **Bekleidungsfertigung**

„Firmen die Bekleidungsfertiger ausbilden werden das weiterhin tun, das sind angelernte Hilfskräfte oder den kurzen Lehrberuf des Bekleidungsfertigers, weil hier ein Bedarf an Personal besteht. Andererseits wird auch das Know-how von Damen- und Herrenkleidermacher wieder gefragter, in der Modeschule Michelbeuern wird dieser Beruf wieder ausgebildet. Wo die dann unterkommen, weiß ich nicht, viele Bekleidungsbetriebe haben wir nicht.“

## **TextiltechnologInnen und TextilchemikerInnen**

„Man kann es an den Lehrlingszahlen ablesen, die leicht abnehmen aber bleiben im Prinzip gleich. Sowohl die TextiltechnologInnen als auch die TextilchemikerInnen sind derzeit ähnlich gleich gefragt.“

## **Schuh- und Ledersektor**

„Im Schuh- und Ledersektor sind der Großteil der Mitarbeiter noch Anlern- und Hilfskräfte.“

## **NäherInnen**

„Der Bedarf an NäherInnen steigt, weil die alte Generation langsam in Pension geht.“

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in Ihrem Unternehmen eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Berufe in Ihrem Unternehmen? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräfte in Ihrem Unternehmen dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

## **TextiltechnologInnen und TextilchemikerInnen**

„Großer Bedarf herrscht bei den Webereifachkräften, das fällt unter Textiltechnologie, ist es nicht so einfach Leute zu finden. Der Chemielabortechniker (Textilchemie) ist für viele Leute interessant, weil man damit schneller die Branche wechseln kann und dadurch findet man in diesem Bereich leichter Personen. Wir suchen da auch im Bereich Umweltchemie und in der Veredelung. Im Bereich Design bilden wir auch Lehrlinge aus. Hinzu kommt der Produktmanager mit Textilhintergrund, der beim Kunden vor Ort Lösungen entwickelt, ein bisschen Vertrieb mit Dienstleistung.“

## **Rohstoffeinkauf**

„Im Bereich Rohstoffeinkauf bräuchten wir Textiler, sprich Garn- und Gewebekauf und das ist eine große Herausforderung Leute zu finden. Leute, die sich Baumwolle auskennen, das ist eine eigene Wissenschaft. Da finden wir wenig Leute mit textilen Hintergrund.“

## **UmwelttechnikerIn**

„Es entstehen neue Berufe, z.B. Umwelttechniker, davon stehen in Vorarlberg nur drei oder vier am Markt.“

## **Weberei**

„In der Weberei und Veredelung haben wir die meisten Hilfskräfte.“

„Fachkräfte der Berufe Weber, Knoter, Einzieher und Ausrüster sucht unser Unternehmen und kann derzeit nicht durch die Abgänger der Textilschule in Dornbirn abgedeckt werden und für diese Berufe werden wir in Zukunft nur schwer Personen finden können, auch weil einige Mitarbeiter bald in Pension gehen werden. Wir würden gerne mehr Personen einstellen, sind aber froh, wenn wir den Personalstand zumindest halten können.“

### **NäherInnen**

„Der Bedarf an Näherinnen steigt, weil die alte Generation langsam in Pension geht. Wir bilden selbst Bekleidungsfertiger aus, wir haben ungelernete Lagerarbeiter, aus Absolventen von Modeschule setzen wir als Fachkräfte für Leitungsfunktionen ein. Abgänger von Handelsschulen und Handelsakademien setzen wir im kaufmännischen Bereich ein.“

*In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?*

### **TextiltechnologInnen und TextilchemikerInnen**

„Textiltechnologien und Textilchemiker sind die größte Gruppe, das restliche Drittel ist eher kaufmännisch orientiert.“

„Der Textiltechniker ist sehr gefragt. Der Hutmacher nicht besonders, da gibt es nur einen Betrieb, der ausbildet. Dieser und ähnliche Berufe bleiben aus traditionellen Gründen in kleinem Ausmaß bestehen.“

### **Weberei und NäherInnen**

„Am Standort Schwarzach haben wir in der Weberei 9, in der Näherei 15, in der Ausrüstung 4, in der Qualitätssicherung 1, Dispositions- und Arbeitsvorbereitung 2, im Fuhrwerk 2 Mitarbeiter. Am Standort Kefermarkt wird nur produziert, dort gibt es ca. 50 Mitarbeiter in der Produktion, die haben aufgestockt. Die haben dort Stepperinnen, Näherinnen, Einfallsnäherinnen, Maschinenführer an den Steppautomaten.“

„Näherinnen gibt es bei uns viele, der Back Office-Bereich ist kleiner.“

## **FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN**

---

*Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?*

FACHLICHE Qualifikationen:

Welche fachlichen Qualifikationen sind besonders wichtig? Nennen Sie bitte auch Qualifikationen, die Sie voraussetzen und z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen würden.

### **Ausbildungen und Anlernkräfte**

„Toll wäre eine HTL-Ausbildung in Dornbirn und sich weiterbilden und später Produktmanager werden und hinaufarbeiten, man muss für eine Karriere kein Studium absolviert haben, das geht auch mit Lehre. Wir nehmen aber auch ungelernete Kräfte in der Weberei und Veredelung, wenn wir keine qualifizierten Fachkräfte finden, sie müssen dafür analytisches Denken mitbringen, aneignen kann man sich fast alles, jemand der nicht reflektiert tut sich halt schwer, der geringste Teil unseres Personals hat bei uns höhere Ausbildungen.“

„Einzieher sind Hilfskräfte, die im Betrieb eingeschult werden, auch Weber werden wir in Zukunft von der Pike auf anlernen müssen. Näherinnen, die bei uns einsteigen sind oft Quereinsteiger, die sich relativ schnell eingewöhnen.“

„Wer eine Ausbildung ordentlich absolviert hat, sei es Pflichtschule, Matura, Lehre oder Universität, kann sich gute Chancen in der Bekleidungsindustrie ausrechnen.“

### **Interdisziplinarität**

„Die Berufsbilder im Berufsbereich wurden ja zum Teil modularisiert und zusammengelegt, es geht stark in Richtung Interdisziplinarität. Es gibt zum Beispiel ein Unternehmen das Tapeten herstellt, die mit Leuchtelektronik verwebt sind. Das braucht es dann nicht nur textiles, sondern auch elektrotechnisches Know-how. Die klassischen Berufswelten Produktion, Vertrieb und Logistik, technischer und kaufmännischer Bereich immer mehr ineinandergreifen. Dadurch wird das gesamte Prozessverständnis bedeutender.“

### **Maschinenfertigkeit und Branchenspezifika**

Es ist schon das Um und Auf, dass man die Technologie und Maschinenfertigkeit beherrscht, die sehr branchenspezifisch ist. Als Dreher und Fräser kann ich z.B. in fast allen Unternehmen mit Metallbearbeitungsmaschinen arbeiten. Webmaschinen oder Spinnmaschinen unterscheiden sich zum Teil sehr stark, da ist das Anlernen nicht so einfach.“

„Für den Umgang mit Maschinen sollte man wissen, wie man sie bedient, pflegt und reinigt und ein technisches Verständnis mitbringen.“

### **TextiltechnikerIn, TextilchemikerIn und GerbertechnikerIn**

„Technische Berufe wie Textiltechniker, Textilchemiker und Gerbertechniker werden müssen sich mehr mit den Prozessen und Technologien befassen.“

