



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

Endbericht

informationscouts - Josef Mair

Wien, Dezember 2010

***Information-
scouts***

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

josef.mair@informationscouts.at

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
1. Ziel der Studie	6
2. Methodisches Design und Vorgehen	7
2.1 Untersuchungsgegenstand	8
2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin	9
2.1.2 Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe	10
2.1.3 Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung	10
2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste	11
2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung	11
2.1.6 Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte	12
2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	12
2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport	12
2.1.9 Berufsbereich Umwelt	13
2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege	13
2.2 Medienauswahl	14
2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)	15
2.4 Auswahl der Stelleninserate	16
3. Stichprobenbeschreibung	17
3.1 Verteilung nach Berufen	17
3.2 Verteilung nach Regionen	27
3.3 Verteilung nach Medien	28
4. Anmerkungen zur Erfassungsmethodik der Qualifikationsdimensionen	29
4.1 Schulische Vorqualifikationen	29
4.2 Berufspraktische Erfahrungen	30
4.3 Computerkenntnisse	31
4.4 Fachspezifische Kenntnisse	31
4.5 Fremdsprachenkenntnisse	32
4.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden	32
5. Qualifikationsbedarfe im Detail zu zwei ausgewählten Berufsobergruppen und Berufen	33
5.1 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	34
5.1.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	34
5.1.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	36
5.1.3 Computerkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	37
5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	38
5.1.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	39
5.1.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn	40
5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn	42

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die ausgewählten 10 Berufsbereiche	8
Abbildung 2: Die herangezogenen 14 Medien des österreichischen Stellenmarktes.....	14
Abbildung 3: Anteil der offenen Stellen nach Berufsbereichen	18
Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen	19
Abbildung 5: Häufigkeiten der offenen Stellen nach Berufen	25
Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen vom BZR 2010 gegenüber BZR 2009.....	26
Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen.....	27
Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2009 und 2010	28
Abbildung 9: 6 Erfassungs- und Analysedimensionen zu den Qualifikationsbedarfen.....	29
Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2010	34
Abbildung 11: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	35
Abbildung 12: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	36
Abbildung 13: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	37
Abbildung 14: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	38
Abbildung 15: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	39
Abbildung 16: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	41
Abbildung 17: Qualifikationsprofil im Beruf RezeptionistIn.....	44
Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen im BZR 2010	45
Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen	46
Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen	47
Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen	48
Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen	49
Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen	50
Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen	52
Abbildung 25: Qualifikationsprofil im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester...	54
Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2010 .	56

1. Ziel der Studie

Qualifikationsbedarfsanalysen anhand von Stellenmarktinserten sollen dazu beitragen, die Transparenz auf dem Stellenmarkt zu erhöhen. Den Akteuren auf diesem Markt, vor allem den Stellensuchenden bzw. in der Berufsorientierung befindlichen Personen und den in der Berufsberatung und Vermittlung Tätigen, werden mittels dieser Analysen Informationen an die Hand gegeben, die sie weg von Einzelbeobachtungen hin zu einer umfangreichen, systematischen und repräsentativen Aufbereitung der im Zuge der Stellenbesetzung geforderten Qualifikationen führt. Informationen, die behilflich sind, die jeweilige Positionierung auf diesem Markt, die Chancen und Möglichkeiten, aber auch die Weiterbildungsnotwendigkeiten besser einschätzen zu können. Als Nutzerkreis spricht die hier vorgelegte Studie aber auch Schulungsanbieter und das Arbeitsmarktservice als zentrale Dienstleistungsinstitution auf diesem Markt an.

Die hier präsentierte ist die sechzehnte Analyse – zwei Analysen für unterschiedliche Berufe pro Jahr – in Folge, die die Qualifikationsbedarfe in denselben Berufsbereichen und Berufsobergruppen abbildet. Aufbauend auf ein im Jahr 1999 entwickeltes Verfahren erstellen wir jährlich aus dem umfangreichen Datenpool für 14 Berufsbereiche alternierend zwei Berichte, den einen für 4 Berufsbereiche, den anderen für zehn. Die Untersuchungsergebnisse wurden in einer Reihe von Berichten publiziert. Die Daten und Analyseergebnisse gehen kontinuierlich in weitere Informationssysteme ein, vor allen anderen in das AMS-Qualifikations-Barometer¹, und stellen damit eine profunde Basis zur Dokumentation von Qualifikationsbedarfen in Österreich dar.

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

- Der Textteil stellt zum einen die Daten zum Untersuchungssample vor. Zum anderen werden zwei Berufsobergruppen und daraus zwei Berufe ausgewählt, anhand derer prototypisch die Ergebnisse der Qualifikationsbedarfsanalyse präsentiert werden. Die Qualifikationsbedarfe der anderen untersuchten Berufe können dann nach diesem Muster aus den im Tabellenanhang bereitgestellten Daten erschlossen werden. Als Prototypen dienen folgende Berufe:
 - RezeptionistIn in der BOG Hotelempfang und Etage und
 - Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen.
- Im Tabellenanhang werden die Analyseergebnisse zu allen untersuchten Berufsobergruppen und Berufen umfangreich dargestellt. Ebenso werden zeitliche Aspekte in der Nachfrageentwicklung aufgezeigt, indem die Ergebnisse der aktuellen Studie jener der vorangegangenen Studie gegenübergestellt werden.

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

2. Methodisches Design und Vorgehen

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

- *Repräsentativität* – Die Studie beabsichtigt durch Design und Sampling ein repräsentatives Abbild der Qualifikationsbedarfe zu gewährleisten.
- *Umfang* – Die hohe Anzahl an erfassten Inseraten bzw. an Informationen zum Qualifikationsbedarf ermöglicht gesicherte Aussagen über den gesamten österreichischen Stellenmarkt.
- *Präzision und Vollständigkeit* – Alle qualifikationsrelevanten Formulierungen werden entsprechend präzise und detailreich erfasst und in die Analyse einbezogen.
- *Originalität* – Aufgrund der inhaltsanalytischen Methodik wird in den Arbeitsschritten der Sichtung, Erfassung und Kategorisierung auf größtmögliche Nähe zu den Formulierungen in den Inseraten Wert gelegt.

Neben der Abbildung aktueller Qualifikationsnachfragen eignet sich die Methode der Stellenmarktanalyse auch zum Aufzeigen von zeitlichen Entwicklungen. In der Zusammenschau der Ergebnisse vergangener Studien mit den aktuellen Ergebnissen lassen sich vielfältige Entwicklungslinien und Trends sichtbar machen².

Um zeitliche Verläufe nachzeichnen zu können, wird die Forschungsmethodik weitgehend konstant gehalten. Wie die Erfahrung zeigt, machen allerdings Merkmale des untersuchten Gegenstandes (Inhalte der Stelleninserate, Entwicklungen in den Schaltungsmedien) und Weiterentwicklungen in korrespondierenden Systemen (z.B. im AMS-Qualifikations-Barometer) Adaptionen erforderlich. In der aktuellen Studie wurde zum einen das Berufskategoriensystem geringfügig modifiziert – Details dazu unter Punkt 2.1. Außerdem wurde der durch die Wirtschaftskrise bedingten Schrumpfung des Stelleninseratenaufkommens dahingehend Rechnung getragen, dass für die meisten der hier untersuchten Berufe und Berufsobergruppen der Analysezeitraum ausgeweitet und damit die Zahl der analysierten Stellen erhöht wurde – siehe Punkt 2.3.

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

2.1 Untersuchungsgegenstand

Die Qualifikationsbedarfsanalyse untersucht **alle** 191 Berufe aus 27 Berufsobergruppen aus folgenden 10 Berufsbereichen (Abbildung 1)³.

- Gesundheit und Medizin
- Hotel- und Gastgewerbe
- Soziales, Erziehung und Bildung
- Sicherheitsdienste
- Reinigung und Hausbetreuung
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft
- Reise, Freizeit und Sport
- Umwelt
- Körper- und Schönheitspflege

Abbildung 1: Die ausgewählten 10 Berufsbereiche

Erfassung und Analyse der Inserate setzen ein adäquates Berufskategoriensystem voraus. Die in der vorliegenden Studie verwendete Kategoriensystematik wurde gegenüber früheren Studien geringfügig modifiziert.

³ Im Jahr 2009 umfasste die Analyse der 10 Berufsbereiche 190 Berufe und 27 Berufsobergruppen. Eine detaillierte Darstellung der Veränderungen gegenüber dem BZR 2009 findet sich bei den einzelnen BOG bzw. bei den betroffenen Berufen.

2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin

Der Berufsbereich (BB)⁴ Gesundheit und Medizin gliedert sich in 7 Berufsobergruppen (BOG) und 38 Berufe.

Ärztliche Berufe (Äb):

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

Krankenpflegepersonal und Hebammen (Kp):

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

Gewerblich-technische Gesundheitsberufe (Gt):

AugenoptikerIn (ao), OrthopädietechnikerIn (ot), FeinoptikerIn (fo), HörgeräteakustikerIn (ha)

Handel mit Gesundheitsprodukten (Hg):

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

Massage und Gesundheitsförderung (Ma):

MedizinischeR MasseurIn (mm), GewerblicheR MasseurIn (gm)

Medizinisch-technische Berufe (Mt):

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

Medizinische Hilfsberufe (Mh):

Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei AllgemeinmedizinerInnen (ah), Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen (th), ZahnarztassistentIn (za)⁵, Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen (fh), Operationsgehilfe/-gehilfin (oh), Desinfektionsgehilfe/-gehilfin (dh), Prosekturgehilfe/-gehilfin (ph), SanitäterIn (sa)

⁴ Klammerausdrücke geben die Abkürzungen wieder.

⁵ Der Beruf ZahnarztshelferIn (zh) wird in ZahnarztassistentIn (za) umbenannt.

2.1.2 Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe

Der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe umfasst 4 Berufsgruppen mit zusammen 31 Berufen⁶.

Hotelempfang und Etage (He):

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

Hotelverwaltung und Gaststättenleitung (Hv):

HoteldirektorIn (hd), RestaurantleiterIn (rl), Food-and-Beverage-ManagerIn (fm), Hotel- und GastgewerbeassistentIn (hg), Catering-OrganisatorIn (co), Spa-ManagerIn (sm)⁷

Küchenfach- und -hilfskräfte (Kü):

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

Servicefach- und -hilfskräfte (Se):

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

2.1.3 Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung

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

Schule, Weiterbildung und Hochschule (Sc):

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

Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (So):

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

⁶ Der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe umfasst nunmehr 31 Berufe anstelle vormals 30 Berufe.

⁷ Der Beruf Spa-ManagerIn (sm) wurde vom Beruf HoteldirektorIn (hd) abgespalten.

Kindererziehung und -betreuung (Kf):

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

Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung (Rd):

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

2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste

Der Berufsbereich Sicherheitsdienste umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 13 Berufen.

Öffentliche Sicherheit und Bundesheer (Ös):

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

Private Sicherheits- und Wachdienste (Ps):

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

2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung

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

Reinigungsberufe (Re):

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

Haushaltsberufe (Ha):

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

2.1.6 Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte

Der Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte entspricht der Berufsobergruppe Allgemeine Hilfsberufe mit 4 Berufen.

Allgemeine Hilfsberufe (*Ah*):

AllgemeineR HilfsarbeiterIn (*ah*), Produktionshilfskraft (*ph*), MüllauflegerIn (*mü*), VerpackerIn (*vp*)

2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft

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

Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei (*Fo*):

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

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

GartenbautechnikerIn (*gt*), GärtnerfacharbeiterIn (*gä*), Friedhofs- und ZiergärtnerIn (*zg*), Garten- und GrünflächengestalterIn (*gg*)⁸, FeldgemüsebaufacharbeiterIn (*gb*), ObstbaufacharbeiterIn (*ob*), Weinbau- und KellereifacharbeiterIn (*wb*)

Landbau und Viehwirtschaft (*Lb*):

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

2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport

Der Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 18 Berufen.

Profisport und Sportbetreuung (*Pr*):

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

Reise- und Freizeitgestaltung (*Rf*):

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

⁸ Der Beruf LandschaftsgärtnerIn (*lg*) wird in Garten- und GrünflächengestalterIn (*gg*) umbenannt.

2.1.9 Berufsbereich Umwelt

Der Berufsbereich Umwelt entspricht einer Berufsobergruppe mit 5 Berufen.

Umwelt (*Uw*):

UmweltmanagerIn (*um*), UmweltberaterIn (*ub*), UmwelttechnikerIn (*ut*),
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau (*es*), KulturtechnikerIn (*ku*)

2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege

Der Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege entspricht der Berufsobergruppe Schönheits-, Hand- und Fußpflege mit 5 Berufen.

Schönheits-, Hand- und Fußpflege (*Sp*):

FriseurIn und PerückenmacherIn (*fr*), FußpflegerIn (*fp*), KosmetikerIn (*ko*),
FingernageldesignerIn (*nd*), HundekosmetikerIn (*hk*)

2.2 Medienauswahl

In die Qualifikationsbedarfsanalyse werden insgesamt 14 Medien einbezogen, 10 Printmedien und 4 Online-Jobbörsen (Abb. 2). Die Medienselektion erfolgt nach folgenden Kriterien: Für acht Printmedien ist ihre bundesländerbezogene Bedeutung ausschlaggebend. Das Printmedium Der Standard nimmt in einzelnen Berufsbereichen eine wichtige Stellung für den gesamtösterreichischen Stellenmarkt ein, die Wiener Zeitung ist ein zentrales Medium für das Inserieren offener Stellen des „öffentlichen Sektors“.

Abgesehen von der vom Arbeitsmarktservice betriebenen Online-Jobbörse eJob-Room⁹ sind die vier Online-Jobbörsen Stepstone, Jobpilot, Gastrojobs und Careesma die derzeit größten und wichtigsten Online-Stellenmarktmedien des österreichischen Stellenmarktes.

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

Abbildung 2: Die herangezogenen 14 Medien des österreichischen Stellenmarktes

⁹ http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_as.jsp; http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_un.jsp

2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)

Der Beobachtungszeitraum, also jener Zeitraum, in welchem die Stelleninserate der dargestellten 14 Medien gesichtet und analysiert werden, ist für den Großteil der untersuchten Berufe und Berufsobergruppen von bisher 16 Wochen auf 24 Wochen ausgeweitet worden. Die Änderung gegenüber dem bisherigen Vorgehen verbreitert die empirische Basis der „nachfrageschwächeren“ 22 Berufsobergruppen¹⁰. Die Berufe der übrigen 5 Berufsobergruppen werden, wie in den vergangenen Jahren auch, über einen Zeitraum von 16 Wochen in die Analyse einbezogen.

Details zur Stichprobenziehung:

- Die einzelnen Medien wurden in der vorliegenden Bedarfsanalyse BZR 2010 in einem 4-Wochen-Zyklus ausgewählt.
- Jedes Medium ist sechs Mal bei den nachfrageschwächeren bzw. vier Mal bei den nachfragestärkeren BOG in der Datenbasis vertreten.
- Insgesamt gehen 84 Ausgaben bzw. 56 Ausgaben in den Endbericht zur Analyse ein.
- Die Stichprobenziehung erfolgte in der Weise, dass bei den Printmedien jeweils 6 bzw. 4 Samstagausgaben – jene Wochentagausgaben mit den meisten Stelleninseraten – und bei den Online-Medien jeweils sechs bzw. vier Schaltungswochen herangezogen wurden.

Die in die Analyse miteinbezogenen 24 Wochen des BZR 2010 entfallen auf die Kalenderwochen 11 bis 34, also auf den Zeitraum Mitte März bis Ende August 2010. Der 16-wöchige BZR umfasst den Zeitraum Kalenderwoche 19 bis 34 im Jahr 2010.

¹⁰ Als Kriterium für die Ausweitung des Beobachtungszeitraums dient das erfasste Stellenaufkommen des BZR 2009. Die Berufe jener BOG, welche eine analysierte Gesamtstellenzahl von maximal 300 aufwiesen, wurden für die vorliegende Studie über einen Zeitraum von 24 Wochen, jene mit einer Stellenzahl von mehr als 300 über einen Zeitraum von 16 Wochen einbezogen.

