

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

Endbericht

informationscouts - Josef Mair

Wien, Dezember 2013

***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	9
2.1.3 Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung	10
2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste	11
2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung	11
2.1.6 Berufsbereich Hilfsberufe und Aushilfskräfte	11
2.1.7 Berufsbereich Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	12
2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport	12
2.1.9 Berufsbereich Umwelt	12
2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege	13
2.2 Medienauswahl	14
2.3 Beobachtungszeitraum (BZR)	15
2.4 Auswahl der Stelleninserate	16
3. Stichprobenbeschreibung	17
3.1 Verteilung nach Berufen	17
3.2 Verteilung nach Regionen	27
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 (rz)	34
5.1.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	34
5.1.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	36
5.1.3 Computerkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	37
5.1.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	38
5.1.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	39
5.1.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Hotelempfang und Etage und im Beruf RezeptionistIn (rz)	40
5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn (rz)	42

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die ausgewählten 10 Berufsbereiche	8
Abbildung 2: Die herangezogenen 15 Medien des österreichischen Stellenmarktes.....	14
Abbildung 3: Anteil der offenen Stellen nach Berufsbereichen	18
Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen	19
Abbildung 5: Häufigkeiten der offenen Stellen nach Berufen	25
Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen im BZR 2013 gegenüber BZR 2012	26
Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen.....	27
Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2012 und 2013.....	28
Abbildung 9: 6 Erfassungs- und Analysedimensionen zu den Qualifikationsbedarfen.....	29
Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2013	34
Abbildung 11: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	35
Abbildung 12: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	36
Abbildung 13: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	37
Abbildung 14: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	38
Abbildung 15: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	39
Abbildung 16: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Hotelempfang und Etage.....	41
Abbildung 17: Qualifikationsprofil im Beruf RezeptionistIn.....	44
Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege im BZR 2013	45
Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	46
Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	47
Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	48
Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	49
Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	50
Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege.....	52
Abbildung 25: Qualifikationsprofil im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester...	54
Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2013 .	56

1. Ziel der Studie

Die Transparenz auf dem Stellenmarkt zu erhöhen, ist die zentrale Zielsetzung der Qualifikationsbedarfsanalyse anhand von Stellenmarktinseraten. Diese Analyse liefert umfangreiche und detaillierte Daten zu den im Zuge der Stellenbesetzung geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten. Den Akteuren auf diesem Markt, vor allem den stellensuchenden bzw. in der Berufsorientierung befindlichen Personen und den in der Berufsberatung und Vermittlung Tätigen, werden mittels dieser Analyse Informationen an die Hand gegeben, die sie weg von Einzelbeobachtungen hin zu einer empirisch fundierten und repräsentativen Aufbereitung der Qualifikationserfordernisse des österreichischen Gesamtstellenmarktes führt, Informationen, die behilflich sind, die jeweilige Positionierung auf diesem Markt, die Chancen und Möglichkeiten, aber auch die Weiterbildungsnotwendigkeiten besser einschätzen zu können. Als Nutzerkreis spricht die hier vorgelegte Studie aber auch Schulungsanbieter und das Arbeitsmarktservice als zentrale Dienstleistungsinstitution auf diesem Markt an.

Die hier präsentierte ist die zweiundzwanzigste 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 allem 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 Gesundheits- und Krankenpflege.
- 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 gewährleistet durch Design und Sampling ein repräsentatives Abbild der Qualifikationsbedarfe des österreichischen Stellenmarktes.
- *Umfang* – Die hohe Anzahl an erfassten Inseraten sowie an Informationen zum Qualifikationsbedarf ermöglicht gesicherte Aussagen über den untersuchten Stellenmarkt.
- *Präzision und Vollständigkeit* – Alle qualifikationsrelevanten Formulierungen werden entsprechend präzise und detailreich erfasst und in die Analyse einbezogen.
- *Terminologische Originalität* – In den Arbeitsschritten Erfassung, Kategorisierung und Auswertung wird auf größtmögliche Nähe zu den in den Inseraten verwendeten Begrifflichkeiten Wert gelegt.

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

Um zeitliche Verläufe nachzeichnen zu können, wird die Forschungsmethodik weitgehend konstant gehalten. Wie die Erfahrung zeigt, machen allerdings Merkmale des untersuchten Gegenstandes (Entwicklungen in der „Berufe-Landschaft“, Veränderungen in den Insertionsgewohnheiten der stellenschaltenden Unternehmen, Änderungen in den Schaltungsmedien) und Weiterentwicklungen in korrespondierenden Systemen (z.B. im AMS-Qualifikations-Barometer) Adaptionen erforderlich. Die vorliegende Studie unterscheidet sich in zwei Aspekten von der letztjährigen: zur Kompensation des deutlich geringeren Stellenaufkommens in den einzelnen Medien wurde mit der Online-Jobbörse *Careesma* ein zusätzliches Medium in die Analyse einbezogen. Eine weitere Änderung betrifft das Berufskategoriensystem. Die vereinzelt vorgenommenen Anpassungen der Berufsbezeichnungen - Details dazu unter Punkt 2.1 - wirken sich auf die Aufzeigbarkeit zeitlicher Verläufe nicht aus.

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** 192 Berufe aus 27 Berufsobergruppen aus folgenden 10 Berufsbereichen (Abbildung 1).

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

Abbildung 1: Die ausgewählten 10 Berufsbereiche

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

2.1.1 Berufsbereich Gesundheit und Medizin

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

Ärztliche Berufe (Äb):

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

Gesundheits- und Krankenpflege (Kp):

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

Gewerblich-technische Gesundheitsberufe (Gt):

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

Handel mit Gesundheitsprodukten (Hg):

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

Massage (Ma):

MedizinischeR MasseurIn (mm), GewerblicheR MasseurIn (gm)

Gehobene medizinisch-technische Dienste (Mt):

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

Medizinische Assistenzberufe (Me):

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

2.1.2 Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe

Der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe umfasst 4 Berufsobergruppen mit zusammen 31 Berufen.

Hotelempfang und Etage (He):

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

³ Klammerausdrücke geben die Abkürzungen wieder.

Hotelverwaltung und Gaststättenleitung (Hv):

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

Küchenfach- und -hilfskräfte (Kü):

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

Servicefach- und -hilfskräfte (Se):

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

2.1.3 Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung

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

Schule, Weiterbildung und Hochschule (Sc):

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

Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (So):

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

Kindererziehung und -betreuung (Ki):

SozialpädagogIn, Sozialpädagogin (*sp*), KindergartenpädagogIn, Kindergartenpädagogin (*kg*)⁴, KindergartenhelferIn (*kh*), Tageseltern (*te*), KinderbetreuerIn (*kb*)

Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung (Ra):

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

⁴ Der Beruf KindergärtnerIn (*kg*) wird in KindergartenpädagogIn, Kindergartenpädagogin (*kg*) umbenannt.

2.1.4 Berufsbereich Sicherheitsdienste

Der Berufsbereich Sicherheitsdienste umfasst 2 Berufsobergruppen mit insgesamt 13 Berufen.

Öffentliche Sicherheit und Bundesheer (Ös):

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

Private Sicherheits- und Wachdienste (Ps):

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

2.1.5 Berufsbereich Reinigung und Hausbetreuung

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

Reinigungsberufe (Re):

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

Haushaltsberufe (Ha):

HausbesorgerIn (*hb*), HaushälterIn (*hh*), Haushaltshilfe (*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 wird durch 3 Berufsobergruppen mit zusammen 23 Berufen gebildet.

Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei (Fo):

ForstaufseherIn (fo)⁵, ForstwirtschafterIn (fw), Forstgarten- und ForstpflgefacharbeiterIn (fg), ForstarbeiterIn (fa), JägerIn (jä), FischereifacharbeiterIn (fi)

Obst-, Wein- und Gartenbau (Ob):

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

Landbau und Viehwirtschaft (Lb):

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

2.1.8 Berufsbereich Reise, Freizeit und Sport

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

Profisport und Sportbetreuung (Pr):

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

Reise- und Freizeitgestaltung (Rf):

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

2.1.9 Berufsbereich Umwelt

Der Berufsbereich Umwelt entspricht einer Berufsobergruppe mit 5 Berufen.

Umwelt (Uw):

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

⁵ Der Beruf FörsterIn (fö) wird in ForstaufseherIn (fo) umbenannt.