### **Hilfstätigkeiten und Prozessverständnis**

„Bei den Hilfstätigkeiten wie Zuschneiden, Bügel und Stanzen wird zunehmend die Prozessdokumentation und Digitalisierung eine Rolle spielen, die werden vielleicht Maschinen mit Touchscreen bedienen, Schritte dokumentieren und scannen. Hier wird das Prozessverständnis wichtiger, weil es gerade bei teureren Produkten wichtig, dass Hilfskräfte wissen was genau mit dem Produkt passiert, damit es nicht kaputt geht.“

### **Schnitterstellung und EDV**

„Im Zuge der Informationsgestützten Datenverarbeitung ist zum Beispiel eine Schnitterstellung auf einem Computer ein unabdingbares Know-how. Aber auch die Fähigkeit das auf dem Papier zu tun und die Grundsätze zu erfahren ist wichtig, beides muss vorhanden. Wir müssen in die moderne Technologie hinein, ich denke nur an das optimale Schnittlagenbild, wie komme ich zur optimalen Ausnutzung eines Stoffes, um möglichst wenig Abfall zu haben, das wird ja heutzutage elektronisch gemacht.“

### **Produktkenntnisse und Qualitätsmanagement**

„Fachkenntnisse im Produktbereich sind in vielen Bereichen unverzichtbar. Genauigkeit und Rechenkenntnisse sollten die meisten Mitarbeiter mitbringen.“

„In der Produktion ist es gut, wenn man eine textile Fachausbildung hat und Textilherstellung und –Bearbeitungskenntnisse bereits besitzt, Qualitätskenntnisse, sauberes Arbeiten und Reinigungskenntnisse sind auch wichtig.“

### **Fingerfertigkeit**

„Besonders in der Näherei ist Fingerfertigkeit gefragt. Auch logisches Denken ist oft von Vorteil.“

### **Sprachkenntnisse**

„Bei Arbeitern mit Asylstatus besteht die Herausforderung, dass sie Deutsch sprechen können. Die müssen, um die durchaus komplexen Maschinen bedienen zu können, bestimmtes deutsches Vokabular beherrschen. Wir verwenden die „Leichtlesesprache“, dabei verwenden wir einfach Sätze, vermeiden Fremdwörter und Piktogramme, damit sie Qualitätsmanagement auch nachvollziehen können,

das sie Störungen nachverfolgen können, sonst kann man auch in der Produktion nicht mehr standhalten.“

„Deutschkenntnisse werden bei Näherinnen wieder interessanter, weil wieder mehr Personal mit unzureichendem Deutsch aufgenommen wird und da rede ich nicht nur von Zuwanderern.“

„Englischkenntnisse sind aufgrund der Internationalisierung mittlerweile wahrscheinlich auch in der kleinsten Produktionseinheit wichtig.“

## ÜBERFACHLICHE Qualifikationen

*Welche überfachlichen Qualifikationen / Soft Skills sind besonders wichtig?*

### **Handwerkliches Geschick**

Näherinnen sollten handwerkliches Geschick mitbringen.

### **Analytisches und reflexives Denken**

„Auf alle Unternehmensbereiche in der Textilindustrie bezogen gilt: Analytisches und reflektiertes Denken und Prozessdenken.“

Qualitätsmanagement

### **Neugier, Initiative und Selbstorganisation**

„Interesse und Freude an der Arbeit sind wichtig, man sollte über den Tellerrand blicken können und initiativ sein.“

„Eine Neugierde für den Arbeitsbereich, das Interesse sich weiterzubilden und die Liebe zur Technologie muss da sein.“

„Näherinnen sollten Selbstorganisation mitbringen.“

„Stressresistenz und Flexibilität sind häufig wichtig.“

„Lernbereitschaft sollte man mitbringen“

### **Kreative Berufe und Kommunikationsfähigkeit**

„Die projektbezogene Arbeit liegt im Trend und daher muss man mit anderen Personen zusammenarbeiten können, team- und kommunikationsfähig sein. Kleidermacher, Schnittkonstrukteur und Textildesigner sind eher kreative Berufe, da geht es um die Entwicklung von Design, von denen werden zunehmend auch Kommunikationsfähigkeiten gefragt, wenn sie direkt mit Designern oder Zulieferer zusammenarbeiten.“

„In Zukunft ist die Branche wohl auch nur international lebensfähig. Und dadurch kommen neue Skills dazu, z.B. Sprachen und Kommunikationsfähigkeiten.“

*Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?*

- Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?

### **Innovatives Arbeiten, Vernetzung und analytisches Denken**

„Kreativität zum Tüfteln, eigenständiges und durchsetzungsfähiges Arbeiten, um neue Dinge umzusetzen wird wichtiger werden.“

„Vernetzung mit anderen Betrieben um eine Ausbildung, z.B. Akademie, wie in Mönchengladbach schaffen zu können.“

„Strukturiertes und analytisches Denken wird wichtiger“

### **Spezialfähigkeiten**

„Unter gehen häufig die Spezialfähigkeiten in kleineren Berufen, die auch gefragt, eben nicht so viel.“

### **Digitalisierung und Technologien**

„Die Digitalisierung verändert die Anforderungen an die Beschäftigten, Technologien werden wichtiger.“

„IT-Kenntnisse und technisches Verständnis werden wichtiger.“

### **Flexibilität bei Tätigkeiten**

Flexibilität wird immer wichtiger, weil wir mit immer weniger Personal größere Dienstleistungen abzuwickeln haben. Es wäre also ideal, wenn ich jede Nähfachkraft auch im Lager einsetzen und auch umgekehrt den LagerarbeiterInnen im Nähbereich einsetzen könnte. Auch in der Individualisierung und Veredelung kommt eine gewisse Flexibilität hinzu.

### **Höherqualifizierung**

„Höherqualifizierung ist zunehmend gefragt.“

*Gibt es neue Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben? Wenn ja, welche Berufe bzw. Tätigkeiten betrifft dies?*

### **EDV-Anwendung**

„Digitale Skills sind bis in die Produktionsebene wichtig geworden. Die Daten erfassen und damit auch etwas anzufangen wird wichtig. Hier wird aber die Technologie anwenderfreundlicher werden.“ „Mittlerweile ist auch so, dass auch Produktionsarbeiter regelmäßig mit Computer zu tun haben und damit umgehen können müssen.“

### **Lesekompetenz**

„Dazu müssen die Leute heutzutage auch sinnerfassend lesen können, vor 15 Jahren hat diese Entwicklung eingesetzt, früher war das im Produktionsbereich eigentlich nicht notwendig.“

### 6.3.13 *Berufsbereich Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit*

#### ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

---

Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr **Unternehmen/Ihre Institution** aus?

Wie betreffen die von Ihnen genannten Entwicklungen die **gesamte Branche**/den gesamten Berufsbereich?