2.4 Auswahl der Stelleninserate

Prinzipiell gilt, dass alle Inserate der zu analysierenden Berufsbereiche aus den ausgewählten Medien erfasst werden und in die Analyse einfließen. Um die mehrfache Erfassung identer Annoncen zu reduzieren, wurde von diesem Prinzip jedoch in zweifacher Weise abgewichen.

Da ein beträchtlicher Teil der Inserate in den Online-Jobbörsen über längere Zeit unverändert präsentiert wird, würde eine Berücksichtigung aller Inserate zu einer wiederholten Einbeziehung der gleichen Inserate führen. Daher finden Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen, unabhängig von ihrem Aktualitätsdatum, nur in der Woche ihres Ersterscheinens Berücksichtigung.

Ein weiterer Grund, von der „1-zu-1-Berücksichtigung“ abzuweichen, liegt in dem Umstand begründet, dass eine Reihe offener Stellen in mehr als einem der ausgewählten Medien inseriert wird. Vor allem Personaldienstleister nutzen in der Regel mehr als ein Medium für die Öffentlichmachung von vakanten Stellen. Diesem Umstand Rechnung tragend, werden Inserate der Personaldienstleister nur mehr aus jeweils einem Medium herangezogen¹¹.

¹¹ Abweichend zum letztjährigen Procedere, bei dem auf **eine** Stichtagsermittlung zurückgegriffen wurde, wird für die aktuelle Studie ein Mal pro Monat ermittelt, welches Online-Medium vom jeweiligen Personaldienstleister vorrangig genutzt wird. Eingeschränkt wird dieses Selektionsverfahren auf jene Personaldienstleister, die mindestens 10 Stellenausschreibungen zum Stichtag in mindestens einer Online-Jobbörse inserieren.

3. Stichprobenbeschreibung

Im Beobachtungszeitraum BZR 2010 werden für die 10 Berufsbereiche 8402.0¹² offene Stellen erfasst. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Jahres 2009 bedeutet das eine deutliche Zunahme des erfassten Stellenangebotes um mehr als 30 Prozent. Im BZR 2009 wurden „hochgerechnet“ 6407.5¹³ offene Stellen registriert.

3.1 Verteilung nach Berufen

In der aktuellen Analyse zeigt sich der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe als der mit Abstand meistnachgefragte. Mit 4327.0 erfassten offenen Stellen entfallen auf diesen Berufsbereich mehr als die Hälfte (51.5%) aller analysierten Stellen. Gereiht nach dem quantitativen Stellenausmaß ergibt sich folgendes Bild:

- Hotel- und Gastgewerbe (n=4327.0 Stellen bzw. 51.5% der erfassten Stellen),
- Soziales, Erziehung und Bildung (n=1238.0 bzw. 14.7%),
- Gesundheit und Medizin (n=1175.5 Stellen bzw. 14.0%) und
- Reinigung und Hausbetreuung (n=670.5 bzw. 8.0%).

Deutlich geringer ist die Nachfrage in den anderen sechs Berufsbereichen:

- Körper- und Schönheitspflege (n=288.0 bzw. 3.4%),
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte (n=252.5 bzw. 3.0%),
- Reise, Freizeit und Sport (n=204.0 bzw. 2.4%),
- Sicherheitsdienste (n=147.5 bzw. 1.8%),
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (n=78.0 bzw. 0.9%) und
- Umwelt (n=21.0 bzw. 0.2%).

¹² Eine kurze Erläuterung zu den nicht-ganzzahligen Stellenzahlen. Nicht-ganzzahlige Stellenzahlen resultieren aus fehlenden Angaben zur Zahl der ausgeschriebenen Stellen in einzelnen Inseraten. Bei solchen fehlenden Angaben kann zweierlei unklar bleiben. Erstens kann unklar sein, ob ein oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden; zweitens, wenn mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden, wie viele das sind. Werden mehrere MitarbeiterInnen gesucht, die genaue Anzahl aber nicht weiter präzisiert, dann kodieren wir dies mit „2.0 MitarbeiterInnen“. Im anderen Fall, wenn also nicht ersichtlich ist, ob ein oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden, kodieren wir dies mit „1.5 MitarbeiterInnen“, was in der Analyse zu nicht-ganzzahligen Stellenzahlen führt. Wir illustrieren diesen Umstand mit einem Inserat aus dem aktuellen Datensatz, geschaltet in den Oberösterreichischen Nachrichten am 30.04.2010. Der Inserattext ist wörtlich übernommen: „**sabtoours** Für unsere Filialen in Linz u. Eferding suchen wir **REISEBÜROFACHKRÄFTE** Mehrjährige Reisebüro-Tätigkeit mit Ausbildung auf CRS-Amadeus **unbedingt** notwendig! ...“. Aus dem Inserat geht nicht eindeutig hervor, ob an den angegebenen Standorten jeweils ein oder mehrere Reisebürofachkräfte gesucht werden. Deshalb werden für beide Standorte jeweils 1.5 Stellen für den Beruf ReisebüroassistentIn in der BOG Reise- und Freizeitgestaltung verrechnet.

¹³ Im letztjährigen Bericht wurde die Gesamtzahl der erfassten offenen Stellen mit 5482.5 ausgewiesen. Die nun für den BZR 2009 angeführte, deutlich höhere Stellenzahl resultiert daraus, dass aufgrund der Ausweitung des Beobachtungszeitraums für 22 von 27 Berufsgruppen die Stellenzahlen in diesen Berufsgruppen entsprechend hochgerechnet wurden. Durch die Hochrechnung der Ergebnisse von 2009 soll die um die methodisch bedingte Veränderung bereinigte, tatsächliche Zunahme des Stellenaufkommens sichtbar gemacht werden.

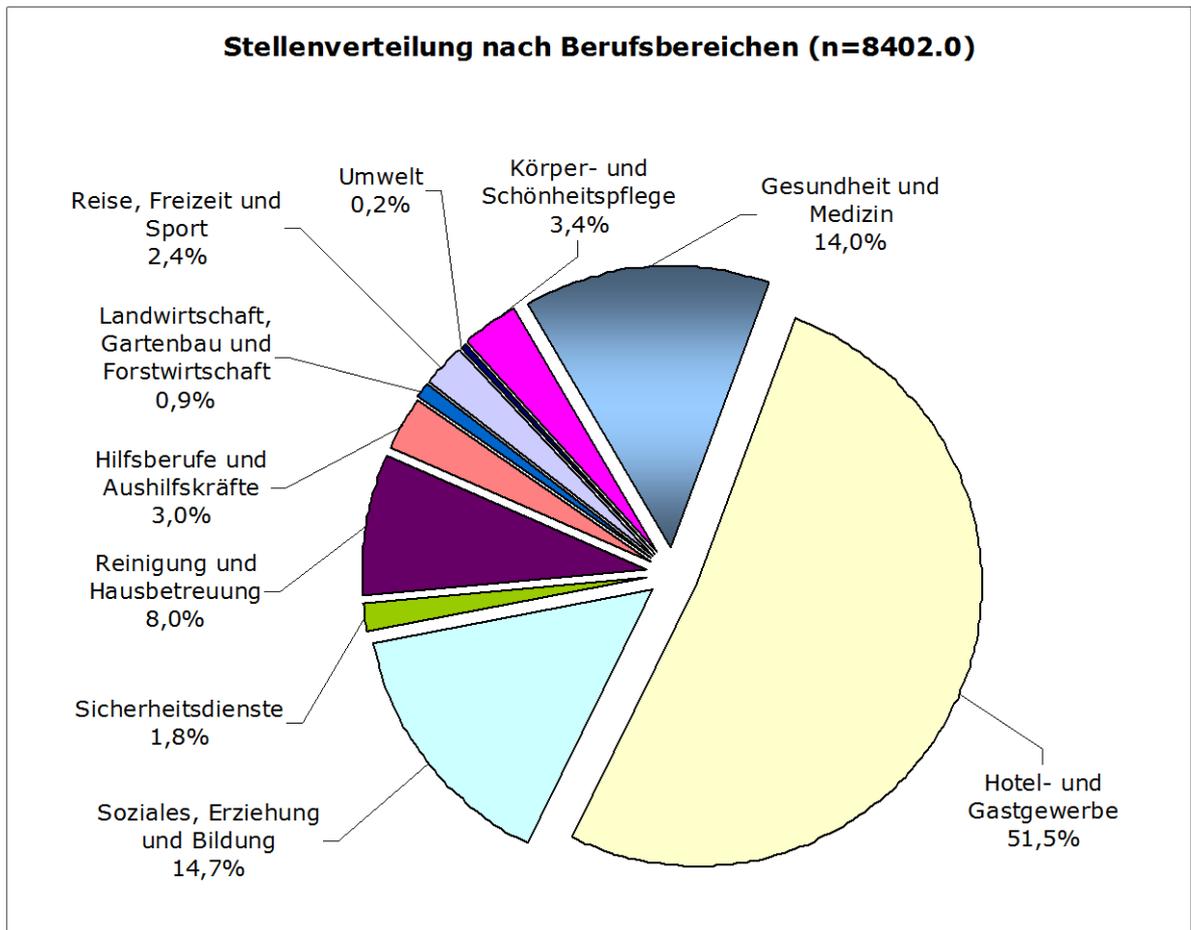


Abbildung 3: Anteil der offenen Stellen nach Berufsbereichen

Das anteilige Stellenaufkommen in den untersuchten 27 Berufsobergruppen zeigen die Abbildungen 4 und 5. Dabei zeichnen sich vor allem folgende BOG durch eine höhere Zahl erfasster offener Stellen aus:

- Die BOG Servicefach- und –hilfskräfte ist mit 1905.0 Stellen bzw. einem Anteil von 22.7 Prozent die am stärksten nachgefragte BOG.
- Am zweithäufigsten sind für die BOG Küchenfach- und -hilfskräfte offene Stellen ausgeschrieben (n=1654.5 bzw. 19.7%).
- Die am dritthäufigsten im Untersuchungssample vertretene Berufsobergruppe ist Hotelempfang und Etage mit 494.5 Stellen (5.9%).
- Für die BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen sind 452.5 offene Stellen im Untersuchungssample vertreten, was einem Anteil von 5.4% des gesamten analysierten Stellenaufkommens entspricht.
- Mit 433.5 Stellen bzw. 5.2% reiht sich dann die BOG Reinigungsberufe.
- Nur unwesentlich geringer ist die Zahl der erfassten Stellen in der BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (n=430.5 bzw. 5.1%) und
- der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule (n=427.5 bzw. 5.1%).
- Auf die restlichen 20 BOG entfallen im Beobachtungszeitraum weniger bis deutlich weniger Stellenausschreibungen.

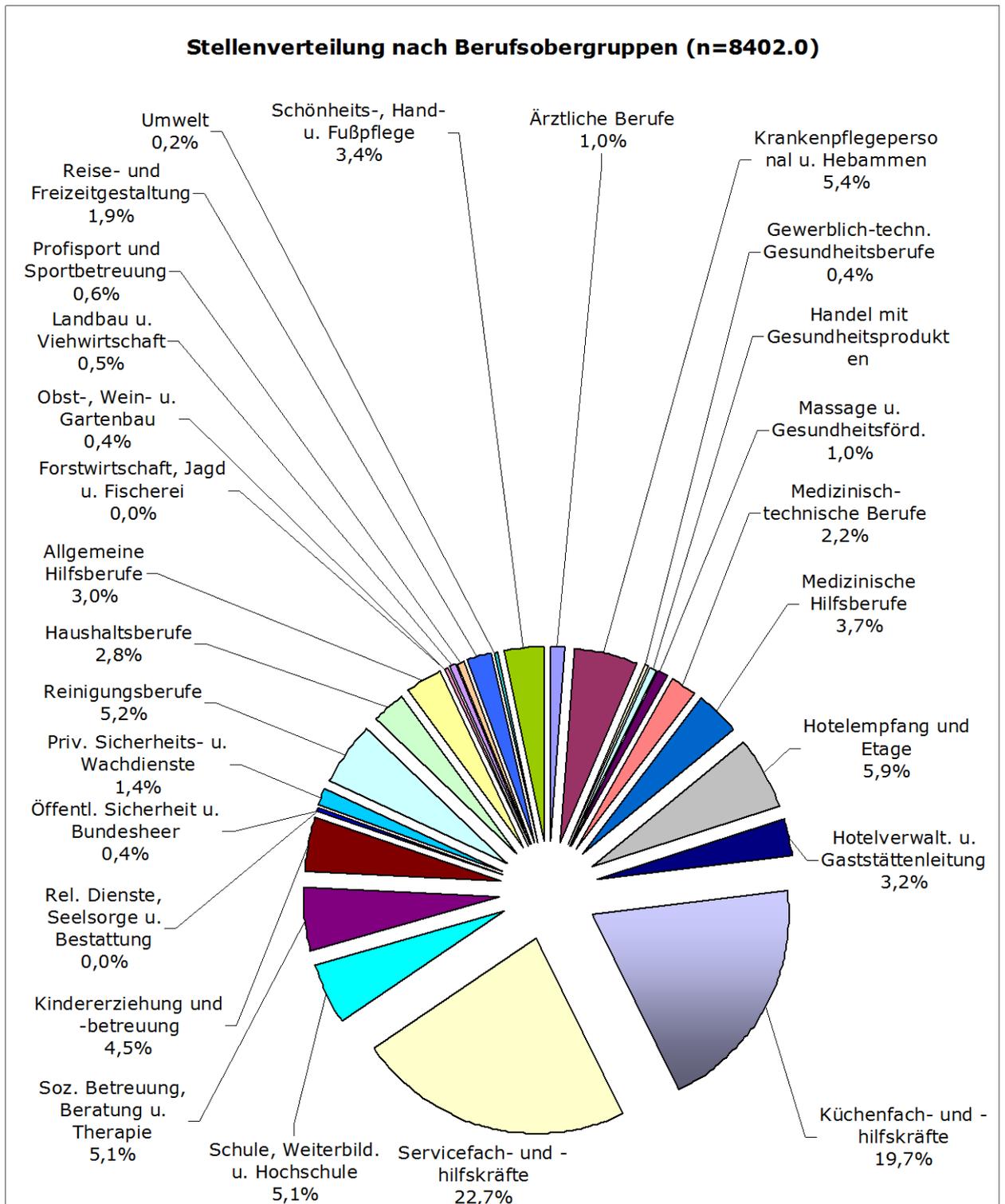


Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen

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

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Gesundheit und Medizin	14,0%	1175,5
	Ärztliche Berufe*	1,0%	85,0
	AllgemeinmedizinerIn*		26,0
	Zahnarzt, Zahnärztin*		0,0
	Facharzt, Fachärztin*		49,0
	ArbeitsmedizinerIn*		6,0
	Tierarzt, Tierärztin*		4,0
	Krankenpflegepersonal und Hebammen	5,4%	452,5
	PflegeleiterIn		45,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester		242,5
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester		8,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester		11,0
	PflegehelferIn		143,0
	Hebamme (m/w)		3,0
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe*	0,4%	31,5
	AugenoptikerIn*		18,5
	OrthopädietechnikerIn*		6,0
	FeinoptikerIn*		0,0
	HörgeräteakustikerIn*		7,0
	Handel mit Gesundheitsprodukten*	0,4%	30,5
	ApothekerIn*		3,0
	DrogistIn*		7,0
	Pharmazeutisch-kaufmännischeR AssistentIn*		20,5
	Massage und Gesundheitsförderung*	1,0%	81,0
	MedizinischeR MasseurIn*		25,0
	GewerblicheR MasseurIn*		56,0
	Medizinisch-technische Berufe*	2,2%	185,0
	PhysiotherapeutIn*		61,0
	Dipl. medizinisch-technische Fachkraft*		6,0
	Diätologe, Diätologin*		2,0
	ErgotherapeutIn*		4,0
	Logopäde, Logopädin*		9,0
	BiomedizinischeR AnalytikerIn*		37,0
	OrthoptistIn*		0,0
	Radiologietechnologe, Radiologietechnologin*		17,0
	Dipl. KardiotechnikerIn*		2,0
	ZahntechnikerIn*		47,0
	Medizinische Hilfsberufe*	3,7%	310,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei Allgemeinmediz.*		32,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen*		2,0
	ZahnarztassistentIn*		199,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen*		67,0
	Operationsgehilfe/-gehilfin*		2,0
	Desinfektionsgehilfe/-gehilfin*		3,0
	Prosekturgehilfe/-gehilfin*		2,0
	SanitäterIn*		3,0

 (Fortsetzung Abbildung nächste Seite)¹⁴

¹⁴ Jene Berufe bzw. BOG, bei denen der Beobachtungszeitraum von 4 auf 6 Wochen ausgeweitet wurde, sind mit einem * gekennzeichnet.