2.1.10 Berufsbereich Körper- und Schönheitspflege

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

Schönheits-, Hand- und Fußpflege (Sp):

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

2.2 Medienauswahl

Die Qualifikationsbedarfsanalyse basiert auf den Inseraten von insgesamt 15 Medien, von 10 Printmedien und von 5 Online-Jobbörsen (Abb. 2)⁶. Der Medienselektion liegen folgende Kriterien zugrunde: Für acht Printmedien ist ihre bundesländerbezogene Bedeutung ausschlaggebend. Das Printmedium *Der Standard* nimmt in einzelnen Berufsbereichen eine wichtige Stellung für den gesamtösterreichischen Stellenmarkt ein, die *Wiener Zeitung* ist ein zentrales Medium für das Inserieren offener Stellen des „öffentlichen Sektors“.

Abgesehen von der vom Arbeitsmarktservice betriebenen Online-Jobbörse *eJob-Room*⁷ sind die fünf Online-Jobbörsen *Stepstone*, *Jobpilot*, *Gastrojobs*, *Karriere* 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)• Karriere (www.karriere.at)• Careesma (www.careesma.at)
--

Abbildung 2: Die herangezogenen 15 Medien des österreichischen Stellenmarktes

⁶ Die Analyse des Jahres 2012 basierte auf den Inseraten von 14 Medien - 10 Printmedien und 4 Online-Jobbörsen. Der aktuelle Medienpool wurde um das Online-Medium *Careesma* erweitert.

⁷ 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 Stelleninsetrate der dargestellten 15 Medien gesichtet und analysiert werden, umfasst für 22 von 27 Berufsobergruppen 24 Wochen. Die „nachfragestärksten“ 5 Berufsobergruppen⁸ werden über einen Zeitraum von 16 Wochen in die Analyse einbezogen.

Details zur Stichprobenziehung:

- Die einzelnen Medien wurden in der vorliegenden Bedarfsanalyse BZR 2013 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 90 Ausgaben bzw. 60 Ausgaben in den Endbericht zur Analyse ein.
- Die Stichprobenziehung erfolgte in der Weise, dass bei den Printmedien jeweils 6 bzw. 4 Samstagsausgaben – jene Wochentagsausgaben mit den meisten Stelleninsetraten – und bei den Online-Medien jeweils sechs bzw. vier Schaltungswochen herangezogen wurden.

Die in die Analyse miteinbezogenen 24 Wochen des BZR 2013 entfallen auf die Kalenderwochen 12 bis 35, also auf den Zeitraum Ende März bis Anfang September 2013. Der 16-wöchige BZR umfasst den Zeitraum Kalenderwoche 20 bis 35 im Jahr 2013.

⁸ Als Kriterium für die Zuordnung zu den „nachfragestärkeren“ bzw. „nachfrageschwächeren“ Berufsobergruppen dient das erfasste Stellenaufkommen des BZR 2009. Die konkrete Zuordnung aller BOG und Berufe ist in Abbildung 5 dargestellt.

2.4 Auswahl der Stelleninserate

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

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

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

3. Stichprobenbeschreibung

Im Beobachtungszeitraum BZR 2013 werden für die 10 Berufsbereiche 6073.0⁹ offene Stellen erfasst. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Jahres 2012 bedeutet das einen Rückgang des erfassten Stellenangebots um 5.9 Prozent. Im BZR 2012 wurden 6455.0 offene Stellen registriert¹⁰.

3.1 Verteilung nach Berufen

In der aktuellen Analyse zeigt sich der Berufsbereich Hotel- und Gastgewerbe als der mit Abstand meistnachgefragte. Mit 2981.5 erfassten offenen Stellen entfallen auf diesen Berufsbereich knapp die Hälfte (49.1%) aller analysierten Stellen. Gereiht nach dem quantitativen Stellenausmaß ergibt sich folgendes Bild:

- Hotel- und Gastgewerbe (n=2981.5 Stellen bzw. 49.1% der erfassten Stellen),
- Soziales, Erziehung und Bildung (n=1144.0 bzw. 18.8%),
- Gesundheit und Medizin (n=855.5 Stellen bzw. 14.1%) und
- Reinigung und Hausbetreuung (n=528.5 bzw. 8.7%).

Deutlich geringer ist die Nachfrage in den anderen sechs Berufsbereichen:

- Körper- und Schönheitspflege (n=193.0 bzw. 3.2%),
- Sicherheitsdienste (n=139.0 bzw. 2.3%),
- Reise, Freizeit und Sport (n=130.5 bzw. 2.1%),
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte (n=53.0 bzw. 0.9%),
- Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (n=29.0 bzw. 0.5%) und
- Umwelt (n=19.0 bzw. 0.3%).

⁹ 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 einE oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden und zweitens, wenn mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden, wie viele das sind. Werden mehrere MitarbeiterInnen gesucht, die genaue Anzahl aber nicht weiter präzisiert, dann kodieren wir dies mit „2.0 MitarbeiterInnen“. Im anderen Fall, wenn also nicht ersichtlich ist, ob ein oder mehrere MitarbeiterInnen gesucht werden, kodieren wir dies mit „1.5 MitarbeiterInnen“, was in der Analyse zu nicht-ganzzahligen Stellenzahlen führt. Wir illustrieren diesen Umstand mit einem Inserat aus dem aktuellen Datensatz, geschaltet in der Tiroler Tageszeitung am 25.05.2013. Der Inserattext ist wörtlich übernommen: „**Tagesmutter/Tagesvater - ein Beruf mit Heimvorteil.** Wir suchen erfahrene Frauen und Männer aus den Bezirken Innsbruck-Stadt und -Land, Reutte und Schwaz, die Tagesmütter/Tagesväter werden wollen. **Wir bieten** eine vielseitige Ausbildung für einen Beruf mit Spielräumen. ...“. Aus dem Inserat geht nicht hervor, wie viele Tagesmütter/Tagesväter für die einzelnen Bezirke gesucht werden. In die Analyse geht dieses Inserat mit jeweils 1.5 Stellen für den Beruf Tageseltern für die Bezirke Innsbruck-Stadt, Innsbruck-Land, Reutte und Schwaz ein.

¹⁰ Ohne die Ausweitung des Medienpools - die Online-Jobbörse *Careesma* wurde zusätzlich zu den bereits im BZR 2012 untersuchten 14 Stellenmarktmedien in die Auswertung einbezogen - wäre der Rückgang noch deutlich höher ausgefallen.