#### **Hotelgewerbe**

**Personal** und Recruiting:

- MitarbeiterInnen wollen mehr Freizeit haben, reißen sich nicht mehr um Überstunden;
- Auswahl an gutem Personal ist nicht groß (schon gar nicht an inländischem), Leute wollen nicht ins Gastgewerbe, weil 7 Tage die Woche Arbeit; wandern ab ins Ausland, weil dort höhere Kollektivverträge; Auswahl an österreichischem Fachpersonal wird immer kleiner; immer mehr Teilzeit-Kräfte, weniger Vollzeit (weil Nebenjob für Studierende, oder Betreuungspflichten bei Frauen)
- Tw. schlechtes Personal, Service am Gast lässt nach; Internetbewertungen oft gefälscht; Familienbetriebe müssen zusperrern, weil keiner übernimmt; viel zu schlechte Bezahlung
- Kapazitätsgrenzen, schwache Geburtenjahrgänge, wenige die Lehre machen; Junge Leute sind nicht besonders mobil; heute Projekt mit Flüchtlingen beim AMS – die sind mobiler ÖsterreicherInnen nehmen selten eine Lehrstelle in Salzburg, Tirol oder VlbG an =Gesellschaftliches Phänomen (Hotel Mama ist zu verlockend)
- Trends in der **Küche**: nicht mehr VIEL kochen, sondern gesund, grün, fettarm
- Zweiteilung: 1. Preiswertes, einfaches (Würstelstand, Kebab, Pizza, ...) 2. Gegenreaktion hochwertige, gute Kost mit Prestigeeffekt

#### **Gäste-Trends:**

- immer höhere **Erwartungen** – Design, gute Lage, Parkmöglichkeiten; andererseits keine Extrakleistungen gewünscht; kostengünstige Zimmer **ohne unnötigen Luxus**; aber: persönliche Betreuung
- Gäste werden internationaler, Personal wird ethnisch vielfältiger; immer breiteres Feld an Kulturen auf Gäste- und auch auf MitarbeiterInnenseite. Wollen einerseits Österreichisches Ambiente vermitteln – andererseits Zugeständnisse an Globalisierung notwendig

**Digitalisierung:** viele Online Buchungen (z.B. booking.com)

**Kostendruck:** Investitionen für Umbau für Nichtraucherbereich; Mehrwertsteuererhöhung

**Airbnb und Reisediskonter:** Airbnb wird nicht als große Konkurrenz gesehen; Zusammenarbeit mit Diskonter tw. nicht befriedigend, da die Klientel nicht mit den sonstigen Gästen zusammenpasst und wegen großem Preisdruck; tw. Zusammenarbeit wichtig in Zeiten mit geringer Auslastung und für Betriebe ohne Stammgästepotenzial

- „Es ist sehr schwierig geworden noch Leute anzustellen, (...) ist eine Herausforderung; schwierig einen Betrieb gut zu führen, wenn's den MitarbeiterInnen nicht gut geht, dann geht's den Gästen auch schlecht“
- „Was in der Tourismusschule gelernt wird, wird nicht mehr so viel gebraucht; Trend zu: So wenig Personalkontakt wie möglich!“
- „Der Gast möchte sich wie zu Hause fühlen“

- „Wer unter die Räder kommt: der normale, einfache Wirt, dem geht die Luft aus; weil vom Preiskampf her kann er mit dem Möbelhaus nicht mithalten z.B.“
- „... dieser schmale Grat zwischen guter Hotelauslastung und guter Zimmerrate, (...) [Name einer Hotelkette] verlangt 79,- z.B. für jedes Zimmer, können aber alle Kosten senken wenn sie alles den Gast selber machen lassen. Das tut den anderen Betrieben weh, die müssen mehr Geld verlangen, weil auch mehr Dienstleistungen, das versteht der Gast aber nicht, der sieht nur „gleiche Zimmergröße – weniger Geld“.“
- „... dass vereinzelt Hotels über [Name eines Diskonters] billige Angebote machen, die haben aber wieder aufgehört, weil die Gäste auch dementsprechend waren, das (hat) nicht funktioniert; (...) Im 5-Sterne-Hotel ein billiges Zimmer angeboten, [Gäste kommen] im Trainingsanzug zum Essen, das geht halt nicht.“

## Sport

Weniger (bewegungsfreudige) Kinder, daher größere Herausforderung für PädagogInnen; mehr Bewegungscoaches in Schulen; digitale Medien beherrschen die Kinder, diese sollten wieder zum Sport hingeführt werden

Trend: gesünderes und längeres Leben > mehr Fitnesstrainer, Personalcoaches

## FRAGEN ZU DEN BERUFEN

---

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in Ihrer Branche eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

Einschätzung **Hotelgewerbe**: Bedarf wird steigen; in allen Berufen; alles was direkt am Gast ist, ist am Wichtigsten: Front Office, Housekeeping, Zimmermädchen; die im Hintergrund sind nicht so wichtig;

- **RezeptionistInnen** (Virtuelle Welt-Kenntnisse, Word, Excel, PPT, Outlook, wenn das nicht vorhanden, dann schwierig mit Fachprogrammen, Informationstool „Hotelclip“ – Informationsdreh-scheibe); RezeptionistIn ist relativ zu sehen: in Ö kleine Betriebe, keine klassischen Rezeptionisten die ganzen Tag dort sind; im Familienhotel (klein) nicht permanent am Platz; gemischte Verwendung v. Rezeptionisten
- **KüchengehilfInnen** (elektronische Bestellungen, Wissen wie koche ich?) 1986 war wichtig viel zu kochen, heute ist wichtig: gesund; grün, fettarm
- **Koch, Köchin**: auch gesucht
- **Zimmermädchen** immer Bedarf (keine besonderen Qualifikationen, müssen wissen welche Reinigungsartikel wo einsetzen, wenn Behälter am Teppich gestellt, dann Teppich kaputt)
- TennislehrerIn (Bereitschaft auf Veränderungen einzugehen; Weiterbildung)
- **Housekeeping** (Nachfrage groß), Spa-Bereich, Verwaltung (Nachfrage minimal), Marketing (Nachfrage minimal), **Empfang/Reservierung** (Nachfrage groß), Direktion, Geschäftsführung, Ressortleiter (findet man leicht)
- **Anlern- und Hilfsberufe**: immer wichtig, während früher vielleicht aus gewissen Überfluss sich aussuchen konnte wen man einsetzt für einfache Position, jetzt geringe Ressourcen an Personen
- Stagniert: klassisches Reisebüro, weil viel online gebucht; keinen Rückgang, keine Zuwächse; Niveau erreicht – gewisse Sachen lässt man sich vom Reisebüro zusammenstellen; aber immer mehr online Reisen; Beschäftigung stabil

Einschätzungen **Sport**: Fitnessstudios haben großen Zulauf, bei Jugendlichen sehr begehrt (Lifestyle, Körperbewusstsein), geht über Krafttraining hinaus, auch Ernährungsbewusstsein

- Personalcoaches (steigende Beschäftigung); Vereinsfunktionäre (ehrenamtlich); SportlehrerInnen bzw. Bewegungscoaches (steigende Beschäftigung)
- Öffentlichkeitsarbeit, Betreuung neuer Medien, Berichte über Vereinsgeschehen, Medien >> wird immer wichtiger
- Nachfrage: BetreuerIn in Fitnessstudio

Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in Ihrem Unternehmen eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Berufe in Ihrem Unternehmen? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräfte in Ihrem Unternehmen dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?

**Hotel**: Alles was direkt am Gast ist, ist am wichtigsten: Front Office, Housekeeping, Zimmermädchen; die im Hintergrund sind nicht so wichtig; weitere: s.o.