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Hotel- und Gastgewerbe	51,5%	4327,0
	Hotelempfang und Etage	5,9%	494,5
	RezeptionistIn		231,5
	Night AuditorIn		24,0
	EtagenleiterIn		24,0
	Stubenmädchen/-bursch		197,0
	HoteldienerIn		18,0
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung*	3,2%	273,0
	HoteldirektorIn*		13,0
	RestaurantleiterIn*		93,0
	Food-and-Beverage-ManagerIn*		15,0
	Hotel- und GastgewerbeassistentIn*		120,0
	Catering-OrganisatorIn*		22,0
	Spa-ManagerIn*		10,0
	Küchenfach- und -hilfskräfte	19,7%	1654,5
	KüchenleiterIn		165,0
	Koch, Köchin		730,0
	SouschefIn		105,0
	EntremetierE		40,0
	SaucierE		4,0
	TournantE		15,0
	Gardemanger		25,0
	RotisseurIn		4,0
	PatissierE		94,0
	Frühstückskoch/-köchin		21,0
	Pizzakoch/-köchin		29,0
	Küchenhilfskraft		295,5
	AbwäscherIn		127,0
	Servicefach- und -hilfskräfte	22,7%	1905,0
	BarkeeperIn		234,0
	LeiterIn Service		227,5
	Restaurantfachmann/-frau		1155,5
	GastgewerblicheR KassierIn		31,5
	Buffet- und Schankkraft		197,5
	Servierhilfskraft		45,0
	FlugbegleiterIn		14,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Soziales, Erziehung und Bildung	14,7%	1238,0
	Schule, Weiterbildung und Hochschule*	5,1%	427,5
	VolksschullehrerIn*		9,0
	LehrerIn an Hauptschulen*		10,0
	SonderschullehrerIn*		0,0
	LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen*		25,0
	LehrerIn an berufsbildenden Schulen*		51,5
	LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen*		0,0
	HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen*		32,0
	LehrerIn für Nachhilfeunterricht*		47,5
	ReligionslehrerIn*		2,0
	SprachlehrerIn*		17,0
	KunstlehrerIn*		2,0
	MusiklehrerIn*		10,0
	SportlehrerIn*		4,0
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik*		72,5
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Allgemeinbildung*		57,5
	ErwachsenenbildnerIn in sonstigen Bereichen*		61,5
	FahrschullehrerIn*		26,0
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie*	5,1%	430,5
	KlinischeR Psychologe/-in, Gesundheitspsychologe/-in*		17,0
	PsychotherapeutIn*		13,0
	MusiktherapeutIn*		0,0
	BehindertenbetreuerIn*		79,0
	Berufs- und BildungsberaterIn*		49,0
	SozialberaterIn im Bereich Arbeit*		18,0
	SozialberaterIn im Bereich Finanzen*		0,0
	SozialberaterIn im Bereich Recht*		12,0
	SozialberaterIn in sonstigen Bereichen*		80,5
	SozialmanagerIn*		40,0
	MediatorIn*		0,0
	FamilienbetreuerIn*		9,0
	EntwicklungshelferIn*		3,0
	AltenbetreuerIn*		39,0
	HeimhelferIn*		71,0
	Kindererziehung und -betreuung*	4,5%	376,0
	Sozialpädagoge, Sozialpädagogin*		101,5
	KindergärtnerIn*		158,5
	KindergartenhelferIn*		11,0
	Tageseltern*		8,0
	KinderbetreuerIn*		97,0
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung*	0,0%	4,0
	GeistlicheR*		0,0
	PastoralassistentIn*		1,0
	BestatterIn*		3,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Sicherheitsdienste	1,8%	147,5
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer*	0,4%	34,0
	BerufssoldatIn*		0,0
	SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit*		0,0
	PolizistIn*		2,0
	Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin*		0,0
	Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin*		27,0
	Berufsfeuerwehrmann/-frau*		4,0
	KatastrophenmanagerIn*		1,0
	Straßenaufsichtsorgan*		0,0
	Private Sicherheits- und Wachdienste*	1,4%	113,5
	DetektivIn*		13,0
	Sicherheitsorgan*		43,5
	QualifizierteR Sicherheits-OrdnerIn*		13,5
	Bodyguard (m/w)*		21,0
	PortierIn*		22,5
	Reinigung und Hausbetreuung	8,0%	670,5
	Reinigungsberufe	5,2%	433,5
	RaumpflegerIn		360,5
	ObjektleiterIn im Reinigungsdienst		23,0
	Industriereinigungskraft		27,0
	Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn		0,0
	FensterputzerIn		9,0
	RauchfangkehrerIn		2,0
	StraßenreinigerIn		4,0
	AutoaufbereiterIn		8,0
	Haushaltsberufe*	2,8%	237,0
	HausbesorgerIn*		93,0
	HaushälterIn*		47,0
	Haushaltshilfe*		80,0
	BüglerIn*		7,0
	TextilreinigerIn*		10,0
	KirchendienerIn*		0,0
	Hilfsberufe und Aushilfskräfte	3,0%	252,5
	Allgemeine Hilfsberufe*	3,0%	252,5
	AllgemeineR HilfsarbeiterIn*		74,0
	Produktionshilfskraft*		143,0
	MüllauflegerIn*		4,5
	VerpackerIn*		31,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	0,9%	78,0
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei*	0,0%	2,0
	FörsterIn*		0,0
	ForstwirtschafterIn*		0,0
	Forstgarten- und ForstpflegefacharbeiterIn*		0,0
	ForstarbeiterIn*		2,0
	JägerIn*		0,0
	FischereifacharbeiterIn*		0,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau*	0,4%	37,0
	GartenbautechnikerIn*		3,0
	GärtnerfacharbeiterIn*		9,0
	Friedhofs- und ZiergärtnerIn*		1,0
	Garten- und GrünflächengestalterIn*		22,0
	FeldgemüsebaufacharbeiterIn*		2,0
	ObstbaufacharbeiterIn*		0,0
	Weinbau- und KellereifacharbeiterIn*		0,0
	Landbau und Viehwirtschaft*	0,5%	39,0
	GutsverwalterIn*		0,0
	LandwirtIn*		8,5
	LandwirtschaftstechnikerIn*		1,0
	FacharbeiterIn der landwirtschaftlichen Lagerhaltung*		0,0
	TierzüchterIn*		0,0
	PferdewirtschaftsfacharbeiterIn*		4,0
	GeflügelwirtschaftsfacharbeiterIn*		0,0
	BienenwirtschaftsfacharbeiterIn*		0,0
	TierpflegerIn*		12,5
	Landwirtschaftliche Hilfskraft*		13,0
	Reise, Freizeit und Sport	2,4%	204,0
	Profisport und Sportbetreuung*	0,6%	48,0
	ProfisportlerIn*		0,0
	FitnessbetreuerIn*		18,0
	Berg- und SchiführerIn*		5,0
	TennislehrerIn*		1,0
	Segel- und SurflehrerIn*		2,0
	Schi- und SnowboardlehrerIn*		12,0
	sonstigeR SportlehrerIn*		2,0
	TanzlehrerIn*		0,0
	SportartikelmonteurIn*		7,0
	SportplatzwartIn*		1,0
	Reise- und Freizeitgestaltung*	1,9%	156,0
	ReiseleiterIn*		8,0
	AnimateurIn*		42,0
	WellnessberaterIn*		16,0
	CroupierE*		6,0
	Disc Jockey*		6,0
	ReisebüroassistentIn*		60,0
	BadewärterIn*		18,0
	KutscherIn*		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
Umwelt		0,2%	21,0
	Umwelt*	0,2%	21,0
	UmweltmanagerIn*		2,0
	UmweltberaterIn*		4,0
	UmwelttechnikerIn*		1,0
	Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau*		4,0
	KulturtechnikerIn*		10,0
Körper- und Schönheitspflege		3,4%	288,0
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege*	3,4%	288,0
	FriseurIn und PerückenmacherIn*		167,5
	FußpflegerIn*		28,0
	KosmetikerIn*		73,0
	FingernageldesignerIn*		19,5
	HundekosmetikerIn*		0,0

Abbildung 5: Häufigkeiten der offenen Stellen nach Berufen

Die beobachtete Nachfrage auf der Ebene der einzelnen Berufe variiert beträchtlich (Abb. 5). Von den 191 untersuchten Berufen weisen 31 Berufe keine Stelleninsertionen im BZR 2010 auf. Mit lediglich geringen Stellenzahlen (zwischen $n=1.0$ und $n=5.0$) sind weitere 40 Berufe im Untersuchungssample vertreten. Im Gegensatz dazu sind für 20 Berufe mehr als 100 Stellenausschreibungen im Beobachtungszeitraum registriert.

Die nachfragestärksten Berufe des Untersuchungssamples im Detail:

- Restaurantfachmann/-frau mit 1155.5 Stellen,
- Koch, Köchin mit 730.0 Stellen,
- RaumpflegerIn mit 360.5 Stellen,
- Küchenhilfskraft mit 295.5 Stellen,
- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester mit 242.5 Stellen,
- BarkeeperIn mit 234.0 Stellen,
- RezeptionistIn mit 231.5 Stellen,
- LeiterIn Service mit 227.5 Stellen,
- ZahnarztassistentIn mit 199.0 Stellen,
- Buffet- und Schankkraft mit 197.5 Stellen,
- Stubenmädchen/-bursch mit 197.0 Stellen,
- FriseurIn und PerückenmacherIn mit 167.5 Stellen,
- KüchenleiterIn mit 165.0 Stellen,
- KindergärtnerIn mit 158.5 Stellen,
- PflegehelferIn mit 143.0 Stellen,
- Produktionshilfskraft mit 143.0 Stellen,
- AbwäscherIn mit 127.0 Stellen,
- Hotel- und GastgewerbeassistentIn mit 120.0 Stellen,
- SouschefIn mit 105.0 Stellen und
- Sozialpädagoge, Sozialpädagogin mit 101.5 Stellen.

Veränderung von 2010 zu 2009 je Berufsobergruppe						
BB	BOG	2009		2010	Diff.	Proz.
		erfasst	errechn.	erfasst		
Gesundheit und Medizin		911,0	1127,3	1175,5	48,3	4,3%
	Ärztliche Berufe*	53,0	79,5	85,0	5,5	6,9%
	Krankenpflegepersonal und Hebammen	478,5	478,5	452,5	-26,0	-5,4%
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe*	63,5	95,3	31,5	-63,8	-66,9%
	Handel mit Gesundheitsprodukten*	26,0	39,0	30,5	-8,5	-21,8%
	Massage und Gesundheitsförderung*	27,0	40,5	81,0	40,5	100,0%
	Medizinisch-technische Berufe*	76,0	114,0	185,0	71,0	62,3%
	Medizinische Hilfsberufe*	187,0	280,5	310,0	29,5	10,5%
Hotel- und Gastgewerbe		2930,5	2988,3	4327,0	1338,8	44,8%
	Hotelempfang und Etage	319,5	319,5	494,5	175,0	54,8%
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung*	115,5	173,3	273,0	99,8	57,6%
	Küchenfach- und -hilfskräfte	1120,0	1120,0	1654,5	534,5	47,7%
	Servicefach- und -hilfskräfte	1375,5	1375,5	1905,0	529,5	38,5%
Soziales, Erziehung und Bildung		760,0	1140,0	1238,0	98,0	8,6%
	Schule, Weiterbildung und Hochschule*	297,0	445,5	427,5	-18,0	-4,0%
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie*	300,0	450,0	430,5	-19,5	-4,3%
	Kindererziehung und -betreuung*	162,0	243,0	376,0	133,0	54,7%
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung*	1,0	1,5	4,0	2,5	166,7%
Sicherheitsdienste		62,5	93,8	147,5	53,8	57,3%
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer*	9,5	14,3	34,0	19,8	138,6%
	Private Sicherheits- und Wachdienste*	53,0	79,5	113,5	34,0	42,8%
Reinigung und Hausbetreuung		481,5	552,8	670,5	117,8	21,3%
	Reinigungsberufe	339,0	339,0	433,5	94,5	27,9%
	Haushaltsberufe*	142,5	213,8	237,0	23,3	10,9%
Hilfsberufe und Aushilfskräfte		40,0	60,0	252,5	192,5	320,8%
	Allgemeine Hilfsberufe*	40,0	60,0	252,5	192,5	320,8%
Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft		47,0	70,5	78,0	7,5	10,6%
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei*	6,0	9,0	2,0	-7,0	-77,8%
	Obst-, Wein- und Gartenbau*	20,0	30,0	37,0	7,0	23,3%
	Landbau und Viehwirtschaft*	21,0	31,5	39,0	7,5	23,8%
Reise, Freizeit und Sport		89,0	133,5	204,0	70,5	52,8%
	Profisport und Sportbetreuung*	21,0	31,5	48,0	16,5	52,4%
	Reise- und Freizeitgestaltung*	68,0	102,0	156,0	54,0	52,9%
Umwelt		5,0	7,5	21,0	13,5	180,0%
	Umwelt*	5,0	7,5	21,0	13,5	180,0%
Körper- und Schönheitspflege		156,0	234,0	288,0	54,0	23,1%
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege*	156,0	234,0	288,0	54,0	23,1%
Anzahl über alle 10 BB		5482,5	6407,5	8402,0	1994,5	31,1%

Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen vom BZR 2010 gegenüber BZR 2009¹⁵

In der Zusammenschau der Ergebnisse von 2010 und 2009 zeigt sich, dass der beobachtete Stellenmarkt im BZR 2010 um ein knappes Drittel größer ist als im Vergleichszeitraum des Vorjahres – genauer um 31.1%¹⁶. Es weisen alle 10 Berufsbereiche ein Plus in der Stellenjahresbilanz aus. Die Zunahme fällt jedoch unterschiedlich stark aus. Besonders ausgeprägt sind die Steigerungen im Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte (+320.8%) und im kleinen Berufsbereich Umwelt (+180.0%). Eine unterdurchschnittliche Zunahme ist vor allem in den Berufsbereichen Gesundheit und Medizin (+4.3%), Soziales, Erziehung und Bildung (+8.6%) und Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (+10.6%) zu beobachten.

¹⁵ Jene BOG, bei denen der Beobachtungszeitraum von 4 auf 6 Wochen ausgeweitet wurde, sind mit einem * gekennzeichnet.

¹⁶ Ausgangspunkt für die Beurteilung der prozentuellen Zunahme des Stellenmarktes sind die auf eine vergleichbare Basis hochgerechneten Stellenmarktzahlen für das Jahr 2009. Details zur Änderung der Datenbasis von BZR 2010 zu BZR 2009 sind unter Punkt 2.3 dargestellt.

In der Betrachtung der Berufsobergruppen zeigt sich, dass drei BOG des Berufsbereichs Gesundheit und Medizin, zwei des Berufsbereichs Soziales, Erziehung und Bildung sowie eine sehr kleine BOG des Berufsbereichs Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft eine Reduktion im Stellenaufkommen gegenüber dem Vorjahr aufweisen. 21 BOG zeichnen sich durch eine Zunahme des erfassten Stellenaufkommens aus, wobei die Zunahme in 11 BOG mehr als fünfzig Prozent beträgt.

3.2 Verteilung nach Regionen

Die regionale Nachfrageanalyse (Abb. 7) weist Wien als nachfragestärkstes Bundesland aus. Knapp ein Viertel der untersuchten Stellen (24.0%) entfallen auf dieses Bundesland. Auf die gereiht nach dem Inseratenaufkommen nächstfolgenden Bundesländer Steiermark (14.0%), Salzburg (13.6%) und Tirol (13.2%) entfallen jeweils rund ein Siebtel der Stellen. Bei knapp unter zehn Prozent liegt der Stellenanteil für die Bundesländer Kärnten (9.7%) und Oberösterreich (9.5%). Auf Niederösterreich entfallen 6.8% der Inserate und auf Vorarlberg 3.9%. Mit lediglich 0.5% der Stellen des Samples verzeichnet das Burgenland die wenigsten Stellenangebote. Bei 2.4% der erfassten Stellen liegt der Arbeitsort im Ausland und 2.5% lassen sich aufgrund mangelnder Informationen oder eines überregionalen Arbeitseinsatzes keiner Region zuordnen.