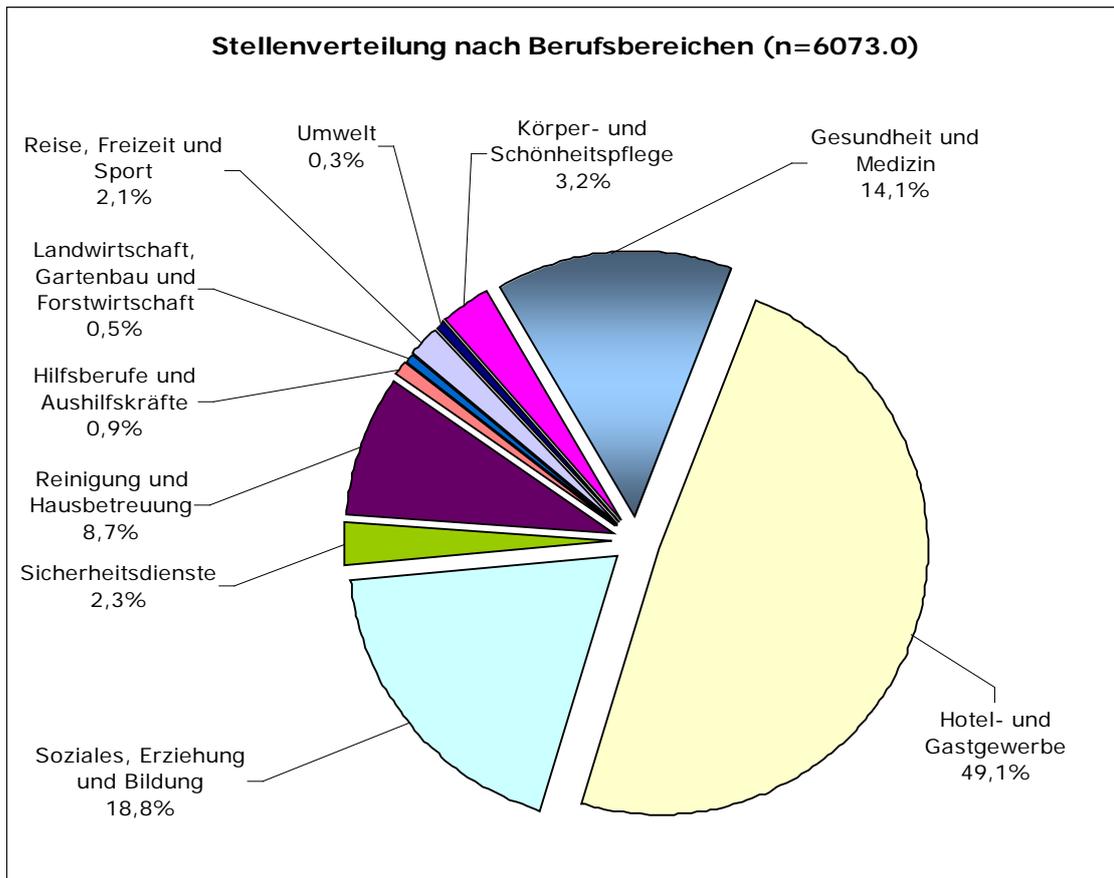


Abbildung 3: Anteil der offenen Stellen nach Berufsbereichen

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 1285.0 Stellen bzw. einem Anteil von 21.2 Prozent die am stärksten nachgefragte BOG.
- Am zweithäufigsten sind für die BOG Küchenfach- und -hilfskräfte offene Stellen ausgeschrieben (n=1084.0 bzw. 17.8%).
- Die am dritthäufigsten im Untersuchungssample vertretene Berufsobergruppe ist Soziale Betreuung, Beratung und Therapie mit 449.5 Stellen (7.4%).
- Für die BOG Reinigungsberufe sind 346.5 offene Stellen im Untersuchungssample vertreten, was einem Anteil von 5.7% des gesamten analysierten Stellenaufkommens entspricht.
- Nur unwesentlich weniger Stellenangebote finden sich für die BOG Kindererziehung und -betreuung (n=344.5 bzw. 5.7%), die BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule (n=343.0 bzw. 5.6%) und die BOG Hotelpflicht und Etage (n=339.0 bzw. 5.6%).
- Zwischen zweihundert über dreihundert erfasste Stellen weisen die BOG Hotelverwaltung und Gaststättenleitung (n=273.5 bzw. 4.5%), die BOG Medizinische Assistenzberufe (n=246.0 bzw. 4.1%) sowie die BOG Gesundheits- und Krankenpflege (n=232.0 bzw. 3.8%) auf.

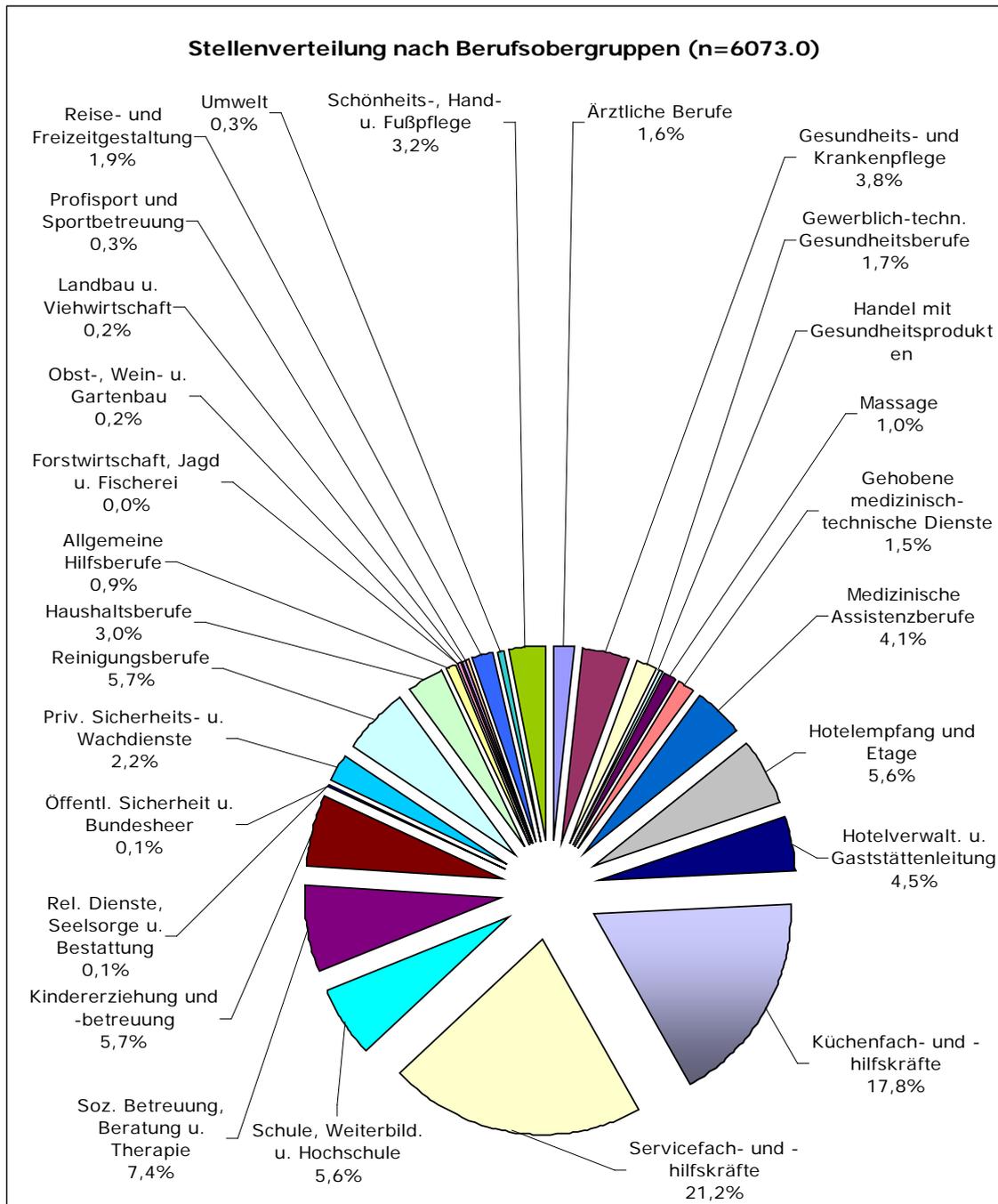


Abbildung 4: Anteil der offenen Stellen nach Berufsobergruppen

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	14,1%	855,5
	Ärztliche Berufe	1,6%	100,0
	AllgemeinmedizinerIn		30,0
	Zahnarzt, Zahnärztin		0,0
	Facharzt, Fachärztin		47,0
	ArbeitsmedizinerIn		22,0
	Tierarzt, Tierärztin		1,0
	Gesundheits- und Krankenpflege*	3,8%	232,0
	PflegeleiterIn*		41,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester*		116,0
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester*		1,5
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester*		0,0
	PflegehelferIn*		69,5
	Hebamme (m/w)*		4,0
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	1,7%	103,0
	AugenoptikerIn		49,0
	OrthopädietechnikerIn		2,0
	FeinoptikerIn		0,0
	HörgeräteakustikerIn		17,0
	ZahntechnikerIn		35,0
	Handel mit Gesundheitsprodukten	0,4%	26,5
	ApothekerIn		0,0
	DrogistIn		15,5
	Pharmazeutisch-kaufmännischeR AssistentIn		11,0
	Massage	1,0%	59,0
	MedizinischeR MasseurIn		26,0
	GewerblicheR MasseurIn		33,0
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	1,5%	89,0
	PhysiotherapeutIn		39,0
	Dipl. medizinisch-technische Fachkraft		5,0
	Diätologe, Diätologin		6,0
	ErgotherapeutIn		12,0
	Logopäde, Logopädin		4,0
	BiomedizinischeR AnalytikerIn		17,0
	OrthoptistIn		0,0
	Radiologietechnologe, Radiologietechnologin		6,0
	Dipl. KardiotechnikerIn		0,0
	Medizinische Assistenzberufe	4,1%	246,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei Allgemeinmediz.		29,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei TierärztInnen		2,0
	ZahnarztassistentIn		112,0
	Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen		88,0
	Operationsgehilfe/-gehilfin		0,0
	Desinfektionsgehilfe/-gehilfin		0,0
	Prosekturgehilfe/-gehilfin		0,0
	Laborgehilfe/-gehilfin (med. Labor)		3,0
	SanitäterIn		12,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)¹¹

¹¹ Die „nachfragestärkeren“ BOG und deren Berufe, also jene BOG bzw. Berufe, bei denen der Beobachtungszeitraum 16 Wochen umfasst, sind mit einem * gekennzeichnet.