- Spa Bereich – Masseur, Kosmetik, Saunaaufgüsse
- Verwaltung – Lohnverrechnung, Buchhaltung – viele ausgelagert; Marketing
- Empfang/Reservierung – Rezeptionsbereich
- Direktion – Geschäftsführung, RessortleiterInnen – 100% Österreichische; nur operativer Ablauf im Hotel
- Ferienhotellerie: ganzjährige Destination; Sommer und Winter; Reiseveranstalter – weil im Sommer wenig Nachfrage; in Therme nicht dieses Problem; Angebot ist ganz was anderes; Wellnessgast: In Therme 2,3 Tage Aufenthaltsdauer (immer teurer), Ferienhotellerie: ca. 3 Tage (im Winter); Urlaub in Westen Skifahren, Wandern = längerer Aufenthalt (1 Woche)

#### **Sport:**

- Landessekretär; Vereinsfunktionäre; Sportvereinsleitung: Entwicklung gleichbleibend
- In Tennislandschaft: TrainerInnen, Personal in der Rezeption, Küche, KellnerIn, FitnesstrainerIn, aber nicht angestellt, sondern bei Bedarf (wenn Schulen kommen etwa)

In welchen Berufen Ihrer Branche gibt es besonders viele Beschäftigte und in welchen eher wenige?

**Tourismus**: viele BewerberInnen, Besetzung offener Stellen leicht für: Verwaltung, Marketing, Direktion/Geschäftsführung; aber bei allen anderen Berufe in der Hotellerie (KellnerIn, Stubenmädchen, KöchIn, etc.) sehr, sehr wenige BewerberInnen bzw. Anfragen von Personen, die auf die Stellenausschreibung gar nicht passen.

**Sport**, Sportunterricht: SportlehrerInnen: Bewegungscoaches – relativ viele Beschäftigte

## **FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN**

---

Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?

Überqualifikation ist im Tourismus die Ausnahme, gering Qualifizierte können aber angelernt werden.

- „Die besten Personen für die besten Tätigkeiten verwenden, den Rest mit anlernen. [Das ist eine] Chance für Leute aus anderen Bereichen, sich in Anlernberufen zu etablieren; z.B. Flüchtlinge, (...), auch für sprachlich weniger Begabte ist so eine Tätigkeit attraktiv“

- „Wir brauchen jeden – [man ist] aufgerufen niemanden unterqualifiziert einzusetzen. Wenn wer gut im Service ist, dann sollte der nicht Kartoffel putzen.“

#### Wichtige FACHLICHE Qualifikationen:

- Reservierungstools
- Organisieren, Management
- Kochkenntnisse, Servicekenntnisse; gesunde Küche
- EDV Kurse, Social Media Kenntnisse, Online Buchungen
- Öffentlichkeitsarbeit, Betreuung neuer Medien, Berichte über Vereinsgeschehen (Sport), Medien: wird immer wichtiger
- Lohnverrechnung, Buchhaltung
- Spezialisierungen, Fortbildungen, z.B. Sommelier, Barista, Tee, Käsesommelier
- Beratung zu Allergien, Gesundheit
- Regionale Produkte darstellen
- Sport: Experte für Gesetzestexte, Versicherungen, Förderung
  - „In der Beratung und auch in der Küche steckt Entwicklungspotenzial.“
  - „Wenn ein Gast im Waldviertel nach regionaler Küche fragt, dann eher „Lamm und Knödel“ und nicht Schnitzel [empfehlen], das muss man vermitteln können“

#### Wichtige ÜBERFACHLICHE Qualifikationen

- Empathie, Aufmerksamkeit: „zwischen den Zeilen lesen“; offenes Ohr für MA haben
- Flexibilität, Bereitschaft Veränderungen einzugehen, sich gerne weiterbilden, flexibel sein, immer verfügbar sein
- Höflichkeit,
- Arbeitswille
- Mit Menschen gut umgehen können, soziale Fähigkeiten;
- Flexibilität, Geduld, wechseln wollen (Faustregel: alle 3 Jahre soll in Gastronomie gewechselt werden!)
- Teamwork, Social Skills (weil KMUs)
- Bereitschaft zu Mobilität (fehlt oftmals)
- Zugehen auf andere Kulturen
- Empathie, Interesse für den Gast; Gast interessiert zweitrangig ob Besteck 180 Grad im Winkel liegt; Freundlichkeit muss passen.
- Sport: Kontaktfreude – mit verschiedenen Gesellschaftsschichten kommunizieren können; in seinem Fall: mit LH und mit allen Vereinsfunktionären; Adaptionfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Motivationsfähigkeit, Generalistisches Denken (Überblick haben)
- Sport: Weiterbildung in den Vereinen, Bürokratie abarbeiten können; Überblick haben; verschiedene Abrechnungstools kennen

#### Kompetenzen, die an Bedeutung gewinnen werden:

- Multitasking, Überblick behalten, Networking > in Leitungspositionen
- Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, auf Wünsche individuell reagieren > Leitungsposition
- Flexibel sein um Führungsposition zu bekommen; Erfahrungen im Ausland machen

#### Kompetenzen, die an Bedeutung verlieren werden:

- Tätigkeiten, die als unnötiger Luxus empfunden werden - „Koffer raufbringen braucht man nicht mehr“
- qualifizierte Aufgaben wie Flambieren, Filetieren

- Persönlicher Service: über Tablet wird eingchecked 24-h am Tag [statt an der Rezeption]; selbst Zimmerkarten ausdrucken; die Ausbildung in Ö ist aber hochwertig, viele sind überqualifiziert
- Einfachere Fähigkeiten, „die finden bei Einfachverköstigungen Platz“
- Formelle, strenge Regeln sind nicht mehr gefragt; Weinglas von rechts oder links serviert ist für Gäste weniger bedeutsam

## **ABSCHLUSS**

---

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

- „Ich muss eher die Gäste fragen, was sie wünschen und brauchen.“
- „Ein offenes Ohr haben für Kellner, Rezeptionist, Kinderbetreuung, Tennislehrer. Die Umsetzung weiß nur der Mitarbeiter, nicht der Chef, das ist meine Herausforderung, wie kann ich die Mitarbeiter optimieren, dass sie mir solche Informationen weiter geben?“
- „Wichtig: die Hinwendung zur Person, bei aller Technisierung; „empathisches Hotel“ ist das Hotel der Zukunft.“

### 6.3.14 *Berufsbereich Umwelt*

#### ZUSAMMENFASSUNG DER INTERVIEWS NACH BERUFSOBERGRUPPEN BZW. TEILBRANCHEN

---

##### **Allgemeines zum Berufsbereich Umwelt**

Die Ökologisierung der Wirtschaft wirkt sich auf die Green Jobs aus, hängt aber von politischen Rahmenbedingungen ab. Es werden allerdings kaum neue Jobs geschaffen, aber die Innovation steigt und dadurch verändert sich die Qualifikation innerhalb des Unternehmens. Umweltförderungen und politische Maßnahmen schaffen Arbeitsplätze. Es wird versucht mit möglichst wenig Geld viel zu schaffen. Das wird sich in den nächsten fünf Jahren negativ auf die Green Jobs auswirken.

**Umwelttechnologie** ist die wichtigste Berufsobergruppe innerhalb des Berufsbereichs.

Die Bildungslandschaft hat sich vergrößert, es wird wichtiger Qualifikationen zu konkretisieren. Die Nachfrage nach einer breiteren Ausbildung steigt. Sämtliche Jobs werden ökologischer.

##### **Energietechnik, Erneuerbare Energien**

###### *Beschäftigung und Nachfrage*

Das Klimaschutzabkommen und die geplante Dekarbonisierung des Energiesystems sowie die Investitionen in die Energieforschung durch die Regierung wirken sich in den nächsten drei bis fünf Jahren positiv auf den Arbeitsmarkt in der BOG aus.