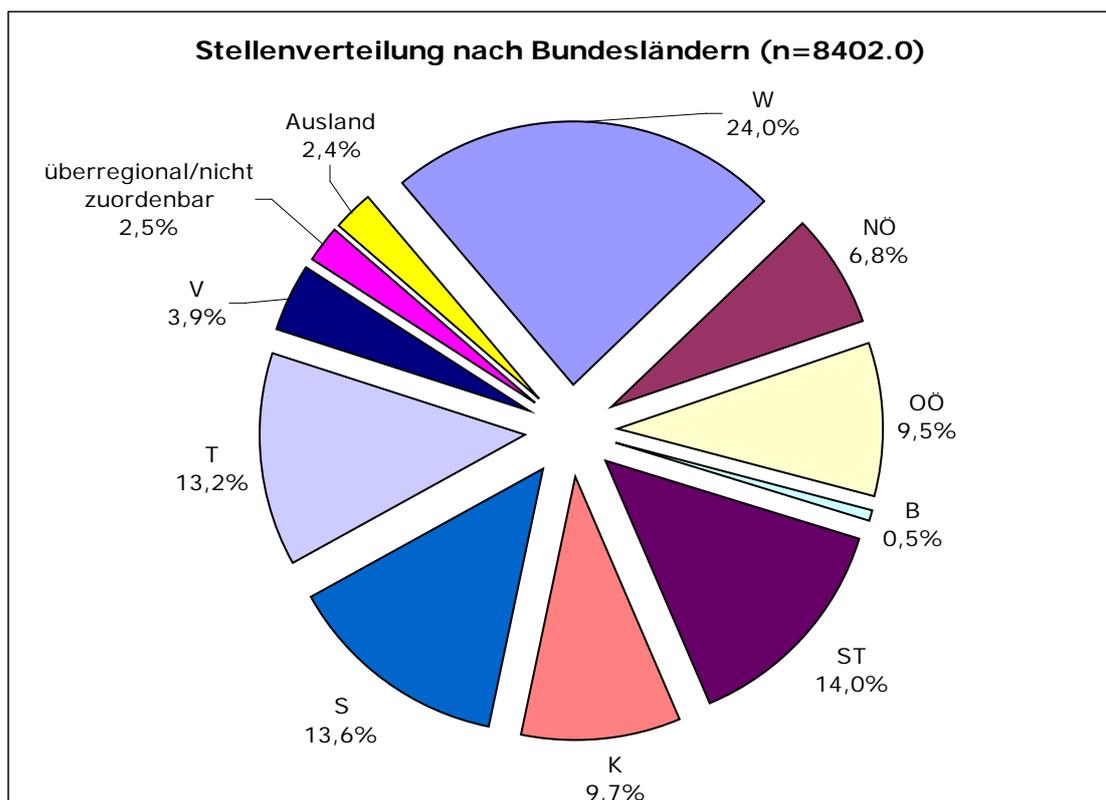


Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen

regionale Veränderung von 2010 zu 2009					
Region	2009		2010	Diff.	Proz.
	erfasst	errechn.	erfasst		
Wien	1200,5	1397,3	2012,5	615,3	44,0%
Niederösterreich	428,5	542,0	572,0	30,0	5,5%
Oberösterreich	620,0	774,3	799,5	25,3	3,3%
Burgenland	27,0	34,5	44,5	10,0	29,0%
Steiermark	615,5	730,5	1173,0	442,5	60,6%
Kärnten	552,0	607,3	812,0	204,8	33,7%
Salzburg	618,0	697,3	1141,0	443,8	63,6%
Tirol	716,5	798,0	1109,0	311,0	39,0%
Vorarlberg	244,5	288,5	331,0	42,5	14,7%
überregional/nicht zuordenbar	273,5	317,8	209,0	-108,8	-34,2%
Ausland	186,5	220,3	198,5	-21,8	-9,9%
Anzahl über alle Regionen	5482,5	6407,5	8402,0	1994,5	31,1%

Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2009 und 2010

Die bereits weiter oben dargestellte Zunahme des erfassten Stellenaufkommens im BZR 2010 gegenüber dem BZR 2009 von 31,1% stellt sich in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich dar (Abb. 8). Besonders ausgeprägt ist der Anstieg im Stellenaufkommen in den Bundesländern Salzburg (+63,6%) und Steiermark (+60,6%). Ebenfalls überdurchschnittlich fällt der Anstieg in Wien (+44,0%), Tirol (+39,0%) und Kärnten (+33,7%) aus. Demgegenüber ist in den für das Ausland inserierten Stellen (-9,9%) und vor allem in den regional nicht zuordenbaren Stellen (-34,2%) ein Rückgang zu beobachten¹⁷.

3.3 Verteilung nach Medien

Wie bereits in Kapitel 2.4 kurz erläutert, kommt es ab dem BZR 2009 zu einer Einschränkung in der Aufnahme von Inseraten aus den einzelnen Medien. Um die Mehrfacherfassung identer Inserate zu verringern, werden die Stelleninserate der Personaldienstleister nur mehr jeweils aus einem Medium für die Analyse berücksichtigt. Die selektive Auswahl der Inserate von Personaldienstleistern reduziert jedoch die Aussagekraft der „medialen Verteilung“. Es kann nicht mehr ohne weiteres abgeleitet werden, welche Medien für die Insertion in den einzelnen Berufsbereichen, Berufsobergruppen bzw. Berufen von vorrangiger Bedeutung sind. Im Unterschied zu früheren Berichten wird auf die Darstellung und detaillierte Erörterung der Verteilung der erfassten offenen Stellen in Abhängigkeit von den Medien verzichtet.

¹⁷ Alle Details zur regionalen Verteilung und zur Veränderung der regionalen Verteilung auf Ebene Berufsobergruppe und Beruf sind den im Tabellenanhang beigefügten Daten zu entnehmen.

4. Anmerkungen zur Erfassungsmethodik der Qualifikationsdimensionen

Ebenso wie die bisher durchgeführten zielt auch die vorliegende Qualifikationsbedarfsanalyse darauf ab, die in den Stelleninseraten geäußerten Qualifikationsanforderungen in den 10 Berufsbereichen detailgetreu abzubilden. Die zur Analyse und Darstellung verwendeten 6 Qualifikationsdimensionen (Abb. 9) werden dabei unverändert beibehalten.

- schulische Vorqualifikationen
- berufspraktische Erfahrungen
- Computerkenntnisse
- fachspezifische Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse
- Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden

Abbildung 9: 6 Erfassungs- und Analysedimensionen zu den Qualifikationsbedarfen

Die Qualifikationsanalysen werden auf der Ebene der Berufe durchgeführt. Für jeden analysierten Beruf werden **alle** qualifikationsrelevanten Angaben aus den Inseraten herangezogen und auf einem möglichst niedrigen Aggregationsniveau dargestellt. Weiters wird darauf Bedacht genommen, bei den Analysen und Ergebnisdarstellungen so nahe als möglich „bei den Inseratsangaben“ zu bleiben. Aus diesem Grund wird auf Extrapolationen der Ergebnisse in den Qualifikationsdimensionen verzichtet. Die angeführten Häufigkeiten geben die tatsächlichen Nennungen wieder. In einer Vielzahl von Inseraten werden zu einzelnen Qualifikationsdimensionen keine Angaben gemacht. Dies wird in den Ergebnisdarstellungen gesondert ausgewiesen.

4.1 Schulische Vorqualifikationen

Anforderungen an schulische Vorqualifikationen werden niveauspezifisch und fachrichtungsspezifisch gestellt. In der Qualifikationsbedarfsanalyse werden die schulischen Vorqualifikationen deshalb zum einen nach dem formalen schulischen Ausbildungsniveau – also vom Lehrabschluss bis hin zur universitären Ausbildung – als auch zum anderen nach schulrichtungsspezifischen, ausbildungsinhaltlichen Kriterien abgebildet.

In einigen Bedarfsfällen wird eine einzige Qualifikationsanforderung zur schulischen Dimension formuliert. In einer Vielzahl inserierter offener Stellen werden jedoch alternativ mehrere Schulbildungen als mögliche und passende Einstiegsvoraussetzungen genannt. In der Erfassung und Darstellung führt dies dazu, dass jeweils mehrere Angaben für die betreffenden Stellenausschreibungen vorliegen und in die Auswertung eingehen. Dies hat zur Folge, dass die Summe der einzeln erfassten und ausgewerteten Nennungen zu den schulischen Vorqualifikationen höher ist als die Anzahl der offenen Stellen.

Gegliedert werden die schulischen Vorqualifikationen nach deren Ausbildungsniveau in folgender Weise:

- „keine Angaben“ zur gewünschten schulischen Vorqualifikation
- unspezifisches Qualifikationsniveau – z.B. ist im Inserat eine kaufmännische Ausbildung gefordert, jedoch das gewünschte Schulniveau (Lehre, HASCH, HAK, FH, WU) nicht präzisiert. Ein weiteres Beispiel ist der sehr allgemein gehaltene Wunsch nach einer psychosozialen Ausbildung.
- Lehre
- Mittelschule
- höhere Schule mit Maturaabschluss
- Fachhochschule bzw. Akademie (Sozialakademie, Pädagogische Akademie, Militärische Akademie etc.)
- Universität

Zusätzlich werden Angaben zu Führerscheinen/Lenkberechtigungen sowie zu beruflichen Weiterbildungen gesondert erfasst und dargestellt.

4.2 Berufspraktische Erfahrungen

Ebenso wie zu den schulischen Qualifikationsanforderungen werden zu den erwünschten beruflichen Vorerfahrungen zwei Aspekte erfasst und analysiert, die Dauer und der Inhalt der beruflichen Praxis. Werden von den inserierenden Unternehmen bestimmte inhaltliche Erwartungen an die berufliche Vorpraxis potentieller neuer MitarbeiterInnen formuliert, so geht dies in die Analysen und Darstellungen mit dem Terminus „spezifisch“ ein. Können sich die Unternehmen vorstellen, eineN neueN MitarbeiterIn auch ohne berufliche Praxis aufzunehmen, so werden diese Anzeigen gesondert erfasst und ausgewiesen.

Aufgrund der spezifischen Bedeutung werden die beiden berufspraktischen Aspekte der Führungserfahrung und der Projektmanagementenerfahrung eigens angezeigt.

4.3 Computerkenntnisse

Gerade im Bereich der Computerkenntnisse werden häufig sehr spezifische Begrifflichkeiten verwendet. Durch eine enge Anlehnung an die Begriffe der Stelleninserate in der Erfassung, Analyse und Darstellung wird diesem Umstand Rechnung getragen. Weiters sind die in den Inseraten formulierten Erwartungen an Computerkenntnisse unterschiedlich differenziert. Werden einmal PC-Kenntnisse erwartet, so fordern andere Inserate Office-Kenntnisse, wieder andere differenzieren diese Erwartungen noch weiter aus und weisen einzelne Office-Programme – wie Word, Excel, Access etc. – als Erfordernisse aus. In anderen Fällen fordern Unternehmen in ihren Stellenausschreibungen CAD-Kenntnisse – ohne jedoch einzelne CAD-Programme anzuzeigen -, während andere stellenschaltende Unternehmen Kenntnisse spezieller CAD-Programme voraussetzen. Den unterschiedlich differenzierten Angaben in den Inseraten wird in der Qualifikationsbedarfsanalyse dadurch entsprochen, dass die Auswertungs- und Darstellungssystematik der Computerkenntnisse ebenfalls hierarchisch differenziert ist.

4.4 Fachspezifische Kenntnisse

Zu jeder Berufsobergruppe und jedem Einzelberuf liegen die jeweiligen fachspezifischen (facheinschlägigen, fachlichen) Qualifikationsanforderungen sehr spezifisch vor. Eine Systematisierung dieser fachspezifischen Qualifikationsanforderungen ist folglich schwierig, da einerseits die Angaben auf einer berufsübergreifenden Ebene sehr heterogen ausfallen und ein einheitliches Kategoriensystem nahezu sprengen. Da im Bereich der fachspezifischen Kenntnisse auch keine einheitliche Terminologie für die Formulierung von Qualifikationsanforderungen vorliegt und die inserierenden Firmen ihre Erwartungen sehr unterschiedlich ausdrücken, stellt sich andererseits die Notwendigkeit, eine Analyse- und Auswertesystematik zu erstellen, die differenziert genug ist, die formulierten Erfordernisse adäquat abzubilden und trotzdem Zusammenfassungen erlaubt, die quantitativ relevante Aussagen zulässt. Als zusätzliche Herausforderung stellt sich die bereits im Kapitel 4.3 (Computerkenntnisse) dargestellte, unterschiedlich differenzierte Formulierung der Erfordernisse.

4.5 Fremdsprachenkenntnisse

Im Bereich der Fremdsprachenkenntnisse werden zwei Aspekte erhoben. Zum einen wird erfasst, welche Fremdsprache gefordert ist. Zum anderen wird auch das erwartete Sprachbeherrschungsniveau in die Analyse einbezogen.

- Fremdsprache (z.B. Englisch, Französisch)
- Sprachniveau („etwas“ bis „sehr gut“)

In der Dimension Sprachniveau steht die Codierung:

- „sehr gut“ für Nennungen wie „Muttersprache“, „native speaker“, „sehr gutes“ oder „verhandlungssicheres“ Fremdsprachenniveau.
- „Gutes“ Sprachniveau umfasst Nennungen wie „gute“ Sprachkenntnisse, Fremdsprachenbeherrschung „in Wort und Schrift“ sowie Formulierungen, in denen das Sprachniveau nicht weiter präzisiert wird.
- Die Kategorie „etwas“ erfasst nachgefragte Fremdsprachenkenntnisse auf niedrigerem Niveau, die in den Stelleninseraten mittels der Begriffe „etwas“, „gering“, „Schulkenntnisse“ oder auch „Sprachkenntnisse von Vorteil“ umschrieben sind.

Die Erwartungen in die Beherrschung der deutschen Sprache werden gesondert ausgewiesen, folgen aber in der Darstellung den oben angesprochenen Prinzipien.

4.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden

Wie schon vielfach beobachtet und festgestellt, gehen die Qualifikationsanforderungen über ausschließlich fachliche oder fachspezifische Dimensionen zusehends hinaus. Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden erlangen immer mehr Bedeutung. Dieser Dimension der sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden sind in der Qualifikationsbedarfsanalyse all jene Formulierungen in den Stelleninseraten zugeordnet, die sich auf Persönlichkeitseigenschaften beziehen oder körperliche Voraussetzungen ansprechen. Ausgewertet und strukturiert werden die Angaben nach folgenden Dimensionen:

- keine Angaben
- soziale Kompetenzen
- sprachliche Kompetenzen
- persönliche Werte und Einstellungen
- kognitive Fähigkeiten
- körperliche und psychische Voraussetzungen
- Besondere Fähigkeiten/Eignungen

5. Qualifikationsbedarfe im Detail zu zwei ausgewählten Berufsobergruppen und Berufen

In Stellenannoncen werden Qualifikationsbedarfe in unterschiedlichem Ausmaß angezeigt. Variationen lassen sich dabei nicht nur auf der Ebene der einzelnen Ausschreibungen beobachten. Der Vergleich zwischen den Berufen zeigt erhebliche Differenzen in der Ausführlichkeit auf. Um darzustellen, wie umfangreich und aufschlussreich die Inhalte zur Bestimmung der Qualifikationsbedarfe sind, werden zwei Berufe aus zwei Berufsobergruppen detailliert diskutiert. Der Beruf

- RezeptionistIn aus der BOG Hotelempfang und Etage

steht für einen Beruf mit hoher Nachfrage und vielfältigen Qualifikationsangaben in den Stelleninseraten. Der Beruf

- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester aus der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

repräsentiert einen Beruf mit hoher Stellennachfrage bei vergleichsweise geringerem Ausmaß an formulierten Qualifikationserwartungen.