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Hotel- und Gastgewerbe	49,1%	2981,5
	Hotelempfang und Etage*	5,6%	339,0
	RezeptionistIn*		183,0
	Night AuditorIn*		25,0
	EtagenleiterIn*		23,0
	Stubenmädchen/-bursch*		93,0
	HoteldienerIn*		15,0
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	4,5%	273,5
	HoteldirektorIn		10,0
	RestaurantleiterIn		97,0
	Food-and-Beverage-ManagerIn		6,0
	Hotel- und GastgewerbeassistentIn		123,5
	Catering-OrganisatorIn		32,0
	Spa-ManagerIn		5,0
	Küchenfach- und -hilfskräfte*	17,8%	1084,0
	KüchenleiterIn*		128,0
	Koch, Köchin*		547,5
	SouschefIn*		77,0
	EntremetierE*		14,0
	SaucierE*		6,0
	TournantE*		16,0
	Gardemanger*		19,0
	RotisseurIn*		5,0
	PatissierE*		39,0
	Frühstückskoch/-köchin*		19,0
	Pizzakoch/-köchin*		16,0
	Küchenhilfskraft*		150,5
	AbwäscherIn*		47,0
	Servicefach- und -hilfskräfte*	21,2%	1285,0
	BarkeeperIn*		124,0
	LeiterIn Service*		134,0
	Restaurantfachmann/-frau*		804,0
	GastgewerblicheR KassierIn*		10,0
	Buffet- und Schankkraft*		177,0
	Servierhilfskraft*		32,0
	FlugbegleiterIn*		4,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Soziales, Erziehung und Bildung	18,8%	1144,0
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	5,6%	343,0
	VolksschullehrerIn		17,0
	LehrerIn an Hauptschulen		11,0
	SonderschullehrerIn		2,0
	LehrerIn an allgemeinbildenden höheren Schulen		5,0
	LehrerIn an berufsbildenden Schulen		80,0
	LehrerIn an land- und forstwirtschaftlichen Schulen		2,0
	HochschullehrerIn, LehrerIn an Fachhochschulen		61,0
	LehrerIn für Nachhilfeunterricht		16,5
	ReligionslehrerIn		0,0
	SprachlehrerIn		3,0
	KunstlehrerIn		1,0
	MusiklehrerIn		4,0
	SportlehrerIn		4,0
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Technik		34,5
	ErwachsenenbildnerIn im Bereich Allgemeinbildung		46,0
	ErwachsenenbildnerIn in sonstigen Bereichen		51,0
	Fahrschul- und FahrlehrerIn		5,0
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	7,4%	449,5
	KlinischeR Psychologe/-in, Gesundheitspsychologe/-in		11,0
	PsychotherapeutIn		7,0
	MusiktherapeutIn		1,0
	BehindertenbetreuerIn		58,0
	Berufs- und BildungsberaterIn		75,0
	SozialberaterIn im Bereich Arbeit		39,0
	SozialberaterIn im Bereich Finanzen		0,0
	SozialberaterIn im Bereich Recht		35,0
	SozialberaterIn in sonstigen Bereichen		88,5
	SozialmanagerIn		60,0
	MediatorIn		0,0
	FamilienbetreuerIn		6,0
	EntwicklungshelferIn		0,0
	AltenbetreuerIn		11,0
	HeimhelferIn		58,0
	Kindererziehung und -betreuung	5,7%	344,5
	SozialpädagogIn, Sozialpädagogin		178,5
	KindergartenpädagogIn, Kindergartenpädagogin		98,0
	KindergartenhelferIn		11,0
	Tageseltern		10,0
	KinderbetreuerIn		47,0
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	0,1%	7,0
	GeistlicheR		0,0
	PastoralassistentIn		3,0
	BestatterIn		4,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Sicherheitsdienste	2,3%	139,0
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	0,1%	6,0
	BerufssoldatIn		0,0
	SoldatIn in einer Kaderpräsenzeinheit		0,0
	PolizistIn		3,0
	Justizwachebeamter, Justizwachebeamtin		1,0
	Zollwachebeamter, Zollwachebeamtin		0,0
	Berufsfeuerwehrmann/-frau		2,0
	KatastrophenmanagerIn		0,0
	Straßenaufsichtsorgan		0,0
	Private Sicherheits- und Wachdienste	2,2%	133,0
	DetektivIn		16,0
	Sicherheitsorgan		74,0
	QualifizierteR Sicherheits-OrdnerIn		7,0
	Bodyguard (m/w)		13,5
	PortierIn		22,5
	Reinigung und Hausbetreuung	8,7%	528,5
	Reinigungsberufe*	5,7%	346,5
	RaumpflegerIn*		295,5
	ObjektleiterIn im Reinigungsdienst*		31,0
	Industriereinigungskraft*		7,0
	Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn*		0,0
	FensterputzerIn*		0,0
	RauchfangkehrerIn*		3,0
	StraßenreinigerIn*		3,0
	AutoaufbereiterIn*		7,0
	Haushaltsberufe	3,0%	182,0
	HausbesorgerIn		66,0
	HaushälterIn		46,0
	Haushaltshilfe		57,0
	BüglerIn		6,0
	TextilreinigerIn		7,0
	KirchendienerIn		0,0
	Hilfsberufe und Aushilfskräfte	0,9%	53,0
	Allgemeine Hilfsberufe	0,9%	53,0
	AllgemeineR HilfsarbeiterIn		12,0
	Produktionshilfskraft		28,0
	MüllauflegerIn		3,0
	VerpackerIn		10,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft	0,5%	29,0
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	0,0%	1,0
	ForstaufseherIn		0,0
	ForstwirtschafterIn		0,0
	Forstgarten- und ForstpflgefacharbeiterIn		0,0
	ForstarbeiterIn		1,0
	JägerIn		0,0
	FischereifacharbeiterIn		0,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau	0,2%	14,0
	GartenbautechnikerIn		2,5
	GärtnerfacharbeiterIn		2,0
	Friedhofs- und ZiergärtnerIn		0,0
	Garten- und GrünflächengestalterIn		9,5
	FeldgemüsebaufacharbeiterIn		0,0
	ObstbaufacharbeiterIn		0,0
	Weinbau- und KellereifacharbeiterIn		0,0
	Landbau und Viehwirtschaft	0,2%	14,0
	GutsverwalterIn		1,0
	LandwirtIn		1,0
	LandwirtschaftstechnikerIn		3,0
	FacharbeiterIn der landwirtschaftlichen Lagerhaltung		0,0
	TierzüchterIn		0,0
	PferdewirtschaftsfacharbeiterIn		1,0
	GeflügelwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	BienenwirtschaftsfacharbeiterIn		0,0
	TierpflegerIn		3,0
	Landwirtschaftliche Hilfskraft		5,0
	Reise, Freizeit und Sport	2,1%	130,5
	Profisport und Sportbetreuung	0,3%	17,0
	ProfisportlerIn		0,0
	FitnessbetreuerIn		13,0
	Berg- und SchiführerIn		1,0
	TennislehrerIn		0,0
	Segel- und SurflehrerIn		0,0
	Schi- und SnowboardlehrerIn		1,0
	sonstigeR SportlehrerIn		1,0
	TanzlehrerIn		0,0
	SportartikelmonteurIn		0,0
	SportplatzwartIn		1,0
	Reise- und Freizeitgestaltung	1,9%	113,5
	ReiseleiterIn		8,5
	AnimateurIn		18,0
	WellnessberaterIn		8,0
	CroupierE		10,0
	Disc Jockey		1,0
	ReisebüroassistentIn		59,0
	BadewärterIn		9,0
	KutscherIn		0,0

(Fortsetzung Abbildung nächste Seite)

Zahl der erfassten Inserate je Beruf			
BB	BOG Beruf	Prozent	Anzahl
	Umwelt	0,3%	19,0
	Umwelt	0,3%	19,0
	UmweltmanagerIn		2,0
	UmweltberaterIn		4,0
	UmwelttechnikerIn		3,0
	Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau		8,0
	KulturtechnikerIn		2,0
	Körper- und Schönheitspflege	3,2%	193,0
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	3,2%	193,0
	FriseurIn und PerückenmacherIn		88,0
	FußpflegerIn		28,0
	KosmetikerIn		69,0
	FingernageldesignerIn		6,0
	HundekosmetikerIn		2,0

Abbildung 5: Häufigkeiten der offenen Stellen nach Berufen

Die beobachtete Nachfrage auf der Ebene der einzelnen Berufe variiert beträchtlich (Abb. 5). Von den 192 untersuchten Berufen weisen 41 Berufe keine Stelleninsertionen im BZR 2013 auf. Mit lediglich geringen Stellenzahlen (zwischen $n=1.0$ und $n=5.0$) sind weitere 47 Berufe im Untersuchungssample vertreten. Im Gegensatz dazu sind für 13 Berufe mehr als 100 Stellenausschreibungen im Beobachtungszeitraum registriert.