Die steigende Nachfrage nach **AkademikerInnen** im Bereich Energietechnik wirkt sich auf den Fachbereich Energieverbundsysteme der Montanuniversität Leoben aus. Die Beschäftigungszahlen von ElektroenergiefacharbeiterInnen, SolartechnikerInnen und WindenergiefacharbeiterInnen werden tendenziell steigen, die von FacharbeiterInnen für Biomasse und Bioenergie sowie EnergieberaterInnen werden gleichbleiben. Der heimische Wertschöpfungsanteil der Windenergie soll erhöht werden, das wird sich positiv auf die Beschäftigung im Bereich Windenergie auswirken. Im Bereich Biomasse sind die Umsatzzahlen und die Holzbefeuerungsanlagen in den letzten fünf Jahren zurückgegangen, außerdem ist dieser Bereich bereits gut ausgelastet, das wird sich negativ auf die Beschäftigung auswirken.

###### *Kompetenzen*

**Energietechnik-Kenntnisse** sind als Kompetenz Voraussetzung. Bei den Soft Skills sind **analytische Fähigkeiten** und **Problemlösungsfähigkeit** von großer Bedeutung und werden in den nächsten vier Jahren vermehrt gefragt werden. Flexibilität in Hinblick auf verschiedene Einsatzmöglichkeiten wird an Bedeutung gewinnen. Die Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen ist von geringer Bedeutung, da sich die Gesetze ständig ändern. In den nächsten Jahren werden ingenieurorientierte, auf Know-how basierende hochwertige Jobs an Bedeutung gewinnen. Eine höhere Qualifikation, z.B. **akademischer Abschluss**, wird verstärkt nachgefragt.

##### **Umwelt-, Natur- und Landschaftspflege**

###### *Beschäftigung und Nachfrage*

Der **Garten** erlebt eine Renaissance. Die Stadt hat den Garten in den letzten fünf Jahren wiederentdeckt. Die Planung und Erstellung von Konzepten für den Garten wird wichtiger und dadurch gewinnen Garten- und GrünflächengestalterInnen an Bedeutung. Volksschulklassen kommen in die Gärtnerei Starkl und Gabriele Starkl macht Kranzbinden mit Kindern. Das ist wichtig um die Kinder im Bereich Pflanzen zu bilden. Die Nachfrage nach **ökologischem Anbau** steigt bei KundInnen und ProduzentInnen.

Aus den genannten Gründen steigen die Beschäftigungszahlen von **Garten- und GrünflächengestalterInnen** in den nächsten vier Jahren minimal, aber die Konkurrenz ist groß und die Branche ist schon ausgelastet.

Es gibt deutlich mehr Garten- und GrünflächengestalterInnen als GartenbautechnikerInnen.

#### *Kompetenzen*

Im Bereich Gartengestaltung sind Pflanzenkenntnisse und Dekorationsideen (ästhetisches Gefühl, Kreativität) sowie **KundInnenbetreuungskennnisse** von großer Bedeutung und werden zunehmen, Computerkenntnisse sind zweitrangig. Auch **Teamfähigkeit** und **zeitliche Flexibilität** sind entscheidend und werden zunehmen. Landwirtschaftsmaschinen haben eine geringe Bedeutung und sind nicht Grundvoraussetzung, teilweise sind auch Bodenkenntnisse gefragt. Für GartenbautechnikerInnen sind **Vermessungstechnik-Kennnisse** bedeutend.

### **Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik**

#### *Beschäftigung und Nachfrage*

Die abnehmenden Förderungen durch Kommunen, Länder und den Bund sowie die der Betriebsförderung haben **negative Auswirkungen auf die Beschäftigung** im Bereich Umweltmanagement und -beratung. Der sozioökonomische Wandel der Landwirtschaft, der Strukturwandel der Agrarpolitik und die Zunahme von Dienstleistungen sind Entwicklungen, die sich auf die Beschäftigung von ÖkologInnen auswirken. Im Bereich der Grundlagenforschung müssen Forschungsmittel erkämpft werden, weil diese eingespart werden.

Der Bedarf an **ÖkologInnen** steigt leicht an. Es gibt politische Bestrebungen mehr Arbeitsplätze im Bereich **Agrarberatung** zu schaffen. Dadurch wird die Beschäftigung von AgrarberaterInnen tendenziell steigen. Es wird wichtiger das Interesse an der Umwelt bereits bei Jungen zu steigern. Aufgrund dessen steigen die Beschäftigungszahlen von **UmweltpädagogInnen** leicht an.

#### *Kompetenzen*

Für ÖkologInnen ist ein **sprachlich** hohes Niveau zur Verfassung von Projektberichten in **Deutsch und Englisch** von Bedeutung und wird steigen. In der Umweltberatung sind **Kommunikationsstärke**, **Umwelttechnik-Kennnisse** und **Projektmanagement-Kennnisse** Kompetenzen mit mittlerer steigender Bedeutung. Auch **Beratung** und Belastbarkeit sind wichtige Kompetenzen. **Belastbarkeit** ist von mittlerer Bedeutung und wird tendenziell steigen. Betriebswirtschaftskennnisse und die Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen sind von geringer Bedeutung. Für ÖkologInnen sind die Kenntnis **wissenschaftliche Arbeitsmethoden**, die Präsentation bzw. seine Meinung vertreten, aber auch sich seine Meinung selber bilden wichtige Kompetenzen. Technische Fertigkeiten sind eher weniger wichtig. **EDV-Anwendungskennnisse** sind immer Voraussetzung (z.B. Office-Paket), auch **GIS**, **Statistik** und **Programmierung** sind von Bedeutung. Weitere wichtige Kompetenzen sind **Reisebereitschaft**, **Problemlösungsfähigkeit**, **nachhaltiges Denken** und **analytische Fähigkeiten**. Der Besitz eines Führerscheins ist für ÖkologInnen von Vorteil (Exkursionen, Lokalausweise). Gesellschaftsrelevante Themen und Politik werden in den Naturwissenschaften wichtiger.

### **Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit**

#### *Beschäftigung und Nachfrage*

Das Klimaschutzabkommen der EU und die Kreislaufwirtschaft sind wichtige Entwicklungen, die sich auf die Beschäftigung in der BOG Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit in den nächsten vier Jahren auswirken. Auch europäische Regulierungen und Förderungen wirken sich auf die Umwelttechnikindustrie aus.

Die Umwelttechnologie wächst überdurchschnittlich, was einen **steigenden Personalbedarf** nach sich zieht. **UmwelttechnikerInnen** werden von Unternehmen händeringend gesucht, daher wird die

Beschäftigung in den nächsten vier Jahren steigen. Auch die Beschäftigungszahlen von **Entsorgungs- und Recyclingfachleuten** werden steigen.

In der Umwelttechnik sind ca. 41.000 Beschäftigte tätig. Die Umwelttechnik ist sehr breit aufgestellt.

### *Kompetenzen*

Wichtige Kompetenzen sind **Maschinenbau**-Kenntnisse und **Energietechnik**-Kenntnisse. Meist werden Personen mit **HTL- oder Hochschul- Abschluss** und einschlägiger Qualifikation gesucht. Im technischen Marketing sind Kompetenzen wie **Kommunikationsstärke, Marketing, Sprachkenntnisse** und Wissen über **Fördersysteme** von Bedeutung. **Lernbereitschaft** wird ganz großgeschrieben. Entsorgungs- und Recyclingfachleute benötigen **juristisches Wissen**, im Gegensatz zu UmwelttechnikerInnen, weil die Abfallwirtschaft stark reguliert ist.

### 6.3.15 Berufsbereich Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung

#### ALLGEMEINE FRAGEN ZUR BRANCHE/ZUM BERUFSBEREICH

---

Welche aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Entwicklungen wirken sich besonders auf Ihr **Unternehmen/Ihre Institution** aus?