Ein zentrales Anliegen dieser Darstellungsweise ist aufzuzeigen, wie das Datenmaterial genutzt werden kann. Im Tabellenanhang finden sich die Detailauswertungen für jeden der 191 erfassten Berufe.

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

Im BZR 2010 werden für die BOG Hotelempfang und Etage 494,5 Stellen erfasst (Abb. 10). Die BOG wird durch 5 Berufe gebildet. Nachfragestärkster Beruf in dieser BOG ist der Beruf RezeptionistIn mit 231,5 Stellen gefolgt von Stubenmädchen/-bursch mit 197,0 Stellen. Für die Berufe Night AuditorIn, EtagenleiterIn und HoteldienerIn ist die Nachfrage deutlich geringer.

Ergebnisse von 2010			
BB	BOG Beruf	Kürzel	Anzahl
	Hotel- und Gastgewerbe		
	Hotelempfang und Etage	He	494,5
	RezeptionistIn	rz	231,5
	Night AuditorIn	na	24,0
	EtagenleiterIn	el	24,0
	Stubenmädchen/-bursch	st	197,0
	HoteldienerIn	hd	18,0

Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2010

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

Explizit nachgefragt werden schulische Vorqualifikationen in der BOG in einem kleinen Stellenanteil von 12,6 Prozent. Der Großteil der Stellenausschreibungen, nämlich 87,4 Prozent, bleibt ohne Angaben in dieser Qualifikationsdimension (Abb. 11). Werden schulische Vorqualifikationen angesprochen, verbleibt das formale Ausbildungsniveau häufig unpräzisiert (7,2%). Ein Lehrabschluss ist in 4,4% der Stellenausschreibungen dieser BOG genannt, der Abschluss einer Mittelschule in 1,2%, einer höheren Schule in 2,0% und einer FH/Akademie in 0,2%. Der Besitz eines Führerscheins spielt in dieser BOG in 2,2% eine ausdrückliche Rolle. Weiterbildungsabschlüsse sind kaum angeführt.

Werden schulische Vorqualifikationserwartungen expliziert, so betrifft dies von den 5 Berufen am ehesten den Beruf RezeptionistIn. In diesem Beruf werden in einem Viertel der Stelleninserate – in 54,5 von 231,5 - entsprechende Erwartungen geäußert. Wie für die BOG gilt auch hier, dass das formale Ausbildungsniveau häufig nicht präzisiert ist. In 18,0 Stellenausschreibungen wird ein Lehrabschluss erwartet. Der Abschluss einer HBLA für Tourismus wird in 8,0 Stellenanzeigen expliziert, einer Tourismusfachschule in 6,0 Stellenanzeigen.

Ergebnisse von 2010								
schulische Vorqualifikationen - BOG Hotelepfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		231,5	24,0	24,0	197,0	18,0	494,5	100,0%
keine Angaben		177,0	21,0	19,0	197,0	18,0	432,0	87,4%
unspez. Ang.	insgesamt	31,5	1,0	3,0			35,5	7,2%
	unspez. Ang. ohne Präzisierung	11,0		2,0			13,0	2,6%
	unspez. Ang. kaufm. Ausbildung	2,0					2,0	0,4%
	unspez. Ang. Tourismus-Ausb.	12,5					12,5	2,5%
	unspez. Ang. Hotel-/Gastgewerbe	14,5	1,0				15,5	3,1%
	unspez. Ang. Hauswirtschaft			1,0			1,0	0,2%
Lehrabschluss	insgesamt	18,0	2,0	2,0			22,0	4,4%
	Lehrabschluss ohne Präzisierung	7,0	2,0	2,0			11,0	2,2%
	Lehrabschluss HGA-AssistentIn	11,0					11,0	2,2%
Mittelschule	insgesamt	6,0					6,0	1,2%
	Mittelschule ohne Präzisierung						0,0	0,0%
	Mittelschule Tourismusfachschu	6,0					6,0	1,2%
höhere Schule	insgesamt	10,0					10,0	2,0%
	höhere Schule ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,2%
	höhere Schule HAK	1,0					1,0	0,2%
	HBLA insgesamt	9,0					9,0	1,8%
	HBLA ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,2%
	HBLA Tourismus	8,0					8,0	1,6%
FH/Akademie	insgesamt	1,0					1,0	0,2%
	FH/Akademie ohne Präzisierung						0,0	0,0%
	FH/Akademie Tourismusmanagen	1,0					1,0	0,2%
Universität	insgesamt						0,0	0,0%
	Universität ohne Präzisierung						0,0	0,0%
Fahr-/Lenkberechtigungen								
	Führerschein insgesamt	3,0			6,0	2,0	11,0	2,2%
	Führerschein ohne Präzisierung						0,0	0,0%
	Führerschein Klasse B	3,0			6,0	2,0	11,0	2,2%
sonstige Weiterbildungen								
	Brandschutzbeauftragtenausbildung	1,0					1,0	0,2%
	AufzugwartIn-Ausbildung	1,0					1,0	0,2%
	Erste-Hilfe-Kurs	1,0					1,0	0,2%

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

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

Berufspraktische Erfahrungen werden in 44.6 Prozent aller Stellen angesprochen (Abb. 12). Zu Dauer und Inhalt der Praxis finden sich häufig keine ausformulierten Erwartungen (32.8% bzw. 15.4%). In mehr als einem Viertel der Stellen wird eine spezifische Praxis ausdrücklich erwartet (29.0%). Führungserfahrung ist vor allem im Beruf RezeptionistIn und vereinzelt im Beruf EtagenleiterIn von Relevanz. Im Beruf RezeptionistIn werden Wünsche bezüglich berufspraktischer Erfahrungen in knapp sechzig Prozent expliziert, zur erwarteten Praxisdauer zumeist keine Angaben gemacht, aber häufig praxisinhaltliche Erwartungen ausgedrückt.

Ergebnisse von 2010								
berufspraktische Erfahrungen - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		231,5	24,0	24,0	197,0	18,0	494,5	100,0%
keine Angaben		97,0	14,0	7,0	140,0	16,0	274,0	55,4%
auch ohne Praxis		1,0					1,0	0,2%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	96,0	9,0	9,0	47,0	1,0	162,0	32,8%
	< 1 Jahr	8,5		1,0	5,0	1,0	15,5	3,1%
	1 - 3 Jahre	9,0	1,0		2,0		12,0	2,4%
	> 3 Jahre	20,0		7,0	3,0		30,0	6,1%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	48,0	2,0	3,0	23,0		76,0	15,4%
	spezif. Praxis	85,5	8,0	14,0	34,0	2,0	143,5	29,0%
Führungserfahrung		15,0		3,0			18,0	3,6%
Projektmanagementenerfahrung							0,0	0,0%

Abbildung 12: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage

5.1.3 Computerkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Erwartungen in der Kategorie Computerkenntnisse werden in einem Fünftel der Stelleninsetrate dieser BOG geäußert, genauer in 18,4 Prozent (Abb. 13). In der Regel beziehen sich diese Erwartungen auf Kenntnisse von Hotel-/Buchungssoftware (12,9%) und etwas seltener von EDV-Standardprogrammen (11,3%).

Die explizite Nachfrage nach Computerkenntnissen ist im Beruf RezeptionistIn vergleichsweise deutlich höher. Sie werden in 36,3 Prozent der Stelleninsetrate angesprochen. Vorrangig verlangt werden Hotel-/Buchungssoftwarekenntnisse (n=60,0). Meistgeforderte Programme sind dabei Fidelio (n=31,0), Protel (n=14,0), Opera (n=7,0) und Hogatex (n=5,0).. Erwartungen in EDV-Standardprogrammkenntnissen finden sich in 51,0 Insetraten, die in 12,0 Insetraten nicht weiter präzisiert und in weiteren 38,0 Insetraten als Office-Kenntnisse ausgedrückt sind.

Ergebnisse von 2010								
Computerkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		231,5	24,0	24,0	197,0	18,0	494,5	100,0%
keine Angaben		147,5	20,0	21,0	197,0	18,0	403,5	81,6%
EDV-Standardprogramme	insgesamt	51,0	4,0	1,0			56,0	11,3%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	12,0	2,0				14,0	2,8%
Windows/DOS		4,0					4,0	0,8%
Internet		2,0					2,0	0,4%
Outlook		6,0	1,0				7,0	1,4%
Office	insgesamt	38,0	2,0	1,0			41,0	8,3%
Office	ohne Präzis.	22,0	1,0				23,0	4,7%
Word		16,0	1,0				17,0	3,4%
Excel		14,0	1,0	1,0			16,0	3,2%
Graphik-Software	insgesamt	3,0					3,0	0,6%
Graphik-Software	ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
CorelDraw		2,0					2,0	0,4%
sonstige Softwaretools	insgesamt	60,0	2,0	2,0			64,0	12,9%
Betriebl. Standardsoftware	insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Betriebl. Standardsoftware	ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
IDEAS		1,0					1,0	0,2%
Hotel-/Buchungssoftware	insgesamt	60,0	2,0	2,0			64,0	12,9%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	3,0					3,0	0,6%
Fidelio		31,0	1,0				32,0	6,5%
Elite		1,0					1,0	0,2%
Protel		14,0	1,0				15,0	3,0%
Gastrodat		1,0					1,0	0,2%
Star		2,0					2,0	0,4%
Hogatex		5,0					5,0	1,0%
casablanca		1,0					1,0	0,2%
Opera		7,0	1,0	2,0			10,0	2,0%
HS/3		1,0					1,0	0,2%
RateTiger		1,0					1,0	0,2%
Internetbuchungsplattformen		2,0					2,0	0,4%
Amadeus		2,0					2,0	0,4%

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

5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Formulierungen zu fachspezifischen Kenntnissen sind nur in einem Bruchteil der Stellenausschreibungen enthalten, und zwar in 10.3% (Abb. 14). Finden sich entsprechende Erwartungen, sind sie überwiegend nicht spezifiziert. Zu den nichtspezifizierten fachspezifischen Kenntnissen werden Inseratsausführungen wie „fachlich versiert“, „einschlägige Kenntnisse“, „fachliche Kompetenz“ und ähnliche gerechnet, sofern im Inserat keine weitere Präzisierung vorgenommen wird.

Die wenigen formulierten Erwartungen entfallen größtenteils auf den Beruf RezeptionistIn. Werden Erwartungen spezifiziert, sind sie vorwiegend den kaufmännisch/wirtschaftlichen Kenntnissen und den Kenntnissen in Hotellerie/Gastgewerbe zuzuordnen.

Ergebnisse von 2010							
fachspezifische Kenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage							
Berufe	rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen	231,5	24,0	24,0	197,0	18,0	494,5	100,0%
keine Angaben	200,5	22,0	18,0	185,0	18,0	443,5	89,7%
nicht spezifizierte Kenntnisse	17,0	2,0	5,0	10,0		34,0	6,9%
kaufm./wirtschaftl. Kenntnisse insgesamt	7,0					7,0	1,4%
kaufm./wirtschaftl. Kenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
Yield-Management	3,0					3,0	0,6%
Büroarbeitskenntnisse insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Büroarbeitskenntnisse ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
Maschinschreiben	1,0					1,0	0,2%
Rechnungswesen-Kenntnisse insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Rechnungswesen-Kenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
Buchhaltung	2,0					2,0	0,4%
Marketing-/PR-Kenntnisse insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Marketing-/PR-Kenntnisse ohne Präzis.	2,0					2,0	0,4%
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerb insgesamt	6,0					6,0	1,2%
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerb ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
Rezeptionskenntnisse insgesamt	3,0					3,0	0,6%
Rezeptionskenntnisse ohne Präzis.	1,0					1,0	0,2%
Reservierungkenntnisse	2,0					2,0	0,4%
Kochkenntnisse insgesamt	2,0					2,0	0,4%
Kochkenntnisse ohne Präzis.	2,0					2,0	0,4%
Kenntn. in Gesundheit u. Medizin insgesamt	1,0					1,0	0,2%
Kenntn. in Gesundheit und Mediz ohne Präzis.						0,0	0,0%
medizinische Kenntnisse insgesamt	1,0					1,0	0,2%
medizinische Kenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
Erste Hilfe-Kenntnisse	1,0					1,0	0,2%
Soziales/Haushalt/Erziehung insgesamt			1,0	2,0		3,0	0,6%
Soziales/Haushalt/Erziehung ohne Präzis.						0,0	0,0%
Reinigungskenntnisse insgesamt			1,0	2,0		3,0	0,6%
Reinigungskenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
Reinigungsmittel-Kenntnisse				2,0		2,0	0,4%
Kenntnisse in Hotelzimmerreinigung			1,0	2,0		3,0	0,6%
sonstige Kenntnisse insgesamt	1,0					1,0	0,2%
sonstige Kenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
Ortskenntnisse insgesamt	1,0					1,0	0,2%
Ortskenntnisse ohne Präzis.						0,0	0,0%
regionale Ortskenntnisse	1,0					1,0	0,2%

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

5.1.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn

Fremdsprachenkenntnisse sind in 32.1% der Stellen der BOG Hotelempfang und Etage angesprochen (Abb. 15). Vor allem werden Englischkenntnisse (28.0%), und zwar zumeist auf sehr gutem (15.1%) oder gutem (12.1%) Sprachniveau, erwartet. Andere Fremdsprachen werden seltener expliziert: Italienisch in 8.3%, Französisch in 2.8%, Spanisch in 0.6% und Russisch in 0.4%. Darüber hinaus finden sich in 9.0% der Inserate der BOG Erwartungen in die Beherrschung einer oder mehrerer Fremdsprachen, in denen die zu beherrschende Sprache nicht präzisiert ist.

Insbesondere im Beruf RezeptionistIn haben Fremdsprachenkenntnisse eine hohe Bedeutung. In deutlich mehr als der Hälfte der Stellen (57.7%) besteht hierfür eine Qualifikationsnachfrage. In rund der Hälfte der Stellen – in 116.5 von 231.5 – sind Englischkenntnisse gefordert. Fremdsprachenkenntnisse, wo die Sprache nicht präzisiert wird, finden sich in 37.5 Ausschreibungen. Danach reihen sich Italienisch (n=37.0), Französisch (n=14.0), Spanisch (n=3.0) und Russisch (n=2.0). Sehr gute Deutschkenntnisse sind in 72.5 Stellenausschreibungen angesprochen.

Ergebnisse von 2010								
Fremdsprachenkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		231,5	24,0	24,0	197,0	18,0	494,5	100,0%
keine Angaben		98,0	13,0	16,0	194,0	15,0	336,0	67,9%
Fremdsprachenkenntnisse	insgesamt	37,5	3,0		2,0	2,0	44,5	9,0%
	ohne Präzisierung							
	sehr gut	2,0					2,0	0,4%
	gut	8,0					8,0	1,6%
	etwas	27,5	3,0		2,0	2,0	34,5	7,0%
Englisch	insgesamt	116,5	10,0	8,0	1,0	3,0	138,5	28,0%
	sehr gut	63,5	6,0	2,0	1,0	2,0	74,5	15,1%
	gut	50,0	3,0	6,0		1,0	60,0	12,1%
	etwas	3,0	1,0				4,0	0,8%
Französisch	insgesamt	14,0					14,0	2,8%
	sehr gut	1,0					1,0	0,2%
	gut	8,0					8,0	1,6%
	etwas	5,0					5,0	1,0%
Italienisch	insgesamt	37,0	3,0	1,0			41,0	8,3%
	sehr gut	4,0					4,0	0,8%
	gut	26,0	1,0				27,0	5,5%
	etwas	7,0	2,0	1,0			10,0	2,0%
Spanisch	insgesamt	3,0					3,0	0,6%
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut						0,0	0,0%
	etwas	3,0					3,0	0,6%
Russisch	insgesamt	2,0					2,0	0,4%
	sehr gut						0,0	0,0%
	gut						0,0	0,0%
	etwas	2,0					2,0	0,4%
Deutsch	insgesamt	81,5	10,0	13,0	53,0	4,0	161,5	32,7%
	sehr gut	72,5	8,0	8,0	19,0	4,0	111,5	22,5%
	gut	9,0	1,0	5,0	28,0		43,0	8,7%
	etwas		1,0		6,0		7,0	1,4%

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

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

Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden ist in der BOG Hotelempfang und Etage eine Qualifikationsdimension, in der in mehr als der Hälfte der Stellen (54.9%) Bedarfe expliziert werden (Abb. 16). Vorrangig angesprochen sind dabei Kompetenzen, die den Dimensionen persönliche Werte und Einstellungen (51.5%) und soziale Kompetenzen (33.3%) zuzuordnen sind. Häufigst genannt sind im einzelnen Einsatzbereitschaft (27.9%), Flexibilität (18.5%), Teamfähigkeit (16.2%), Verantwortungsgefühl (15.4%), gepflegtes Äußeres (14.0%), Freundlichkeit (14.0%), gutes Auftreten (13.5%), KundInnenorientierung (13.0%) und Belastbarkeit (10.4%).