Die nachfragestärksten Berufe des Untersuchungssamples im Detail:

- Restaurantfachmann/-frau mit 804.0 Stellen,
- Koch, Köchin mit 547.5 Stellen,
- RaumpflegerIn mit 295.5 Stellen,
- RezeptionistIn mit 183.0 Stellen,
- Sozialpädagoge, Sozialpädagogin mit 178.5 Stellen,
- Buffet- und Schankkraft mit 177.0 Stellen,
- Küchenhilfskraft mit 150.5 Stellen,
- LeiterIn Service mit 134.0 Stellen,
- KüchenleiterIn mit 128.0 Stellen,
- BarkeeperIn mit 124.0 Stellen,
- Hotel- und GastgewerbeassistentIn mit 123.5 Stellen,
- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester mit 116.0 Stellen,
- ZahnarztassistentIn mit 112.0 Stellen,
- Kindergartenpädagoge, Kindergartenpädagogin mit 98.0 Stellen,
- RestaurantleiterIn mit 97.0 Stellen,
- Stubenmädchen/-bursch mit 93.0 Stellen,
- SozialberaterIn in sonstigen Bereichen mit 88.5 Stellen,
- Ordinationsgehilfe/-gehilfin bei FachärztInnen mit 88.0 Stellen und
- FriseurIn und PerückenmacherIn mit 88.0 Stellen.

Veränderung von 2013 zu 2012 je Berufsobergruppe					
BB	BOG	2012	2013	Diff.	Proz.
Gesundheit und Medizin		741,0	855,5	114,5	15,5%
	Ärztliche Berufe	71,0	100,0	29,0	40,8%
	Gesundheits- und Krankenpflege	193,5	232,0	38,5	19,9%
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	63,0	103,0	40,0	63,5%
	Handel mit Gesundheitsprodukten	18,5	26,5	8,0	43,2%
	Massage	58,0	59,0	1,0	1,7%
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	79,0	89,0	10,0	12,7%
	Medizinische Assistenzberufe	258,0	246,0	-12,0	-4,7%
Hotel- und Gastgewerbe		3150,0	2981,5	-168,5	-5,3%
	Hotelempfang und Etage	432,0	339,0	-93,0	-21,5%
	Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	223,5	273,5	50,0	22,4%
	Küchenfach- und -hilfskräfte	1101,5	1084,0	-17,5	-1,6%
	Servicefach- und -hilfskräfte	1393,0	1285,0	-108,0	-7,8%
Soziales, Erziehung und Bildung		948,5	1144,0	195,5	20,6%
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	307,0	343,0	36,0	11,7%
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	375,5	449,5	74,0	19,7%
	Kindererziehung und -betreuung	266,0	344,5	78,5	29,5%
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	0,0	7,0	7,0	-----
Sicherheitsdienste		583,5	139,0	-444,5	-76,2%
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	461,0	6,0	-455,0	-98,7%
	Private Sicherheits- und Wachdienste	122,5	133,0	10,5	8,6%
Reinigung und Hausbetreuung		515,5	528,5	13,0	2,5%
	Reinigungsberufe	311,5	346,5	35,0	11,2%
	Haushaltsberufe	204,0	182,0	-22,0	-10,8%
Hilfsberufe und Aushilfskräfte		107,5	53,0	-54,5	-50,7%
	Allgemeine Hilfsberufe	107,5	53,0	-54,5	-50,7%
Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft		45,0	29,0	-16,0	-35,6%
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	2,0	1,0	-1,0	-50,0%
	Obst-, Wein- und Gartenbau	20,0	14,0	-6,0	-30,0%
	Landbau und Viehwirtschaft	23,0	14,0	-9,0	-39,1%
Reise, Freizeit und Sport		141,0	130,5	-10,5	-7,4%
	Profisport und Sportbetreuung	28,5	17,0	-11,5	-40,4%
	Reise- und Freizeitgestaltung	112,5	113,5	1,0	0,9%
Umwelt		15,0	19,0	4,0	26,7%
	Umwelt	15,0	19,0	4,0	26,7%
Körper- und Schönheitspflege		208,0	193,0	-15,0	-7,2%
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	208,0	193,0	-15,0	-7,2%
Anzahl über alle 10 BB		6455,0	6073,0	-382,0	-5,9%

Abbildung 6: Veränderungen in der Nachfrage auf Ebene der Berufsbereiche und Berufsobergruppen im BZR 2013 gegenüber BZR 2012

In der Zusammenschau der Ergebnisse von 2012 und 2013 zeigt sich, dass der beobachtete Stellenmarkt im BZR 2013 um 5,9 Prozent kleiner ist als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Vier Berufsbereiche weisen ein Plus in der Stellenjahresbilanz aus. Der Berufsbereich Soziales, Erziehung und Bildung umfasst 2013 um 195,5 Stellen bzw. um 20,6 Prozent mehr Stellenangebote als im Jahr zuvor. Im Berufsbereich Gesundheit und Medizin liegt das diesjährige Stellenaufkommen um 114,5 Stelleninserte über jenem des Vorjahres, was einem Plus von 15,5 Prozent entspricht. Von den sechs Berufsbereichen mit rückläufigen Stellenzahlen zeigen vor allem die Berufsbereiche Sicherheitsdienste (-76,2%)¹², Hilfsberufe und Aushilfskräfte (-50,7%) sowie Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft (-35,6%) eine ausgeprägte Abnahme des Stellenaufkommens.

¹² Das deutlich niedrigere Stellenaufkommen in diesem Berufsbereich ist vor allem auf ein Inserat des BZR 2012 zurückzuführen. Im *Kurier* vom 19.05.2012 suchte das Landespolizeikommando Wien 450,0 Frauen und Männer als Nachwuchskräfte für die Polizei.

Für fünfzehn Berufsobergruppen liegen im BZR 2013 mehr Stellenangebote vor als im BZR 2012. Deutlich mehr Stellen weisen die BOG Gewerblich-technische Gesundheitsberufe (+63.5%), Handel mit Gesundheitsprodukten (+43.2%), Ärztliche Berufe (+40.8%), Kindererziehung und -betreuung (+29.5%), Umwelt (+26.7%), Hotelverwaltung und Gaststättenleitung (+22.4%), Gesundheits- und Krankenpflege (+19.9%) sowie Soziale Betreuung, Beratung und Therapie (+19.7%) auf. Die Ursache für den besonders ausgeprägten Rückgang im Stellenaufkommen der BOG Sicherheitsdienste (-98,7%) ist bereits weiter oben dargestellt. Ebenfalls deutlich ist das Minus im Stellenaufkommen in den BOG Allgemeine Hilfsberufe (-50.7%), Profisport und Sportbetreuung (-40.4%), Landbau und Viehwirtschaft (-39.1%), Obst-, Wein- und Gartenbau (-30.0%) sowie Hotelempfang und Etage (-21.5%).

3.2 Verteilung nach Regionen

In der regionalen Nachfrageanalyse (Abb. 7) stellt sich Wien als nachfragestärkstes Bundesland dar. Ein Viertel der untersuchten Stellen (24.9%) entfällt auf dieses Bundesland. Auf die gereiht nach dem Inseratenaufkommen nächstfolgenden Bundesländer Tirol (15.0%) und Salzburg (13.9%) entfallen jeweils rund ein Siebtel der Stellen. Bei 11.0 Prozent liegt der Stellenanteil für das Bundesland Steiermark. Auf Oberösterreich entfallen 10.3 Prozent, auf Niederösterreich 8.9 Prozent, auf Kärnten 6.8 Prozent und auf Vorarlberg 5.3 Prozent der Inserate. Mit lediglich 0.7 Prozent der Stellen des Samples verzeichnet das Burgenland die wenigsten Stellenangebote. Bei 1.2 Prozent der erfassten Stellen liegt der Arbeitsort im Ausland und 1.9 Prozent lassen sich aufgrund mangelnder Informationen oder eines überregionalen Arbeitseinsatzes keiner Region zuordnen.