#### Bildung, Schule, Bildungswissenschaft

- Reform der LehrerInnenausbildung: „Das bedeutet, dass LehrerInnen erstmals nach 250 Jahren eine **vollakademische** Profession sind. Sie bekommen einen Bachelor- bzw. einen Masterabschluss: das reicht von den VolksschullehrerInnen bis hinauf und verändert meine und alle anderen Ausbildungsinstitutionen vollständig“
- der Anspruch an die LehrerInnen, mit der größeren **Heterogenität** in den Klassen umgehen zu können; immer mehr Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten
- Bandbreite der Aufgaben für LehrerInnen ist wesentlich größer geworden, es geht mehr in Richtung **sozialer Beruf**; mangelndes Supportsystem, das es in anderen Ländern gibt (PsychologInnen, Krankenschwestern, SozialarbeiterInnen, administrative Unterstützung)
- **Migration** und Integration, **Mehrsprachigkeit**; „Bildung und Migration ist derzeit eine große Herausforderung“
- **Digitalisierung**: erhöhter Bedarf beim Erwerb digitaler Kompetenzen für Lehrer und Lehrerinnen; „Stichwort Unterrichtsmittel. Da haben sich dramatische Veränderungen abgespielt vom Rechenschieber bis zum Computer“;

„Das ganze Internet steht als Informationsquelle zur Verfügung, es gibt eine ungeheure Anzahl an wissenschaftlichen Datenbanken mit eingespeisten Dokumenten. Einerseits erleichtert das die Arbeit der ForscherInnen, andererseits wird die Arbeit unübersichtlicher durch die Masse der Informationen.“

„In meinem Feld gibt es auch verstärkt den Trend zu **Long-Distance-Learning** in der Lehre und es gibt inzwischen auch andere E-Plattformen für Inhalte, die sich Studierende anschauen können bzw. Lehrveranstaltungen werden über das Internet betreut.“

- **Bildungsarmut**: „Was passiert mit Menschen, die das Bildungswesen verlassen, die wenig Qualifikationen haben?“
- **Lebenslanges Lernen**: „Sehr wichtig ist es auch, den Studierenden das Prinzip des lebenslangen Lernens zu vermitteln, dass man das Internet als ständige Wissensquelle nutzen muss um up-to-date zu bleiben.“

#### Naturwissenschaft, Geisteswissenschaft

- **Digitalisierung**: Modellierung, z.B. Modelle für Gletscherflüsse; Klimamodelle; Risikomanagement (z.B. Siedlungen an Berghängen); Deiche, Küsten mit Meeresspiegelanstieg; Spezialisierung auf die Bereiche Informatik und Computersimulation – „da gibt es derzeit viele Jobs und viele Forschungsmittel.“ [Geowissenschaft]

„Neu hinzugekommen ist der **Onlinebereich**: da stehen Firmen zunehmend unter Druck, sich über neue Medien zu präsentieren, Werbung zu gestalten. ... Unsere Absolventen [Theaterwissenschaft] sind oft sehr medienaffin, haben ein Talent für die technischen Dinge. Am besten ist, wenn man beides kann: wenn man technisch versiert ist, aber auch inhaltlich kreativ arbeiten kann.“

„Was derzeit auf jeden Fall boomt ist das Thema **Digitalisierung** bzw. **Digital Humanities**. ... Es geht darum, was mit Massen an Daten passiert. Eine Folge davon ist, dass mehr und mehr Projekte eine starke technische Komponente enthalten.“ [Kulturwissenschaften]

- Geovermessungssysteme, Geoinformationssysteme
- **Umwelt:** Umweltsanierung, Altlasten; Wasser und Grundwasserschutz; Kläranlagen, Schwermetallreinigung

*Wie betreffen die von Ihnen genannten Entwicklungen die gesamte Branche/den gesamten Berufsbe-  
reich?*

### LehrerInnen

„Die Reform der LehrerInnenausbildung bedeutet, dass es zum ersten Mal in Österreich eine **vollakademische** Ausbildung für den Lehrerberuf gibt, wobei die Ausbildung für VolksschullehrerInnen genau so lang ist wie für SekundarlehrerInnen. Es gibt also keine Unterschiede mehr zwischen der AHS- und der Mittelschullehrerin. In zwei Jahren werden die ersten AbsolventInnen fertig und diese können dann überall eingesetzt werden. Den „Sonderschullehrer“, den es bis jetzt gab, gibt es dann auch nicht mehr, der wird in die Primärstufe integriert und in die Sekundärstufe. Jede LehrerIn in Österreich hat in Zukunft ein **Grundwissen über inklusive Pädagogik**, über den Umgang mit Behinderten und über den Umgang mit **Mehrsprachigkeit**, mit **migrantischen Hintergründen**, und das ist ein großer Fortschritt für den Lehrerberuf. Diese Reform wirkt sich auf den gesamten Lehrerberuf aus.“

„Die Mehrsprachigkeit unserer Bildungsangebote hat sich erhöht und auch beim Thema Digitalisierung hat sich das Bildungsangebot erhöht: Dieser Anforderung müssen LehrerInnen begegnen, darauf muss man reagieren, indem man sich **fortbildet**.“

Notwendigkeit von **Lebenslangem Lernen**; „Sehr wichtig ist es auch, den Studierenden das Prinzip des lebenslangen Lernens zu vermitteln, dass man das Internet als ständige Wissensquelle nutzen muss um up-to-date zu bleiben.“

„Wichtig für die WirtschaftspädagogInnen von Morgen ist auch der **kritische Umgang mit den Medien**. Man muss den Studierenden beibringen, dass sie Inhalte von Informationen prüfen müssen, wer ist der Verfasser? Man muss verstehen, dass das Internet nicht nur aus seriösen Inhalten besteht.“

### Naturwissenschaft, Geisteswissenschaft

**Geowissenschaft:** kein höher werdender Bedarf abzusehen, ist aber in den letzten 10 Jahren durch strengere EU-Vorgaben gestiegen; sehr unterschiedliche Arbeitsplätze, viele wollen in der Forschung bleiben. Angewandt: in Ingenieurbüros, vor allem für Baugrunduntersuchungen, Untersuchung von Altlasten / Kontamination; Gutachten erstellen; „die Arbeit an Baustellen ist ein großer Bereich“. Weitere Möglichkeiten:

- Exploration: schlechte Chancen dzt. in Erdölindustrie (niedriger Ölpreis)
- Materialkunde: die neue Bausubstanzen (Forschung)
- Journalismus: als KorrespondentInnen; Meteorologie
- Museumsarbeit, Museumspädagogik
- Geographie-Lehramt

„Grundsätzlich habe ich den Eindruck, dass der Arbeitsmarkt für **TheaterwissenschaftlerInnen** in den letzten Jahren nicht schwieriger geworden ist, ... Generell geht die Anzahl der Studierenden in den Geisteswissenschaften zurück ... Die Ängste sind also größer geworden, aber die Chancen nicht

kleiner. Unsere AbsolventInnen kommen bis jetzt gut unter, vor allem die, die schon während des Studiums Engagement zeigen, Praktika machen, zusätzliche Qualifikationen ansammeln.“

„Zum Arbeitsmarkt für Forscher und Forscherinnen [**Kulturwissenschaften**] kann ich nicht viel sagen, das ist von Fall zu Fall verschieden.“

## FRAGEN ZU DEN BERUFEN

---

*Welche Berufe/Tätigkeitsbereiche spielen in Ihrer Branche eine besondere Rolle? Welche Entwicklungen erwarten Sie für diese Berufe in der Branche? Wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Branche dadurch verändern (abnehmen, gleich bleiben, steigen)?*