Im Beruf RezeptionistIn werden folgende der Qualifikationsdimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden zugehörigen Qualifikationen am häufigsten nachgefragt: Flexibilität (n=56.5), Einsatzbereitschaft (n=54.0), Teamfähigkeit (n=47.0), KundInnenorientierung (n=43.5), gutes Auftreten (n=43.0), Freude am Umgang mit Menschen (n=37.5), gepflegtes Äußeres (n=33.0), Freundlichkeit (n=33.0), Verantwortungsgefühl (n=32.0), Selbständigkeit (n=30.0) und Belastbarkeit (n=27.5).

Ergebnisse von 2010								
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG								
Hotelempfang und Etage								
Berufe	rz	na	el	st	hd	He	He-%	
Zahl erfasster offener Stellen	231,5	24,0	24,0	197,0	18,0	494,5	100,0%	
keine Angaben	96,0	13,0	6,0	103,0	5,0	223,0	45,1%	
soziale Kompetenzen	insgesamt	100,5	5,0	12,0	42,0	5,0	164,5	33,3%
	Soziale Kompetenz	1,0		2,0		1,0	4,0	0,8%
	Teamfähigkeit	47,0	3,0	6,0	24,0		80,0	16,2%
	Gutes Auftreten	43,0		5,0	16,0	3,0	67,0	13,5%
	Gepflegtes Äußeres	33,0		5,0	28,0	3,0	69,0	14,0%
	Gute Umgangsformen	16,0		1,0	9,0	1,0	27,0	5,5%
	Führungsqualitäten	19,0		5,0			24,0	4,9%
	Durchsetzungsvermögen	5,0		2,0			7,0	1,4%
	Einfühlungsvermögen	2,0			1,0		3,0	0,6%
	Freude am Umgang mit Menschen	37,5	1,0	1,0	5,0	3,0	47,5	9,6%
	Starke Persönlichkeit	1,0					1,0	0,2%
	Kontaktfreudigkeit	11,0	1,0	1,0	8,0	1,0	22,0	4,4%
	Interkulturelle Kompetenz			1,0			1,0	0,2%
sprachliche Kompetenzen	insgesamt	15,0			5,0	1,0	21,0	4,2%
	Kommunikationsstärke	15,0			5,0	1,0	21,0	4,2%
	Perfekte Rechtschreibung	1,0					1,0	0,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2010								
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG								
Hotelpfempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	He	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		231,5	24,0	24,0	197,0	18,0	494,5	100,0%
persönl. Werte u.	insgesamt	124,5	11,0	15,0	92,0	12,0	254,5	51,5%
Einstellungen	Einsatzbereitschaft	54,0	4,0	8,0	64,0	8,0	138,0	27,9%
	Selbständigkeit	30,0	2,0	2,0	7,0	1,0	42,0	8,5%
	Flexibilität	56,5	4,0	5,0	21,0	5,0	91,5	18,5%
	Unternehm. Denken	2,0		2,0			4,0	0,8%
	Ehrgeiz	3,0			5,0		8,0	1,6%
	Dynamik	10,0		1,0	4,0		15,0	3,0%
	Verantwortungsgefühl	32,0	3,0	3,0	34,0	4,0	76,0	15,4%
	Reisebereitschaft				3,0		3,0	0,6%
	KundInnenorientierung	43,5	4,0	7,0	8,0	2,0	64,5	13,0%
	Pünktlichkeit	1,0		1,0	4,0		6,0	1,2%
	Qualitätsbewußtsein	15,0	2,0	3,0	11,0	1,0	32,0	6,5%
	Genauigkeit	14,0		7,0	5,0		26,0	5,3%
	Reinlichkeit	1,0			18,0		19,0	3,8%
	Begeisterungsfähigkeit	10,0	1,0		2,0		13,0	2,6%
	Loyalität	2,0			3,0	1,0	6,0	1,2%
	Fairness	1,0		1,0			2,0	0,4%
	Ausgeglichenheit	2,0					2,0	0,4%
	Freundlichkeit	33,0	2,0	4,0	27,0	3,0	69,0	14,0%
	Humor	5,0			4,0	1,0	10,0	2,0%
	Aufgeschlossenheit	7,0	1,0	2,0	2,0	1,0	13,0	2,6%
	Hilfsbereitschaft	4,0			3,0	2,0	9,0	1,8%
	Kollegialität	7,0	1,0	1,0	5,0	1,0	15,0	3,0%
	Ehrlichkeit	2,0		2,0	4,0	1,0	9,0	1,8%
	Diskretion	7,0					7,0	1,4%
	Selbstbewußtsein	1,0					1,0	0,2%
	Professionelle Einstellung	6,0		1,0			7,0	1,4%
kognitive Fähigkeiten	insgesamt	20,0		4,0	11,0	2,0	37,0	7,5%
	Innovatives Denken	2,0					2,0	0,4%
	Analytische Fähigkeiten	1,0					1,0	0,2%
	Umsicht	1,0			4,0		5,0	1,0%
	Schnelle Auffassungsgabe	1,0		1,0	1,0		3,0	0,6%
	Improvisationstalent	1,0					1,0	0,2%
	Aufmerksamkeit	1,0			2,0	1,0	4,0	0,8%
	Strukturierte Arbeitsweise	5,0		1,0	2,0		8,0	1,6%
	Lernbereitschaft	5,0		1,0	2,0	1,0	9,0	1,8%
	Umsetzungsstärke	8,0		1,0			9,0	1,8%
	Entscheidungsfähigkeit	1,0					1,0	0,2%
	Vielseitige Einsetzbarkeit	1,0		1,0	1,0	1,0	4,0	0,8%
	Entwicklungspotential				1,0		1,0	0,2%
	Zahlenverständnis	1,0					1,0	0,2%
	Gutes Zeitmanagement	1,0		1,0			2,0	0,4%
körperl. u. psych. Voraussetzung	insgesamt	33,5	3,0	3,0	16,0	3,0	58,5	11,8%
	Belastbarkeit	27,5	2,0	3,0	16,0	3,0	51,5	10,4%
	Streßstabilität	7,0	1,0	1,0		1,0	10,0	2,0%
	Sportlichkeit	1,0					1,0	0,2%
Besondere Fähigkeiten/Eignungen	insgesamt	23,0	4,0	4,0	3,0	1,0	35,0	7,1%
	Organisationstalent	11,0	3,0	3,0	2,0		19,0	3,8%
	Kreativität	4,0	1,0	1,0	1,0		7,0	1,4%
	Verhandlungsgeschick	12,0		1,0			13,0	2,6%
	Handwerkliches Geschick					1,0	1,0	0,2%

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

5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn

Die Qualifikationsbedarfsanalyse des BZR 2010 liefert für den Beruf RezeptionistIn folgendes Qualifikationsprofil (Abb. 17). Von RezeptionistInnen werden Qualifikationen in den drei Dimensionen soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden, berufspraktische Erfahrungen sowie Fremdsprachenkenntnisse häufiger explizit vorausgesetzt als in den Dimensionen Computerkenntnisse, schulische Vorqualifikationen und fachspezifische Kenntnisse.

Die in den 231.5 erfassten offenen Stellen am häufigsten formulierten detaillierten Qualifikationsbedarfe beziehen sich auf:

- Englischkenntnisse (50.3%), Fremdsprachkenntnisse ohne Präzisierung der Sprache (16.2%) sowie Italienischkenntnisse (16.0%) auf den verschiedenen Sprachniveaus;
- sehr gute Deutschkenntnisse (31.3%);
- eine zeitlich nicht weiter präzierte berufspraktische Erfahrung (41.5%), häufig dabei eine spezifische Fachpraxis (36.9%);
- Flexibilität (24.4%), Einsatzbereitschaft (23.3%), Teamfähigkeit (20.3%), KundInnenorientierung (18.8%), gutes Auftreten (18.6%), Freude am Umgang mit Menschen (16.2%), gepflegtes Äußeres (14.3%), Freundlichkeit (14.3%), Verantwortungsgefühl (13.8%), Selbständigkeit (13.0%) und Belastbarkeit (11.9%);
- Kenntnisse in der Hotel-/Buchungssoftware Fidelio (13.4%) sowie nicht weiter präzierte Office-Kenntnisse (9.5%).

Ergebnisse von 2010			
Qualifikationsprofil			
RezeptionistIn		rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen		231,5	100,0%
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen		177,0	76,5%
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen		97,0	41,9%
keine Angaben - Computerkenntnisse		147,5	63,7%
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse		200,5	86,6%
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse		98,0	42,3%
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden		96,0	41,5%
Englisch		116,5	50,3%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	96,0	41,5%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	85,5	36,9%
Deutsch	sehr gut	72,5	31,3%
Flexibilität		56,5	24,4%
Einsatzbereitschaft		54,0	23,3%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	48,0	20,7%
Teamfähigkeit		47,0	20,3%
KundInnenorientierung		43,5	18,8%
Gutes Auftreten		43,0	18,6%
Fremdsprachkenntnisse o. Präzis.		37,5	16,2%
Freude am Umgang mit Menschen		37,5	16,2%
Italienisch		37,0	16,0%
Gepflegtes Äußeres		33,0	14,3%
Freundlichkeit		33,0	14,3%
Verantwortungsgefühl		32,0	13,8%
unspezif. Qualifikationsniveau	insgesamt	31,5	13,6%
Fidelio		31,0	13,4%
Selbständigkeit		30,0	13,0%
Belastbarkeit		27,5	11,9%
Office	ohne Präzis.	22,0	9,5%
Dauer der Praxis	> 3 Jahre	20,0	8,6%
Führungsqualitäten		19,0	8,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2010			
Qualifikationsprofil			
RezeptionistIn		rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen		231,5	100,0%
Lehrabschluss	insgesamt	18,0	7,8%
nicht spezifizierte Kenntnisse		17,0	7,3%
Word		16,0	6,9%
Gute Umgangsformen		16,0	6,9%
Führungserfahrung		15,0	6,5%
Kommunikationsstärke		15,0	6,5%
Qualitätsbewußtsein		15,0	6,5%
Excel		14,0	6,0%
Protel		14,0	6,0%
Französisch		14,0	6,0%
Genauigkeit		14,0	6,0%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	12,0	5,2%
Verhandlungsgeschick		12,0	5,2%
Kontaktfreudigkeit		11,0	4,8%
Organisationstalent		11,0	4,8%
höhere Schule	insgesamt	10,0	4,3%
Dynamik		10,0	4,3%
Begeisterungsfähigkeit		10,0	4,3%
HLA	insgesamt	9,0	3,9%
Dauer der Praxis	1 - 3 Jahre	9,0	3,9%
Deutsch	gut	9,0	3,9%
Dauer der Praxis	< 1 Jahr	8,5	3,7%
Umsetzungsstärke		8,0	3,5%
Opera		7,0	3,0%
Aufgeschlossenheit		7,0	3,0%
Kollegialität		7,0	3,0%
Diskretion		7,0	3,0%
Streßstabilität		7,0	3,0%
Mittelschule	insgesamt	6,0	2,6%
Outlook		6,0	2,6%
Professionelle Einstellung		6,0	2,6%
Hogatex		5,0	2,2%
Durchsetzungsvermögen		5,0	2,2%
Humor		5,0	2,2%
Strukturierte Arbeitsweise		5,0	2,2%
Lernbereitschaft		5,0	2,2%
Windows/DOS		4,0	1,7%
Hilfsbereitschaft		4,0	1,7%
Kreativität		4,0	1,7%
Führerschein	Klasse B	3,0	1,3%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	3,0	1,3%
Yield-Management		3,0	1,3%
Spanisch		3,0	1,3%
Ehrgeiz		3,0	1,3%
Internet		2,0	0,9%
CorelDraw		2,0	0,9%
Star		2,0	0,9%
Internetbuchungsplattformen		2,0	0,9%
Amadeus		2,0	0,9%
Buchhaltung		2,0	0,9%
Marketing-/PR-Kenntnisse	ohne Präzis.	2,0	0,9%
Reservierungskennntnisse		2,0	0,9%
Kochkenntnisse	ohne Präzis.	2,0	0,9%
Russisch		2,0	0,9%
Einfühlungsvermögen		2,0	0,9%
Unternehmerisches Denken		2,0	0,9%
Loyalität		2,0	0,9%
Ausgeglichenheit		2,0	0,9%
Ehrlichkeit		2,0	0,9%
Innovatives Denken		2,0	0,9%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2010		
Qualifikationsprofil		
RezeptionistIn	rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen	231,5	100,0%
HAK	1,0	0,4%
FH/Akademie insgesamt	1,0	0,4%
Brandschutzbeauftragtenausbildung	1,0	0,4%
AufzugwartIn-Ausbildung	1,0	0,4%
Erste-Hilfe-Kurs	1,0	0,4%
auch ohne Praxis	1,0	0,4%
Graphik-Software ohne Präzis.	1,0	0,4%
Betriebliche Standardsoftware ohne Präzis.	1,0	0,4%
IDEAS	1,0	0,4%
Elite	1,0	0,4%
Gastrodat	1,0	0,4%
casablanca	1,0	0,4%
HS/3	1,0	0,4%
RateTiger	1,0	0,4%
Büroarbeitskenntnisse ohne Präzis.	1,0	0,4%
Maschinschreiben	1,0	0,4%
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerbe ohne Präzis.	1,0	0,4%
Rezeptionskenntnisse ohne Präzis.	1,0	0,4%
Erste Hilfe-Kenntnisse	1,0	0,4%
regionale Ortskenntnisse	1,0	0,4%
Soziale Kompetenz	1,0	0,4%
Starke Persönlichkeit	1,0	0,4%
Perfekte Rechtschreibung	1,0	0,4%
Pünktlichkeit	1,0	0,4%
Reinlichkeit	1,0	0,4%
Fairness	1,0	0,4%
Selbstbewußtsein	1,0	0,4%
Analytische Fähigkeiten	1,0	0,4%
Umsicht	1,0	0,4%
Schnelle Auffassungsgabe	1,0	0,4%
Improvisationstalent	1,0	0,4%
Aufmerksamkeit	1,0	0,4%
Entscheidungsfähigkeit	1,0	0,4%
Vielseitige Einsetzbarkeit	1,0	0,4%
Zahlenverständnis	1,0	0,4%
Gutes Zeitmanagement	1,0	0,4%
Sportlichkeit	1,0	0,4%

Abbildung 17: Qualifikationsprofil im Beruf RezeptionistIn

5.2 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Für die BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen, aus 6 Berufen bestehend, liegen im Untersuchungssample 452,5 Stellenausschreibungen vor (Abb. 18). Die Ausschreibungen entfallen zum weit überwiegenden Teil auf die zwei Berufe Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (n=242,5) und PflegehelferIn (n=143,0). Danach folgen PflegeleiterIn (n=45,0), Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester (n=11,0), Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (n=8,0) und Hebamme (m/w) (n=3,0).