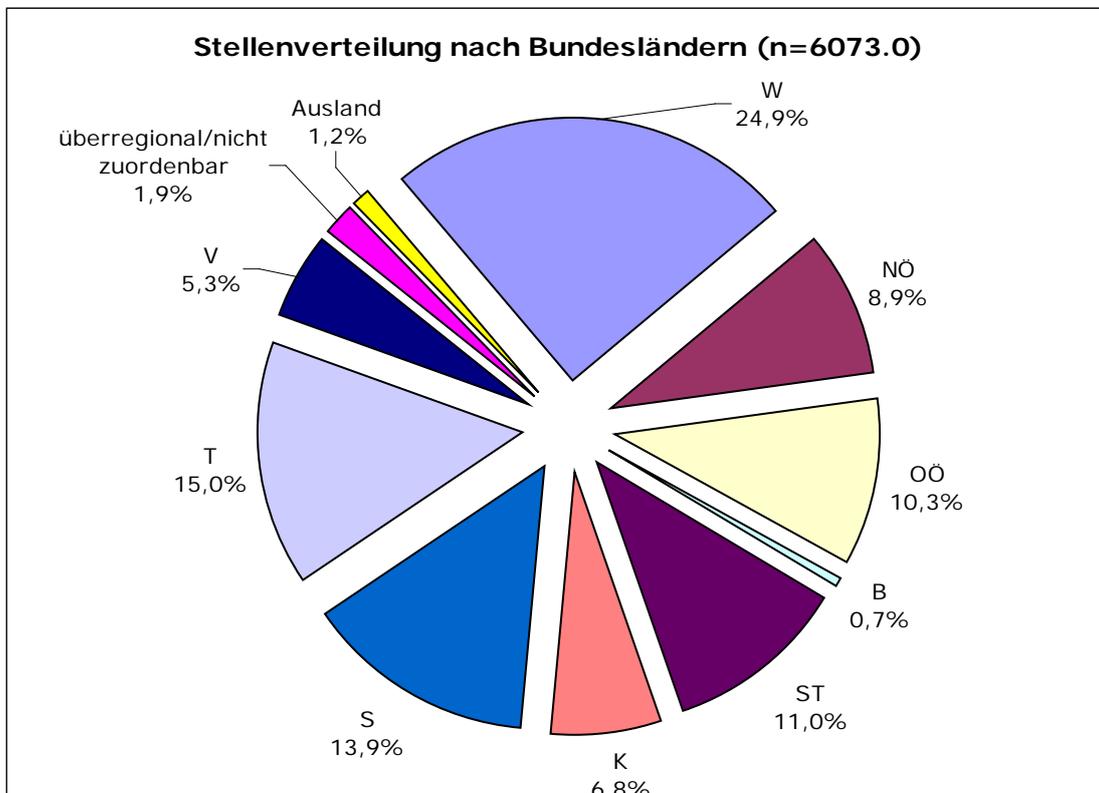


Abbildung 7: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen

regionale Veränderung von 2013 zu 2012				
Region	2012	2013	Diff.	Proz.
Wien	1683,0	1515,0	-168,0	-10,0%
Niederösterreich	373,0	537,5	164,5	44,1%
Oberösterreich	566,0	624,5	58,5	10,3%
Burgenland	35,0	41,0	6,0	17,1%
Steiermark	726,5	671,0	-55,5	-7,6%
Kärnten	512,5	413,5	-99,0	-19,3%
Salzburg	1004,0	847,0	-157,0	-15,6%
Tirol	854,0	911,5	57,5	6,7%
Vorarlberg	412,0	322,0	-90,0	-21,8%
überregional/nicht zuordenbar	203,0	116,5	-86,5	-42,6%
Ausland	86,0	73,5	-12,5	-14,5%
Anzahl über alle Regionen	6455,0	6073,0	-382,0	-5,9%

Abbildung 8: Anteil der offenen Stellen nach Bundesländern/Regionen im Vergleich der Jahre 2012 und 2013

Die bereits weiter oben dargestellte Abnahme des erfassten Stellenaufkommens im BZR 2013 gegenüber dem BZR 2012 beträgt über alle Regionen gerechnet 5.9 Prozent (Abb. 8). In vier Bundesländern ist der beobachtete Stellenmarkt 2013 größer als im Jahr davor. Besonders ausgeprägt ist das Plus in Niederösterreich (+44.1%). Die deutlichsten Rückgänge sind bei den überregionalen bzw. regional nicht zuordenbaren Stellen zu beobachten (-42.6%), gefolgt von den Stellenmärkten der Bundesländer Vorarlberg (-21.8%), Kärnten (-19.3%) und Salzburg (-15.6%)^{13 14}.

¹³ Alle Details zur regionalen Verteilung und zur Veränderung der regionalen Verteilung auf Ebene Berufsobergruppe und Beruf sind den im Tabellenanhang beigefügten Daten zu entnehmen.

¹⁴ Die Interpretation der Veränderungen des Stellenaufkommens in den einzelnen Regionen, aber auch in den einzelnen Berufsbereichen, Berufsgruppen und Berufen wird erschwert durch den Umstand, dass im BZR 2013 mit der Online-Jobbörse *Careesma* ein zusätzliches Medium in die Analyse einbezogen wurde.

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 „spezifische Praxis“ 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 den Arbeitsschritten Erfassung, Analyse und Darstellung wird diesem Umstand Rechnung getragen. Weiters sind die in den Inseraten formulierten Erwartungen zu Computerkenntnissen unterschiedlich differenziert. Werden einmal PC-Kenntnisse erwartet, so fordern andere Inserate Office-Kenntnisse, wieder andere differenzieren diese Erwartungen noch weiter aus und weisen einzelne Office-Programme – wie Word, Excel, Access etc. – als Erfordernisse aus. In anderen Fällen fordern Unternehmen in ihren Stellenausschreibungen Kenntnisse in Hotel-/Buchungssoftware – ohne jedoch konkrete Programme anzuzeigen –, während andere stellenschaltende Unternehmen Kenntnisse spezieller Hotel-/Buchungssoftwaretools voraussetzen. Den unterschiedlich differenzierten Angaben in den Inseraten wird in der Qualifikationsbedarfsanalyse dadurch entsprochen, dass die Auswertungs- und Darstellungssystematik der Computerkenntnisse ebenfalls hierarchisch differenziert ist.

4.4 Fachspezifische Kenntnisse

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

4.5 Fremdsprachenkenntnisse

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

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

In der Dimension Sprachniveau steht die Codierung:

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

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

4.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden

Wie schon vielfach beobachtet und festgestellt, gehen die Qualifikationsanforderungen über ausschließlich fachliche oder fachspezifische Dimensionen zusehends hinaus. Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden erlangen immer mehr Bedeutung. Dieser Dimension der sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden sind in der Qualifikationsbedarfsanalyse all jene Formulierungen in den Stelleninseraten zugeordnet, die sich auf Persönlichkeitseigenschaften beziehen oder körperliche Voraussetzungen ansprechen. Ausgewertet und strukturiert werden die Angaben nach folgenden Dimensionen¹⁵:

- keine Angaben
- soziale Kompetenzen
- kognitive Kompetenzen
- Umsetzungskompetenzen
- Werthaltungen und Einstellungen
- körperliche Anforderungen

¹⁵ Die Dimensionen zur Darstellung der sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden unterscheiden sich von denen früherer Studien. Die neue Systematisierung ermöglicht die logisch stringenteren Abbildung dieser Qualifikationsanforderungen.

5. Qualifikationsbedarfe im Detail zu zwei ausgewählten Berufsobergruppen und Berufen

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

- RezeptionistIn aus der BOG Hotelempfang und Etage

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

- Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester aus der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

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

Ein zentrales Anliegen dieser Darstellungsweise ist aufzuzeigen, wie das Datenmaterial genutzt werden kann. Im Tabellenanhang finden sich die Detailauswertungen für jeden der 192 erfassten Berufe.