Unterschiedliche Einschätzung zur Nachfrage nach **LehrerInnen**:

„Ich würde sagen, auf Primar- und Sekundarstufe ist der Bedarf in der Steiermark überall ungefähr gleich. Wir haben in den Berufsschulen derzeit wenige Lehrlinge und daher brauchen wir auch **weniger Berufsschullehrer**.“

(PH Steiermark:) „Ich muss nach dem Markt ausbilden, d.h. wir richten uns nach dem Bedarf. Dazu kann ich sagen, dass der Bedarf derzeit passt, d.h. wir haben keinen Lehrermangel. In einigen Regionen wird es vielleicht Engpässe geben, aber im Großen und Ganzen passt das Angebot und die Nachfrage bei den Lehrern und Lehrerinnen, wir haben also keinen zusätzlichen Bedarf. Durch die Pensionierungswelle gehen zwar laufend Leute in Pension, aber der Landesschulrat hat uns gesagt, dass das Land trotzdem lange Wartelisten hat und diese Pensionierungen dadurch auffangen kann.“

„In Zukunft werden wir überall Bedarf haben“

„Wir brauchen dringend tausende LehrerInnen in den nächsten Jahren [in Österreich], um das Bildungssystem aufrechterhalten zu können; ... Schon jetzt gibt es eklatanten **Lehrermangel** z.B. in der **Sonderpädagogik** und ganz besonders in **naturwissenschaftlichen Fächern** haben wir große Probleme, Personal zu finden. Derzeit gibt es noch ausreichend Sprachlehrer, aber keine Physiker, Chemiker, Mathematiker, Informatiker“

„Sonderpädagogik ist gravierend unterdotiert, wir brauchen immer mehr Leute für Kinder mit sonderpädagogischem Bedarf. Sonderpädagogik reich von Kindern mit Defiziten bis Hochbegabte, das gehört zusammen wie in Skandinavien.“

„Bei den WirtschaftspädagogInnen ist die Arbeitsmarktlage derzeit nicht so rosig, es gibt nicht so viele Stellen in der Schule. Das könnte sich aber mit der anstehenden Pensionierungswelle vieler LehrerInnen wieder ändern. Viele wollen in die Gymnasien, in den HTLs, Handelsakademien ist es derzeit nicht so leicht, einen Job zu bekommen.“

### **Naturwissenschaft, Geisteswissenschaft:**

Steigender Bedarf bei **GeowissenschaftlerInnen** mit folgenden Kenntnissen/Spezialisierungen : Geoinformationssysteme; Simulation bzw. Modellierung

„Wie schon vorher erwähnt, der Erdölindustrie geht es derzeit nicht gut, ich sehe auch langfristig für diesen Bereich eher einen **negativen Trend**, obwohl die Menschheit weiterhin Öl brauchen wird, aber irgendwann wird das so teuer werden, dass es sich nicht mehr lohnt. Das betrifft den Bereich **Rohstoffexploration und alle Leute, die damit zu tun haben**.“

„In unserem Bereich **Bildungswissenschaften und Wirtschaftspädagogik** spielen folgende Berufe eine Rolle: Forschung und Lehre, die Beratung von länderübergreifenden Organisationen wie z.B. der Europäischen Union oder von Ministerien. Das Erstellen von ExpertInnenberichten und von Gutachten ist auch ein wichtiges Tätigkeitsfeld, dann natürlich auch die Lehre selbst.“

„Ich schätze, es gibt eher mehr Beschäftigte an den Universitäten, an den Fachhochschulen, in bildungspolitischen Institutionen und in Ministerien. Manche machen sich auch **selbstständig als WissenschaftsberaterInnen** und helfen Personen, wissenschaftliche Arbeiten zu verfassen. Wichtig ist auch noch zu sagen, dass die wenigsten Leute in der Wissenschaft bleiben, weil die Aussichten auf eine Anstellung sehr gering sind. Ich habe einen Bericht gehört, wo recherchiert wurde, dass im Schnitt 6% der WissenschaftlerInnen eine unbefristete Anstellung bekommen, es sieht also für die Jüngeren nicht rosig aus und es gibt sehr strenge Qualifizierungskriterien.“

„Die Berufsbereiche **Medien** und Presse und **Filmproduktionen** überwiegen bei den AbsolventInnen [Theaterwissenschaft]. In Wien bin ich erstaunt, wieviel noch in **Theater- und Opernhäusern** unterkommen.

„... vielleicht 10% aller (Kulturwissenschaften-)AbsolventInnen [bleiben] im akademischen Bereich, der Rest muss anderswo unterkommen“.

„In gewissen Bereichen ist es leichter, durch die Industrie Gelder zu lukrieren, in den Geisteswissenschaften ist das anders. Da gibt es keine große Trendwende. Manche Disziplinen sind in Österreich historisch so gewachsen, dass sie eine höhere Qualität entwickelt haben als andere, das trifft z.B. auf die **Physik** und **Archäologie** zu. Beide Bereiche haben einen sehr guten Ruf, bessere Leute produzieren bessere Studierende und man ist dann erfolgreicher. Im Vergleich dazu ist z.B. der Bereich **Bildungswissenschaften weniger konkurrenzfähig** oder hat weniger Tradition.“

## FRAGEN ZU DEN QUALIFIKATIONEN

---

*Welche Anforderungen (Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten) sind in den Berufen Ihrer Branchen und Ihres Betriebes besonders wichtig? Gibt es Anforderungen die quasi als Mindeststandard für alle MitarbeiterInnen (in allen Berufen/Tätigkeitsbereichen) erforderlich sind? Welche sind in bestimmten Berufen besonders wichtig?*

### LehrerInnen:

PrimarstufenlehrerIn: 4 Jahre (**Bachelor** of Education); 1 Jahr dauert der „Master of Education“.  
„Das ist der Mindeststandard. Wenn der Primarstufenlehrer auch gleich Inklusionslehrer werden will, dann macht er einen 1,5-jährigen Master“.

SekundarstufenlehrerIn: 4 Jahre Bachelorausbildung für die Fächer der Allgemeinbildung (Mathematik, Deutsch, Geschichte, etc.), 2 Jahre Master

### Inhaltlich:

**Fachwissenschaft**, also z.B. Mathematik, Deutsch, Englisch, Pädagogik

**Fachdidaktik**, „also wie man die Inhalte vermittelt“

**Bildungswissenschaft**: Pädagogik, Psychologie usw., „wie gehe ich mit Kindern um, wie vermittele ich Dinge, wie organisiert man einen Unterricht. Der Lehrerberuf ist ja auch ein pädagogischer Beruf und es geht nicht nur um fachliche Dinge. Das war in der Volksschule schon immer so, aber nicht im Gymnasium. Jetzt machen alle die pädagogische Ausbildung und es geht nicht mehr nur um das jeweilige Fach.“

Soziale Kompetenzen: zusätzliche Kompetenzanforderungen an die LehrerInnen, „sie stehen heute im Mittelpunkt, es geht um die **überfachlichen** Kompetenzen, wo die Ansprüche gestiegen sind. Man ist also heute nicht mehr nur Mathematiker, sondern eben auch Lehrer.“