Ergebnisse von 2010			
BB	BOG Beruf	Kürzel	Anzahl
Gesundheit und Medizin			
	Krankenpflegepersonal und Hebammen	Kp	452,5
	PflegeleiterIn	pl	45,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	242,5
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester	kk	8,0
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester	pp	11,0
	PflegehelferIn	ph	143,0
	Hebamme (m/w)	hb	3,0

Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen im BZR 2010

5.2.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Da die Ausbildung in den Berufen dieser BOG gesetzlich geregelt ist, ist die Auswertung der Angaben zu den schulischen Vorqualifikationen überflüssig. Wie in Abbildung 19 dargestellt, beschränken sich die Analysen auf die Aspekte Fahr-/Lenkberechtigungen und Weiterbildungen. Der Führerschein Klasse B wird in der BOG in 9,0 Prozent der Inserate erwartet. Die relevantesten Weiterbildungen bzw. Spezialisierungen betreffen eine Gesundheitsmanagementausbildung (6,9%) und eine Ausbildung in OP-Pflege (3,1%).

Von den 242,5 erfassten Stellen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fordern 22,5 einen Führerschein der Klasse B, 14,0 eine Ausbildung in OP-Pflege, 6,0 nicht weiter präzisierete Aus- bzw. Weiterbildungen, 3,0 eine Ausbildung in Intensivpflege, 2,0 eine Dialyse-Ausbildung und je 1,0 eine Ausbildung in Palliativpflege und eine Anästhesieausbildung für Pflegepersonal.

Ergebnisse von 2010									
schulische Vorqualifikationen - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	45,0	242,5	8,0	11,0	143,0	3,0	452,5	100,0%	
keine Angaben									
unspez. Ang. insgesamt									
unspez. Ang. ohne Präzisierung									
Lehrabschluss insgesamt									
Lehrabschluss ohne Präzisierung									
Mittelschule insgesamt									
Mittelschule ohne Präzisierung									
höhere Schule insgesamt									
höhere Schule ohne Präzisierung									
FH/Akademie insgesamt									
FH/Akademie ohne Präzisierung									
Universität insgesamt									
Universität ohne Präzisierung									
Fahr-/Lenkberechtigungen									
Führerschein insgesamt	4,0	23,5		1,0	16,0		44,5	9,8%	
Führerschein ohne Präzisierung	1,0	1,0			2,0		4,0	0,9%	
Führerschein Klasse B	3,0	22,5		1,0	14,0		40,5	9,0%	
sonstige Weiterbildungen									
Weiterbildung ohne Präzisierung	1,0	6,0					7,0	1,5%	
Ausbildung im Qualitätswesen	1,0						1,0	0,2%	
Ausbildung in Intensivpflege		3,0	1,0				4,0	0,9%	
Ausbildung in OP-Pflege		14,0					14,0	3,1%	
Ausbildung in Palliativpflege		1,0					1,0	0,2%	
Anästhesie für Pflegepersonal		1,0					1,0	0,2%	
Gesundheitsmanagementausbildung	30,0					1,0	31,0	6,9%	
Ausbildung im Bereich Diabetes					3,0		3,0	0,7%	
Dialyse-Ausbildung		2,0					2,0	0,4%	
Uni-Lg für leitendes Krankenhaus	1,0						1,0	0,2%	

Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

5.2.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Zwei Fünftel der Stellen der BOG (39.9%) enthalten Angaben zu berufspraktischen Erfahrungen (Abb. 20). Wenn angesprochen, wird zumeist eine spezifische Praxis gefordert (25.6%), die Praxisdauer jedoch vorwiegend nicht präzisiert (27.5%). 1.8% der Stellenausschreibungen wenden sich explizit auch an BerufseinsteigerInnen. Führungserfahrungen sind in dieser BOG ausschließlich bei Ausschreibungen für PflegeleiterInnen ausgedrückt.

Für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester zeigt sich ein ähnliches Anforderungsprofil. In 36.9% der Stellenausschreibungen geäußert, bleiben die formulierten Erwartungen zur beruflichen Vorerfahrung vorwiegend zeitlich unbestimmt, drücken aber doch mehrheitlich praxisinhaltliche Erfordernisse aus.

Ergebnisse von 2010									
berufspraktische Erfahrungen - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	45,0	242,5	8,0	11,0	143,0	3,0	452,5	100,0%	
keine Angaben	10,0	153,0	5,0	4,0	100,0	0,0	272,0	60,1%	
auch ohne Praxis		5,0			1,0	2,0	8,0	1,8%	
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	13,0	63,5	1,0	6,0	40,0	1,0	124,5	27,5%
	< 1 Jahr		3,0					3,0	0,7%
	1 - 3 Jahre		5,0					5,0	1,1%
	> 3 Jahre	22,0	13,0	2,0	1,0	2,0		40,0	8,8%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	12,0	25,5	1,0		18,0		56,5	12,5%
	spezif. Praxis	23,0	59,0	2,0	7,0	24,0	1,0	116,0	25,6%
Führungserfahrung		16,0						16,0	3,5%
Projektmanagementenerfahrung								0,0	0,0%

Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

5.2.3 Computerkenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Computerkenntnisse sind in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen von nachrangiger Bedeutung (Abb. 21). Angesprochen werden dabei ausschließlich Kenntnisse in EDV-Standardprogrammen (6.6%), überwiegend wird keine weitere Präzisierung vorgenommen (4.9%).

16.0 von 242.5 Stellenausschreibungen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester drücken Erwartungen zu Computerkenntnissen aus. In allen 16.0 Fällen sind nicht weiter präzierte EDV-Standardprogrammkenntnisse gefordert. Die Beherrschung anderer (spezieller) Computerprogramme wird nicht explizit erwartet.

Ergebnisse von 2010									
Computerkenntnisse - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen									
Berufe		pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen		45,0	242,5	8,0	11,0	143,0	3,0	452,5	100,0%
keine Angaben		33,0	226,5	8,0	11,0	142,0	2,0	422,5	93,4%
EDV-Standardprogramme	insgesamt	12,0	16,0			1,0	1,0	30,0	6,6%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	5,0	16,0				1,0	22,0	4,9%
Outlook		2,0						2,0	0,4%
Office	insgesamt	7,0				1,0		8,0	1,8%
Office	ohne Präzis.	3,0				1,0		4,0	0,9%
Word		2,0						2,0	0,4%
Excel		4,0						4,0	0,9%
PowerPoint		2,0						2,0	0,4%

Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

5.2.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Bedarfe an fachspezifischen Kenntnissen werden in rund einem Fünftel der Inserate geäußert, genauer in 20.8 Prozent (Abb. 22). Kenntnisse in der Pflege (8.6%), zumeist präzisiert als Kenntnisse in der Pflegeplanung/-organisation (6.0%) und Pflegedokumentation (4.0%), aufgrund der sehr undifferenzierten Benennung den nicht spezifizierten Kenntnissen zuzuordnende Erwartungen (7.5%) und Kenntnisse in Beratung/Therapie (2.4%) sind die relativ häufigst angesprochenen Qualifikationsaspekte dieser Dimension.

Rund 22 Prozent der Annoncen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (53.5 von 242.5) explizieren fachspezifische Kenntnisse. Die meistgenannten Detailqualifikationsaspekte, abgesehen von den nicht spezifizierten Kenntnissen, sind: Kenntnisse in der Pflegeplanung/-organisation (n=21.5), Kenntnisse in der Pflegedokumentation (n=16.0), Kenntnisse in der gerontologischen/geriatrischen Pflege (n=4.0) und Kenntnisse im Bereich Blutabnahme (n=3.0).

Ergebnisse von 2010								
fachspezifische Kenntnisse - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen								
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	45,0	242,5	8,0	11,0	143,0	3,0	452,5	100,0%
keine Angaben	34,0	189,0	6,0	5,0	121,5	3,0	358,5	79,2%
nicht spezifizierete Kenntnisse	3,0	18,0			13,0		34,0	7,5%
kaufm./wirtschaftl. Kenntnisse insgesamt	4,0						4,0	0,9%
kaufm./wirtschaftl. Kenntnisse ohne Präzis.	1,0						1,0	0,2%
Qualitätsmanagementkenntnisse	2,0						2,0	0,4%
Personalmanagement-Kenntnisse	1,0						1,0	0,2%
wissenschaftliche Kenntnisse insgesamt		1,0					1,0	0,2%
wissenschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Medizin insgesamt		1,0					1,0	0,2%
Medizin ohne Präzis.							0,0	0,0%
Kenntnisse im klinischen Forschungsbereich		1,0					1,0	0,2%
Kenntn. in Gesundheit u. Medizin insgesamt	5,0	34,5	2,0	6,0	8,5		56,0	12,4%
Kenntn. in Gesundheit und Mediz ohne Präzis.							0,0	0,0%
medizinische Kenntnisse insgesamt	1,0	3,0		2,0			6,0	1,3%
medizinische Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Kenntnisse im Gebiet der Inneren Medizin		2,0					2,0	0,4%
Kenntnisse im Gebiet der Neurologie				1,0			1,0	0,2%
Kenntnisse im Gebiet der Psychiatrie				1,0			1,0	0,2%
Kenntnisse in rehabilitativer Medizin	1,0						1,0	0,2%
Erste Hilfe-Kenntnisse		1,0					1,0	0,2%
Ordinationshilfekenntnisse insgesamt		3,0					3,0	0,7%
Ordinationshilfekenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Blutabnahme		3,0					3,0	0,7%
medizinische Funktionsdiagnostik insgesamt		1,0					1,0	0,2%
medizin. Funktionsdiagnostik ohne Präzis.							0,0	0,0%
Endoskopie		1,0					1,0	0,2%
Kenntnisse in der Pflege insgesamt	4,0	29,5			5,5		39,0	8,6%
Kenntnisse in der Pflege ohne Präzis.	4,0	2,0					6,0	1,3%
Kenntn. i. gerontologischer/geriatrischer Pflege		4,0					4,0	0,9%
Kenntnisse in Palliativpflege		1,0					1,0	0,2%
Kenntnisse in basaler Stimulation		2,0					2,0	0,4%
Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation		21,5			5,5		27,0	6,0%
Kenntnisse in Pflegedokumentation		16,0			2,0		18,0	4,0%
Kenntnisse in Beratung/Therapie insgesamt		2,0	2,0	4,0	3,0		11,0	2,4%
Kenntn. in Beratung/Therapie ohne Präzis.				4,0	3,0		7,0	1,5%
Umgang mit traumatisierten Menschen			2,0				2,0	0,4%
Validation		2,0					2,0	0,4%
Kinästhetik		2,0					2,0	0,4%
Kenntn. von Gesetzen u. Normen insgesamt	3,0	2,0					5,0	1,1%
rechtliche Kenntnisse ohne Präzis.	2,0	2,0					4,0	0,9%
Sozialhilfegesetz	1,0						1,0	0,2%
Heimaufenthaltsgesetz	1,0						1,0	0,2%
Pflegegeldgesetz	1,0						1,0	0,2%
sonstige Kenntnisse insgesamt	2,0		2,0				4,0	0,9%
sonstige Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%
Verwaltungsstrukturen von Behörden/Instituti	2,0		2,0				4,0	0,9%

Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

5.2.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

Fremdsprachenkenntnisse spielen in dieser BOG eine untergeordnete Rolle. Lediglich in einem Stelleninserat der BOG und zwar für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester sind Englischkenntnisse gefordert.

Häufiger als Fremdsprachen sind Deutschkenntnisse in den Inseraten der BOG ausgewiesen. 11.0% aller Inserate formulieren entsprechende Erwartungen.

Ergebnisse von 2010									
Fremdsprachenkenntnisse - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	45,0	242,5	8,0	11,0	143,0	3,0	452,5	100,0%	
keine Angaben	45,0	241,5	8,0	11,0	143,0	3,0	451,5	99,8%	
Englisch	insgesamt		1,0				1,0	0,2%	
	sehr gut						0,0	0,0%	
	gut		1,0				1,0	0,2%	
	etwas						0,0	0,0%	
Deutsch	insgesamt	2,0	30,0			16,0	2,0	50,0	11,0%
	sehr gut		17,0			6,0	23,0	5,1%	
	gut	2,0	13,0			10,0	2,0	27,0	6,0%
	etwas						0,0	0,0%	

Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

5.2.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester

In zwei Drittel aller Stellen der BOG finden sich Formulierungen zu sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden (Abb. 24). Überwiegend sind dies Qualifikationen in den zwei Dimensionen persönliche Werte und Einstellungen (61.0%) sowie soziale Kompetenzen (53.3%). Im speziellen werden Einsatzbereitschaft (31.8%), Flexibilität (29.6%), Verantwortungsgefühl (24.3%), Teamfähigkeit (23.9%), Freude am Umgang mit Menschen (23.4%), Soziale Kompetenz (18.6%), Einfühlungsvermögen (13.5%), Selbständigkeit (12.2%), Belastbarkeit (11.9%), Lernbereitschaft (11.3%) und andere in dieser Reihenfolge gefordert.

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

Ergebnisse von 2010									
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	45,0	242,5	8,0	11,0	143,0	3,0	452,5	100,0%	
keine Angaben	3,0	78,0	1,0	3,0	59,5	2,0	146,5	32,4%	
soziale Kompetenzen	insgesamt	39,0	118,5	3,0	6,0	73,5	1,0	241,0	53,3%
	Soziale Kompetenz	17,0	39,0			28,0		84,0	18,6%
	Teamfähigkeit	11,0	55,5	3,0	2,0	35,5	1,0	108,0	23,9%
	Integrative Fähigkeiten	2,0						2,0	0,4%
	Gutes Auftreten	4,0	8,0			2,0		14,0	3,1%
	Gepflegtes Äußeres		9,0					9,0	2,0%
	Gute Umgangsformen	1,0	6,0			1,0		8,0	1,8%
	Führungsqualitäten	21,0	3,0			1,0	1,0	26,0	5,7%
	Durchsetzungsvermögen	7,0					1,0	8,0	1,8%
	Einfühlungsvermögen	6,0	37,0			18,0		61,0	13,5%
	Konfliktfähigkeit	7,0	4,0	2,0				13,0	2,9%
	Freude am Umgang mit Menschen	8,0	57,0			41,0		106,0	23,4%
	Beratungskompetenz		2,0					2,0	0,4%
	Kontaktfreudigkeit	1,0	8,0			3,0		12,0	2,7%
	Selbstreflexionsfähigkeit		1,0					1,0	0,2%
	Kooperationsbereitschaft	4,0	11,0	2,0	5,0	11,0		33,0	7,3%
sprachliche Kompetenzen	insgesamt	12,0	21,0			6,0	1,0	40,0	8,8%
	Kommunikationsstärke	12,0	21,0			6,0	1,0	40,0	8,8%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2010									
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG									
Krankenpflegepersonal und Hebammen									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	Kp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	45,0	242,5	8,0	11,0	143,0	3,0	452,5	100,0%	
persönl. Werte u. Einstellungen	insgesamt	36,0	150,5	7,0	8,0	73,5	1,0	276,0	61,0%
	Einsatzbereitschaft	17,0	79,5	1,0	4,0	41,5	1,0	144,0	31,8%
	Selbständigkeit	7,0	25,0		5,0	17,0	1,0	55,0	12,2%
	Flexibilität	16,0	74,5	4,0	7,0	31,5	1,0	134,0	29,6%
	Unternehm. Denken	5,0					1,0	6,0	1,3%
	Ehrgeiz	7,0	2,0					9,0	2,0%
	Verantwortungsgefühl	13,0	64,5		1,0	30,5	1,0	110,0	24,3%
	Reisebereitschaft	1,0	4,0		4,0	3,0		12,0	2,7%
	KundInnenorientierung	5,0	9,0	1,0		5,0	1,0	21,0	4,6%
	Pünktlichkeit		2,0					2,0	0,4%
	Beharrlichkeit		4,0					4,0	0,9%
	Qualitätsbewußtsein	3,0	2,0					5,0	1,1%
	Genauigkeit		17,0			6,0		23,0	5,1%
	Begeisterungsfähigkeit					1,0		1,0	0,2%
	Loyalität	1,0	20,0			9,0		30,0	6,6%
	Ausgeglichenheit	1,0						1,0	0,2%
	Freundlichkeit		28,0			9,0		37,0	8,2%
	Aufgeschlossenheit	3,0	6,0			11,0	1,0	21,0	4,6%
	Hilfsbereitschaft		7,0			5,0		12,0	2,7%
	Kollegialität		4,0					4,0	0,9%
	Ehrlichkeit	2,0	2,0					4,0	0,9%
	Diskretion		1,0					1,0	0,2%
	Selbstbewußtsein		1,0					1,0	0,2%
	Frustrationstoleranz			2,0				2,0	0,4%
	Soziales Engagement	1,0						1,0	0,2%
	Professionelle Einstellung	2,0	11,0			9,0		22,0	4,9%
kognitive Fähigkeiten	insgesamt	23,0	33,0		1,0	15,0	1,0	73,0	16,1%
	Analytische Fähigkeiten	5,0						5,0	1,1%
	Vernetztes Denken	2,0	1,0					3,0	0,7%
	Problemlösungsfähigkeit	1,0			1,0			2,0	0,4%
	Schnelle Auffassungsgabe		4,0					4,0	0,9%
	Strukturierte Arbeitsweise	3,0						3,0	0,7%
	Lernbereitschaft	11,0	25,0			14,0	1,0	51,0	11,3%
	Umsetzungsstärke	5,0	5,0			2,0		12,0	2,7%
	Entscheidungsfähigkeit	3,0	2,0				1,0	6,0	1,3%
	Vielseitige Einsetzbarkeit	1,0						1,0	0,2%
	Hausverstand		2,0			1,0		3,0	0,7%
	Managementfähigkeiten	1,0						1,0	0,2%
körperl. u. psych. Voraussetzung	insgesamt	8,0	27,0	2,0	5,0	14,0	1,0	57,0	12,6%
	Belastbarkeit	8,0	25,0	2,0	5,0	13,0	1,0	54,0	11,9%
	Streßstabilität	1,0	2,0			1,0		4,0	0,9%
	Körperliche Fitneß		11,0			3,0		14,0	3,1%
Besondere Fähigkeiten/Eignungen	insgesamt	7,0	6,5			9,5	1,0	24,0	5,3%
	Organisationstalent	7,0	4,5			7,5	1,0	20,0	4,4%
	Kreativität		2,0			2,0		4,0	0,9%

Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Krankenpflegepersonal und Hebammen

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

Das Qualifikationsprofil des Berufes Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fügt sich zu folgendem Bild (Abb. 25). Vergleichsweise häufig werden Qualifikationen in der Dimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden (67.8%) explizit erwartet. Seltener sind berufspraktische Erfahrungen (36.9%) in den Inseraten angezeigt. In noch geringerem Ausmaß werden fachspezifische Kenntnisse (22.1%), Computerkenntnisse (6.6%) und Fremdsprachenkenntnisse (0.4%) nachgefragt¹⁸.