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

Im BZR 2013 werden für die BOG Hotelempfang und Etage 339.0 Stellen erfasst (Abb. 10). Die BOG wird durch 5 Berufe gebildet. Nachfragestärkster Beruf in dieser BOG ist der Beruf RezeptionistIn mit 183.0 Stellen gefolgt vom Beruf Stubenmädchen/-bursch mit 93.0 Stellen. Für die Berufe Night AuditorIn, EtagenleiterIn und HoteldienerIn ist die

Ergebnisse von 2013			
BB	BOG Beruf	Kürzel	Anzahl
	Hotel- und Gastgewerbe		
	Hotelempfang und Etage	He	339,0
	RezeptionistIn	rz	183,0
	Night AuditorIn	na	25,0
	EtagenleiterIn	el	23,0
	Stubenmädchen/-bursch	st	93,0
	HoteldienerIn	hd	15,0

Nachfrage deutlich geringer.

Abbildung 10: Stellenaufkommen in der BOG Hotelempfang und Etage im BZR 2013

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

Explizit nachgefragt werden schulische Vorqualifikationen in der BOG in einem kleinen Stellenanteil von 20.9 Prozent. Der Großteil der Stellenausschreibungen, nämlich 79.1 Prozent, bleibt ohne Angaben in dieser Qualifikationsdimension (Abb. 11). Werden schulische Vorqualifikationen angesprochen, wird das formale Ausbildungsniveau häufig nicht festgeschrieben (13.9%). Ein Lehrabschluss ist in 8.0 Prozent der Ausschreibungen dieser BOG genannt, der Abschluss einer höheren Schule in 1.5 Prozent und der Abschluss einer Mittelschule in 0.6 Prozent. Ausbildungen auf FH/Akademie- bzw. Universitätsniveau werden nicht gefordert. Der Besitz eines Führerscheins spielt in dieser BOG in 2.9 Prozent eine ausdrückliche Rolle.

Im Beruf RezeptionistIn werden etwas häufiger Erwartungen zu schulischen Vorqualifikationen geäußert als im Mittel der BOG – in 52.0 von 183.0 Inseraten (28.4%). Wie für die BOG gilt auch hier, dass das formale Ausbildungsniveau häufig nicht präzisiert ist. In 16.0 Stellenausschreibungen wird ein Lehrabschluss erwartet. 5.0 Inserate fordern den Abschluss einer höheren Schule und 2.0 den Abschluss einer Mittelschule.

Einschlägige Weiterbildungen sind weder in der BOG noch für den Beruf RezeptionistIn explizit vorausgesetzt.

Ergebnisse von 2013								
schulische Vorqualifikationen - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	25,0	23,0	93,0	15,0	339,0	100,0%
keine Angaben		131,0	12,0	17,0	93,0	15,0	268,0	79,1%
unspez Q-Niveau	insgesamt	37,0	6,0	4,0			47,0	13,9%
unspez Q-Niveau	ohne Präzisierung	8,0	2,0	1,0			11,0	3,2%
unspez Q-Niveau	kaufmännische Ausbildung		2,0				2,0	0,6%
unspez Q-Niveau	Tourismus	20,0	2,0				22,0	6,5%
unspez Q-Niveau	Hotel-/Gastgewerbe	14,0		3,0			17,0	5,0%
Lehrabschluss	insgesamt	16,0	9,0	2,0			27,0	8,0%
Lehrabschluss	ohne Präzisierung	11,0	9,0	1,0			21,0	6,2%
Lehrabschluss	Hotel- u. Gastgewerbeass.	5,0		1,0			6,0	1,8%
Mittelschule	insgesamt	2,0					2,0	0,6%
Mittelschule	ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,3%
Mittelschule	Tourismusfachschule	1,0					1,0	0,3%
höhere Schule	insgesamt	5,0					5,0	1,5%
höhere Schule	ohne Präzisierung	2,0					2,0	0,6%
HBLA	insgesamt	3,0					3,0	0,9%
HBLA	ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,3%
HBLA	Tourismus	2,0					2,0	0,6%
FH/Akademie	insgesamt						0,0	0,0%
FH/Akademie	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
Universität	insgesamt						0,0	0,0%
Universität	ohne Präzisierung						0,0	0,0%
Fahr-/Lenkberechtigungen								
Führerschein	insgesamt	5,0	1,0	2,0		2,0	10,0	2,9%
Führerschein	ohne Präzisierung	1,0					1,0	0,3%
Führerschein	Klasse B	4,0	1,0	2,0		2,0	9,0	2,7%
sonstige Weiterbildungen							0,0	0,0%

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

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

Berufspraktische Erfahrungen werden in 55.5 Prozent aller Stellen angesprochen (Abb. 12). Zu Dauer und Inhalt der Praxis finden sich häufig keine ausformulierten Erwartungen (40.4% bzw. 17.1%). In mehr als einem Drittel der Stellen wird eine spezifische Praxis ausdrücklich erwartet (38.3%). Führungserfahrung ist in 10.0 Stellen für den Beruf RezeptionistIn und in 9.0 Stellen für den Beruf EtagenleiterIn von Relevanz.

Im Beruf RezeptionistIn werden Wünsche bezüglich berufspraktischer Erfahrungen prozentuell ähnlich häufig geäußert wie in der BOG, in 55.7 Prozent. Zur erwarteten Praxisdauer werden zumeist keine Angaben gemacht (n=67.0), aber häufig praxisinhaltliche Erwartungen ausgedrückt (n=83.0).

Ergebnisse von 2013								
berufspraktische Erfahrungen - BOG								
Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	25,0	23,0	93,0	15,0	339,0	100,0%
keine Angaben		81,0	8,0	3,0	47,0	12,0	151,0	44,5%
auch ohne Praxis							0,0	0,0%
Dauer der Praxis	ohne Präzisierung	67,0	9,0	14,0	44,0	3,0	137,0	40,4%
	< 1 Jahr	7,0			2,0		9,0	2,7%
	1 - 3 Jahre	15,0	7,0				22,0	6,5%
	> 3 Jahre	13,0	1,0	6,0			20,0	5,9%
Inhalt der Praxis	ohne Präzisierung	19,0	3,0	6,0	29,0	1,0	58,0	17,1%
	spezifische Praxis	83,0	14,0	14,0	17,0	2,0	130,0	38,3%
Führungserfahrung		10,0		9,0			19,0	5,6%
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 (rz)

Erwartungen in der Kategorie Computerkenntnisse werden in einem Fünftel der Stelleninsetrate dieser BOG geäußert, genauer in 20.4 Prozent (Abb. 13). Diese Erwartungen beziehen sich ausschließlich auf Kenntnisse von Hotel-/Buchungssoftware (15.0%) sowie von EDV-Standardprogrammen (13.3%).

Die explizite Nachfrage nach Computerkenntnissen ist im Beruf RezeptionistIn vergleichsweise deutlich höher. Sie werden in 29.5 Prozent der Stelleninsetrate angesprochen. Vorrangig verlangt werden Hotel-/Buchungssoftwarekenntnisse (n=42.0). Meistgeforderte Programme sind dabei Protel (n=15.0), Fidelio (n=14.0) und Opera (n=8.0). Erwartungen in EDV-Standardprogrammkenntnissen finden sich in 33.0 Insetraten, wobei in 13.0 Insetraten diese Erwartungen nicht weiter präzisiert und in weiteren 20.0 Insetraten als Office-Kenntnisse ausgedrückt sind.

Ergebnisse von 2013								
Computerkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	25,0	23,0	93,0	15,0	339,0	100,0%
keine Angaben		129,0	14,0	19,0	93,0	15,0	270,0	79,6%
EDV-Standardprogramme	insgesamt	33,0	8,0	4,0			45,0	13,3%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	13,0	7,0	3,0			23,0	6,8%
Internet		3,0					3,0	0,9%
Outlook		3,0					3,0	0,9%
Office	insgesamt	20,0	1,0	1,0			22,0	6,5%
Office	ohne Präzis.	12,0	1,0	1,0			14,0	4,1%
Word		8,0					8,0	2,4%
Excel		8,0					8,0	2,4%
sonstige Softwaretools	insgesamt	42,0	9,0				51,0	15,0%
Hotel-/Buchungssoftware	insgesamt	42,0	9,0				51,0	15,0%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	4,0	2,0				6,0	1,8%
Fidelio		14,0	1,0				15,0	4,4%
Elite		1,0					1,0	0,3%
Protel		15,0	6,0				21,0	6,2%
Gastrodat		4,0					4,0	1,2%
Felix		1,0					1,0	0,3%
Opera		8,0	1,0				9,0	2,7%

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

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

Formulierungen zu fachspezifischen Kenntnissen sind nur in einem Bruchteil der Stellenausschreibungen enthalten, und zwar in 11.5 Prozent (Abb. 14). Finden sich entsprechende Erwartungen, sind sie häufig nicht spezifiziert (5.9%)¹⁶.