„**Lebenslange Lernbereitschaft** ist Grundvoraussetzung, dazu kommen noch **psychologische und soziale Fertigkeiten**. Dann braucht man noch **Belastbarkeit** ... Im Pflichtschulbereich geht es auch noch um **interkulturelle** Fertigkeiten, weil man inzwischen viel mit Migration konfrontiert

ist. Ich finde auch noch ein gepflegtes Auftreten wichtig. Peinlich wird es, wenn man als Lehrer Mängel in der **deutschen Rechtschreibung** hat.“

FACHLICHE Qualifikationen:

*Welche fachlichen Qualifikationen sind besonders wichtig? Nennen Sie bitte auch Qualifikationen, die Sie voraussetzen und z.B. in einer Stellenausschreibung gar nicht erwähnen würden.*

**LehrerInnen:** Digitale Kompetenzen

**WissenschaftlerInnen: Fachkenntnisse**, z.B. Bildungswissenschaft

„Gutes **Recherchieren**, die Technik des wissenschaftlichen Arbeitens beherrschen, **empirische Methoden** kennen und anwenden können. Weiters muss man **interdisziplinär** forschen und denken können und natürlich das **Schreiben** beherrschen. Weiters muss man in der Lehre gut sein und man benötigt gute **Englischkenntnisse**.“

**Interviews**, v.a. qualitative Interviews; statistische Methoden; **Auswertungstechniken**

„Dann benötigt man die Fähigkeit, **publizieren** zu können und man muss für unterschiedliche Publikation unterschiedlich schreiben können (populärwissenschaftlich – fachwissenschaftlich). Man darf in der Wissenschaft heutzutage nicht nur deutschsprachige Artikel, sondern man muss in einem **internationalen Umfeld** publizieren, obwohl die deutschsprachige Wissenschaft nach wie vor sehr deutschlastig ist.“

„Die **Mobilität** wird immer wichtiger und man muss darauf achten, wo man publiziert, in welchen Journalen. Man braucht das Gefühl für die richtige Themenwahl, was in welchem Fach gerade gefragt ist, man muss die **aktuellen Themen** kennen, aber es gibt natürlich keine klaren Muster für Erfolg in der Forschung.“

**GeowissenschaftlerInnen:** Englischkenntnisse; Spezialisierung bzw. Schwerpunkte sind wichtig; Praktikum (v.a. „wenn man nachher in Richtung Ingenieur Tätigkeit gehen möchte. Dann bekommt man Kontakte und Berufserfahrung.“); Auslandssemester: noch nicht so wichtig, „aber Leute, die das machen, haben derzeit dadurch sicher Vorteile.“; Kenntnis von Softwareprogrammen, je nach Spezialisierung; Statistik

**Theater-, Film und Medienwissenschaft:** Spezialisierung; „Ich sage den jungen Leuten: sucht Euch eine Spezialisierung, alles andere könnte ihr Euch selbst beibringen.“

ÜBERFACHLICHE Qualifikationen

*Welche überfachlichen Qualifikationen / Soft Skills sind besonders wichtig?*

**LehrerInnen:**

- „Umgang mit **Heterogenität**, also pädagogische Kompetenzen bzw. **Classroom Management**. Eine Klasse führen können“
- „Das Kerngeschäft des Unterrichts ist **Motivation**, motivieren zu können“
- „Der Kompetenzbegriff ist sehr eingeschränkt (Moral, Ethik, Werte, Menschlichkeit, Umgang miteinander in der Gesellschaft [kommen zu kurz]). Wir haben für alles Verordnungen, aber für den tagtäglichen Umgang miteinander gibt es kein Regelwerk.“

**WissenschaftlerInnen:**

- Vernetzungskompetenzen; gute Kontakte, Förderung durch KollegInnen (z.B. per Empfehlungsschreiben)
- Forschungsmittel akquirieren, Forschungsanträge schreiben
- didaktische Kompetenz, sprachliche Kompetenz
- Englisch; Sprachen allgemein
- „Selbstständiges Denken und Arbeiten ist extrem wichtig.“
- Flexibilität, Mobilität; Internationalität:

„Wir haben auch einen zusätzlichen trinationalen Master, die Studierenden wechseln zwischen drei Unis (Wien, Düsseldorf und Frankreich), verbringen überall ein Semester, was den Horizont extrem erweitert.“

„Dazu gibt es Joint Degree Programme“

„... und wir legen in letzter Zeit einen stärkeren Fokus auf Internationalität, das ist im Bereich der Geisteswissenschaften eher neu, es geht auch hier um Peer Reviews, um einen internationaleren Background und um mehr Publikationen“

*Können Sie eine Einschätzung über die Bedeutung dieser Qualifikationen in den nächsten drei bis fünf Jahren geben?*

*Welche Qualifikationen werden deutlich an Bedeutung gewinnen? Welche Berufe sind davon betroffen?*

**LehrerInnen:**

- **Digitale** Kompetenzen
- Umgang mit **Heterogenität**
- pädagogische Kompetenzen bzw. **Classroom Management**
- „Es geht weg von der reinen Wissensvermittlung hin in Richtung Umgang mit der Reizüberflutung. Wie filtert man die richtige Zusammenhänge heraus, wie verknüpft man Erkenntnisse und Zusammenhänge. Das große Problem inzwischen ist, herauszufinden, welche Information stimmt und welche nicht. Was ist Realität und was nicht im postfaktischen Zeitalter?“

**WissenschaftlerInnen:**

- Long-Distance-Learning wird an Bedeutung gewinnen; mehr **E-Lectures**
- „Und man muss noch mehr globalisiert denken, weil alles sich gegenseitig beeinflusst und Österreich keine Insel ist. **Internationales und vernetztes Denken** wird immer wichtiger und natürlich Interdisziplinarität.“
- „**Internationale** Ausrichtungen nehmen auf jeden Fall zu, **Sprachen** werden wichtiger.“
- GeowissenschaftlerInnen: **Simulationen, Modellierung**, Boden- und Wasseranalysen; dafür auch biologische, chemische Grundkenntnisse; Mathematik
- **Open Access:** „Die Forschungsergebnisse sollen der Öffentlichkeit, die ja finanziert, zugutekommen. (...), das ist überhaupt derzeit ein Trend, der stark zunimmt, dass man die Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt. (...) Daten sollen so publiziert werden, dass auch andere damit etwas anfangen können.“

*Gibt es neue Qualifikationen, die bislang keine Rolle gespielt haben?*

**LehrerInnen:**

„Eines der Prinzipien in der neuen Lehrerbildung ist der Anspruch in Richtung Steigerung der **Reflexionskompetenz**. (...) Es geht darum, das System Schule zu reflektieren und für sich daraus Konsequenzen ziehen zu können. ... Wir können die Lehrer nicht ein Leben lang fortbilden, aber wir können ihnen **Empowerment** vermitteln, sie in die Lage versetzen, darüber zu reflektieren, was sie selbst erfahren. Das ist ein **Paradigmenwechsel** in der Lehrerbildung und eröffnet mehr Eigenverantwortlichkeit.“

**WissenschaftlerInnen:**

„Das Internet beschleunigt alle Vorgänge weiterhin, z.B. schreiben die Studierenden mehr E-Mails und stellen mehr Fragen zwischendurch und erwarten relativ schnell eine Antwort, weil sie diese **ständige Erreichbarkeit** gewohnt sind. Dadurch verändert sich auch die Lehre. Im Vergleich zu früher und insbesondere im Bereich Wirtschaftspädagogik ist die Ausbildung schon sehr verschult muss ich sagen.“

- Gibt es Qualifikationen, die an Bedeutung verlieren werden? „Die Frage der **Wissensvermittlung** bleibt wichtig, aber mit immer weniger Zeitressourcen.“