Die Detailbefunde zeigen auf, dass vor allem soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden das formulierte Erwartungsprofil bestimmen. Nach der Nennungshäufigkeit gereiht sind dies in erster Linie Einsatzbereitschaft (32.8%), Flexibilität (30.7%), Verantwortungsgefühl (26.6%), Freude am Umgang mit Menschen (23.5%), Teamfähigkeit (22.9%), Soziale Kompetenz (16.1%), Einfühlungsvermögen (15.3%) und Freundlichkeit (11.5%). Eine zeitlich nicht weiter präzierte berufspraktische Erfahrung findet sich in 26.2 Prozent der Stellenausschreibungen, eine spezifische Fachpraxis in 24.3 Prozent. 9.3 Prozent der Inserate weisen den Besitz des Führerscheins der Klasse B als Einstiegsanforderung aus, 8.9 Prozent fordern Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation und 6.6 Prozent Kenntnisse in der Pflegedokumentation. Ebenfalls 6.6 Prozent formulieren nicht weiter präzierte EDV-Standardprogrammkenntnisse. Als fachspezifische Weiterbildung bzw. Spezialisierung wird vor allem eine Ausbildung in OP-Pflege (5.8%) genannt.

Ergebnisse von 2010			
Qualifikationsprofil			
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	242,5	100,0%	
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen	-----*	-----*	
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen	153,0	63,1%	
keine Angaben - Computerkenntnisse	226,5	93,4%	
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse	189,0	77,9%	
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse	241,5	99,6%	
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden	78,0	32,2%	
Einsatzbereitschaft	79,5	32,8%	
Flexibilität	74,5	30,7%	
Verantwortungsgefühl	64,5	26,6%	
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	63,5	26,2%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	59,0	24,3%
Freude am Umgang mit Menschen		57,0	23,5%
Teamfähigkeit		55,5	22,9%
Soziale Kompetenz		39,0	16,1%
Einfühlungsvermögen		37,0	15,3%
Freundlichkeit		28,0	11,5%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	25,5	10,5%
Selbständigkeit		25,0	10,3%
Lernbereitschaft		25,0	10,3%
Belastbarkeit		25,0	10,3%
Führerschein	Klasse B	22,5	9,3%
Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation		21,5	8,9%
Kommunikationsstärke		21,0	8,7%
Loyalität		20,0	8,2%
nicht spezifizierte Kenntnisse		18,0	7,4%
Deutsch	sehr gut	17,0	7,0%
Genauigkeit		17,0	7,0%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	16,0	6,6%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

¹⁸ Aufgrund der gesetzlichen Festschreibung der formalen Ausbildung werden schulische Vorqualifikationen in diesem Beruf nicht analysiert.

Ergebnisse von 2010		
Qualifikationsprofil		
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	242,5	100,0%
Kenntnisse in Pflegedokumentation	16,0	6,6%
Ausbildung in OP-Pflege	14,0	5,8%
Dauer der Praxis > 3 Jahre	13,0	5,4%
Deutsch gut	13,0	5,4%
Kooperationsbereitschaft	11,0	4,5%
Professionelle Einstellung	11,0	4,5%
Körperliche Fitneß	11,0	4,5%
Gepflegtes Äußeres	9,0	3,7%
KundInnenorientierung	9,0	3,7%
Gutes Auftreten	8,0	3,3%
Kontaktfreudigkeit	8,0	3,3%
Hilfsbereitschaft	7,0	2,9%
Weiterbildung ohne Präzisierung	6,0	2,5%
Gute Umgangsformen	6,0	2,5%
Aufgeschlossenheit	6,0	2,5%
auch ohne Praxis	5,0	2,1%
Dauer der Praxis 1 - 3 Jahre	5,0	2,1%
Umsetzungsstärke	5,0	2,1%
Organisationstalent	4,5	1,9%
Kenntnisse in gerontologischer/geriatrischer Pflege	4,0	1,6%
Konfliktfähigkeit	4,0	1,6%
Reisebereitschaft	4,0	1,6%
Beharrlichkeit	4,0	1,6%
Kollegialität	4,0	1,6%
Schnelle Auffassungsgabe	4,0	1,6%
Ausbildung in Intensivpflege	3,0	1,2%
Dauer der Praxis < 1 Jahr	3,0	1,2%
Blutabnahme	3,0	1,2%
Führungsqualitäten	3,0	1,2%
Dialyse-Ausbildung	2,0	0,8%
Kenntnisse im Gebiet der Inneren Medizin	2,0	0,8%
Kenntnisse in der Pflege ohne Präzis.	2,0	0,8%
Kenntnisse in basaler Stimulation	2,0	0,8%
Validation	2,0	0,8%
Kinästhetik	2,0	0,8%
rechtliche Kenntnisse ohne Präzis.	2,0	0,8%
Beratungskompetenz	2,0	0,8%
Ehrgeiz	2,0	0,8%
Pünktlichkeit	2,0	0,8%
Qualitätsbewußtsein	2,0	0,8%
Ehrlichkeit	2,0	0,8%
Entscheidungsfähigkeit	2,0	0,8%
Hausverstand	2,0	0,8%
Streßstabilität	2,0	0,8%
Kreativität	2,0	0,8%
Führerschein ohne Präzis.	1,0	0,4%
Ausbildung in Palliativpflege	1,0	0,4%
Anästhesie für Pflegepersonal	1,0	0,4%
Kenntnisse im klinischen Forschungsbereich	1,0	0,4%
Erste Hilfe-Kenntnisse	1,0	0,4%
Endoskopie	1,0	0,4%
Kenntnisse in Palliativpflege	1,0	0,4%
Englisch	1,0	0,4%
Selbstreflexionsfähigkeit	1,0	0,4%
Diskretion	1,0	0,4%
Selbstbewußtsein	1,0	0,4%
Vernetztes Denken	1,0	0,4%

* formale Ausbildung ist gesetzlich geregelt

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

6. Methodische Nachbetrachtungen

Einige abschließende Bemerkungen zur Validität der Methode der Stellenmarktanalyse und den methodisch bedingten Grenzen der Aussagekraft: Da sich die Stellenmarktanalyse ausschließlich auf die in den Stelleninseraten angezeigten Qualifikationen bezieht, wird die Möglichkeit, Aussagen über den Qualifikationsbedarf in den untersuchten Berufen zu treffen, einerseits durch die Anzahl der Stelleninserate je Beruf bestimmt und andererseits, inwieweit die in den Inseraten angesprochenen Qualifikationen den „tatsächlichen“ Qualifikationsbedarf widerspiegeln. Die Inseratenzahl ist vor allem in Berufen mit nur geringer Nachfrage nach neuen MitarbeiterInnen und in Berufen, in denen die Rekrutierung kaum über Stellenanzeigen erfolgt, ein einschränkender Faktor. Bei der Beurteilung der Inserate nach dem Kriterium der adäquaten Qualifikationswiedergabe ist es hilfreich, sich die Funktion eines Stelleninserats zu vergegenwärtigen. Mittels Inserat wird angestrebt, dass potentiell gut geeignete BewerberInnen zur Bewerbung motiviert und weniger gut geeignete von einer Bewerbung abgehalten werden. Inserate haben vorwiegend motivierende und differenzierende Funktionen. Die Darstellung der Tätigkeitsinhalte und Qualifikationsbedarfe ist daher eher schlaglichtartig als auf Vollständigkeit ausgerichtet.

Wenn auch jeweils nicht auf vollständige Abbildung zielend, so lassen sich doch erhebliche Unterschiede im Ausmaß feststellen, in dem Qualifikationen in den Inseraten angesprochen sind. Abbildung 26 zeigt die Ergebnisse zu den in den Stelleninseraten genannten Bedarfen nach den BOG und Qualifikationsdimensionen tabelliert.

Im Mittel aller Berufsobergruppen zeigt sich, dass Qualifikationsbedarfe in den Qualifikationsdimensionen soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden, berufspraktische Erfahrungen sowie schulische Vorqualifikationen häufiger geäußert werden als in den anderen drei Dimensionen. Dabei variieren die Stellenanzeigenanteile mit Angaben zu sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden zwischen 100.00 Prozent in der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer bzw. 85.71 Prozent in der BOG Umwelt und geringen 35.32 Prozent in der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule – die quantitativ ausgesprochen kleinen BOG Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei sowie BOG Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung ausgenommen. Berufspraktische Erfahrungen werden in 76.19 Prozent in der BOG Umwelt bzw. 60.82 Prozent in der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule und 2.94 Prozent in der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer angezeigt. Erwartungen zu schulischen Vorqualifikationen finden sich in hohen 85.71 Prozent in der BOG Umwelt und im Gegensatz dazu in lediglich 1.15 Prozent in der BOG Reinigungsberufe. Formulierungen zu den fachspezifischen Kenntnissen liegen im Schnitt vergleichsweise seltener vor, sind aber für einige BOG, etwa für die BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer, die BOG Ärztliche Berufe oder die BOG Umwelt, in der Hälfte bzw. mehr als der Hälfte der Stelleninserate verfügbar. Die Qualifikationsdimensionen Fremdsprachenkenntnisse und Computerkenntnisse besitzen nur in wenigen der untersuchten BOG eine nennenswerte Bedeutung in der Personalselektion.

prozentuelle Nennung von Qualifikationen je BOG - Daten 2010								
BF	BOG	Schule	Praxis	EDV	Fachk.	Sprache	Sozialk.	n
	Gesundheit und Medizin							
	Ärztliche Berufe	*	42,35%	10,59%	48,24%	8,24%	70,59%	85,0
	Krankenpflegepersonal und Hebammen	*	39,89%	6,63%	20,77%	0,22%	67,62%	452,5
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	34,92%	3,17%	0,00%	9,52%	0,00%	68,25%	31,5
	Handel mit Gesundheitsprodukten	44,26%	34,43%	31,15%	9,84%	3,28%	54,10%	30,5
	Massage und Gesundheitsförderung	14,81%	27,16%	0,00%	39,51%	8,64%	45,68%	81,0
	Medizinisch-technische Berufe	*	24,32%	5,41%	17,84%	2,16%	47,57%	185,0
	Medizinische Hilfsberufe	11,29%	30,00%	11,94%	19,35%	2,26%	39,03%	310,0
	Hotel- und Gastgewerbe							
	Hotelempfang und Etage Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	12,64%	44,59%	18,40%	10,31%	32,05%	54,90%	494,5
	Küchenfach- und -hilfskräfte	32,60%	56,04%	20,15%	19,05%	26,74%	68,13%	273,0
	Servicefach- und -hilfskräfte	16,20%	28,77%	1,87%	11,60%	2,12%	44,67%	1654,5
		16,19%	34,15%	1,05%	9,90%	15,14%	49,82%	1905,0
	Soziales, Erziehung und Bildung							
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	47,25%	60,82%	11,93%	15,44%	14,97%	35,32%	427,5
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	55,05%	58,77%	15,21%	17,19%	2,56%	59,35%	430,5
	Kindererziehung und -betreuung	67,02%	31,91%	2,13%	10,11%	4,52%	58,51%	376,0
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	75,00%	100,0%	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%	4,0
	Sicherheitsdienste							
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	79,41%	2,94%	79,41%	79,41%	29,41%	100,0%	34,0
	Private Sicherheits- und Wachdienste	14,54%	15,86%	14,54%	15,42%	17,62%	43,17%	113,5
	Reinigung und Hausbetreuung							
	Reinigungsberufe	1,15%	20,65%	0,92%	2,77%	0,46%	37,49%	433,5
	Haushaltsberufe	5,06%	25,74%	0,84%	19,41%	3,38%	50,63%	237,0
	Hilfsberufe und Aushilfskräfte							
	Allgemeine Hilfsberufe	5,54%	25,74%	5,15%	3,56%	0,00%	62,18%	252,5
	Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft							
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau	27,03%	45,95%	2,70%	27,03%	5,41%	51,35%	37,0
	Landbau und Viehwirtschaft	58,97%	51,28%	2,56%	12,82%	2,56%	58,97%	39,0
	Reise, Freizeit und Sport							
	Profisport und Sportbetreuung	12,50%	35,42%	8,33%	14,58%	25,00%	52,08%	48,0
	Reise- und Freizeitgestaltung	26,92%	39,10%	25,00%	30,77%	41,03%	66,03%	156,0
	Umwelt							
	Umwelt	85,71%	76,19%	38,10%	47,62%	23,81%	85,71%	21,0
	Körper- und Schönheitspflege							
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	24,48%	21,53%	0,00%	11,63%	3,13%	41,32%	288,0

* formale Ausbildung ist gesetzlich geregelt

Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2010

Wie informativ sind die Stelleninserate hinsichtlich des darin formulierten Qualifikationsbedarfs in einzelnen BOG? Hoch ist der Informationsgehalt in der BOG Öffentliche Sicherheit und Bundesheer und der BOG Umwelt. In diesen BOG werden durchschnittlich pro Inserat zu mehr als drei Qualifikationsdimensionen Bedarfe formuliert. Eher selten werden im Gegensatz dazu in den Inseraten der BOG Reinigungsberufe, der BOG Schönheits-, Hand- und Fußpflege, der BOG Allgemeine Hilfsberufe, der BOG Haushaltsberufe sowie der BOG Küchenfach- und -hilfskräfte Erwartungen zu den einzelnen Dimensionen angeführt.

Die Ergebnisse der diesjährigen und der früheren Qualifikationsbedarfsanalysen resümierend, lässt sich feststellen, dass sich die Stellenmarktanalyse für eine Vielzahl der untersuchten Berufe und Berufsobergruppen gut eignet, um ein detailreiches Bild der Qualifikationsanforderungen zu erhalten. Das so gewonnene Bild beansprucht nicht, die Qualifikationsbedarfe der untersuchten Berufe vollständig abzubilden, rückt aber vor allem jene Qualifikationen in den Fokus der Wahrnehmung, die eine hohe Selektionsrelevanz bei der Besetzung offener Stellen haben.