Die wenigen formulierten Erwartungen entfallen größtenteils auf den Beruf RezeptionistIn. In 14.0 Inseraten bleiben die Ausformulierungen zu den fachspezifischen Kenntnissen so unpräzise, dass sie den nicht spezifizierten Kenntnissen zugeordnet werden mussten. In 5.0 Inseraten werden Kenntnisse des regionalen Veranstaltungsangebots angesprochen und in jeweils 4.0 Inseraten Kenntnisse im Yield Management bzw. Kenntnisse in der Reservierung.

Ergebnisse von 2013								
fachspezifische Kenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	25,0	23,0	93,0	15,0	339,0	100,0%
keine Angaben		156,0	25,0	18,0	87,0	14,0	300,0	88,5%
nicht spezifizierte Kenntnisse		14,0		2,0	4,0		20,0	5,9%
technische Kenntnisse	insgesamt			1,0			1,0	0,3%
technische Kenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Gebäudetechnik	insgesamt			1,0			1,0	0,3%
Gebäudetechnik	ohne Präzis.			1,0			1,0	0,3%
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse	insgesamt	5,0					5,0	1,5%
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Yield Management		4,0					4,0	1,2%
Kalkulation		1,0					1,0	0,3%
Vertrieb	insgesamt	1,0					1,0	0,3%
Vertrieb	ohne Präzis.	1,0					1,0	0,3%
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerbe	insgesamt	4,0				1,0	5,0	1,5%
Kenntn. in Hotellerie/Gastgewerbe	ohne Präzis.					1,0	1,0	0,3%
Rezeption	insgesamt	4,0					4,0	1,2%
Rezeption	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Front Office		1,0					1,0	0,3%
Reservierung		4,0					4,0	1,2%
Soziales/Haushalt/Erziehung	insgesamt			2,0	2,0		4,0	1,2%
Soziales/Haushalt/Erziehung	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Reinigungskennntnisse	insgesamt			2,0	2,0		4,0	1,2%
Reinigungskennntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Raumpflege				1,0	1,0		2,0	0,6%
Reinigungsmittel					2,0		2,0	0,6%
Bedienen von Reinigungsmaschinen					1,0		1,0	0,3%
Hotelzimmerreinigung				1,0			1,0	0,3%
sonstige Kenntnisse	insgesamt	5,0					5,0	1,5%
sonstige Kenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Ortskenntnisse	insgesamt	5,0					5,0	1,5%
Ortskenntnisse	ohne Präzis.						0,0	0,0%
Kenntn. regionaler Veranstaltungsangebote		5,0					5,0	1,5%

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

¹⁶ Zu den nichtspezifizierten fachspezifischen Kenntnissen werden Inseratsausführungen wie „fachlich versiert“, „einschlägige Kenntnisse“, „fachliche Kompetenz“ und ähnliche gerechnet, sofern im Inserat keine weitere Präzisierung vorgenommen wird.

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

Fremdsprachenkenntnisse sind in 44.5 Prozent der Stellen der BOG Hotelempfang und Etage angesprochen (Abb. 15). Vor allem werden Englischkenntnisse (41.0%), und zwar zumeist auf sehr gutem (19.8%) oder gutem (18.6%) Sprachniveau, erwartet. Andere Fremdsprachen werden seltener expliziert: Italienisch in 6.5%, Französisch in 5.9%, Russisch in 0.6% sowie Spanisch und Holländisch in jeweils 0.3%. Darüber hinaus finden sich in 20.1% der Inserate der BOG Erwartungen in die Beherrschung einer oder mehrerer Fremdsprachen, in denen die zu beherrschende Sprache nicht präzisiert ist¹⁷.

Ergebnisse von 2013							
Fremdsprachenkenntnisse - BOG Hotelempfang und Etage							
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe He-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	25,0	23,0	93,0	15,0	339,0 100,0%
keine Angaben		66,0	9,0	12,0	91,0	10,0	188,0 55,5%
Fremdsprachenkenntnisse	insgesamt	53,0	12,0	1,0		2,0	68,0 20,1%
	ohne Präzisierung						
	sehr gut	2,0					2,0 0,6%
	gut	5,0	1,0			1,0	7,0 2,1%
	etwas	46,0	11,0	1,0		1,0	59,0 17,4%
Englisch	insgesamt	107,0	15,0	11,0	2,0	4,0	139,0 41,0%
	sehr gut	61,0	3,0	3,0			67,0 19,8%
	gut	45,0	12,0	2,0	1,0	3,0	63,0 18,6%
	etwas	1,0		6,0	1,0	1,0	9,0 2,7%
Französisch	insgesamt	20,0					20,0 5,9%
	sehr gut						0,0 0,0%
	gut	7,0					7,0 2,1%
	etwas	13,0					13,0 3,8%
Italienisch	insgesamt	20,0	1,0			1,0	22,0 6,5%
	sehr gut						0,0 0,0%
	gut	11,0					11,0 3,2%
	etwas	9,0	1,0			1,0	11,0 3,2%
Spanisch	insgesamt	1,0					1,0 0,3%
	sehr gut						0,0 0,0%
	gut						0,0 0,0%
	etwas	1,0					1,0 0,3%
Holländisch	insgesamt	1,0					1,0 0,3%
	sehr gut						0,0 0,0%
	gut						0,0 0,0%
	etwas	1,0					1,0 0,3%
Russisch	insgesamt	2,0					2,0 0,6%
	sehr gut						0,0 0,0%
	gut						0,0 0,0%
	etwas	2,0					2,0 0,6%
Deutsch	insgesamt	77,0	13,0	16,0	25,0	8,0	139,0 41,0%
	sehr gut	72,0	8,0	13,0	8,0	2,0	103,0 30,4%
	gut	5,0	5,0	3,0	16,0	6,0	35,0 10,3%
	etwas				1,0		1,0 0,3%

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

Insbesondere im Beruf RezeptionistIn haben Fremdsprachenkenntnisse eine hohe Bedeutung. In knapp zwei Drittel der Stellen besteht hierfür eine Qualifikations-

¹⁷ Diese Erfordernisse sind häufig in Kombination mit Englischkenntnissen genannt, indem Kenntnisse der englischen Sprache vorausgesetzt und Kenntnisse einer oder mehrerer weiterer, nicht ausformulierter Fremdsprachen erwünscht sind.

nachfrage. In rund sechzig Prozent – in 107.0 von 183.0 - sind Englischkenntnisse gefordert. Fremdsprachenkenntnisse, wo die Sprache nicht präzisiert wird, finden sich in 53.0 Ausschreibungen. Danach reihen sich Italienisch (n=20.0) und Französisch (n=20.0). Sehr gute Deutschkenntnisse sind in 72.0 Stellenausschreibungen angesprochen.

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

Für die Qualifikationsdimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden finden sich in der BOG Hotelempfang und Etage in mehr als der Hälfte der Stellen (55.8%) ausformulierte Bedarfe (Abb. 16). Vorrangig angesprochen sind dabei Kompetenzen, die den Dimensionen Werthaltungen und Einstellungen (47.8%) und soziale Kompetenzen (44.8%) zuzuordnen sind. Häufigst genannt sind im einzelnen Einsatzbereitschaft (25.4%), Flexibilität (20.4%), Teamfähigkeit (18.6%), KundInnenorientierung (18.3%), gutes Auftreten (18.0%), Freude am Umgang mit Menschen (15.3%), Freundlichkeit (14.5%), Verantwortungsgefühl (13.6%), gepflegtes Äußeres (13.0%) und Belastbarkeit (11.2%).

Im Beruf RezeptionistIn werden folgende der Qualifikationsdimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden zugehörigen Qualifikationen am häufigsten nachgefragt: Einsatzbereitschaft (n=50.0), KundInnenorientierung (n=46.0), Teamfähigkeit (n=43.0), gutes Auftreten (n=40.0), Freundlichkeit (n=40.0), Flexibilität (n=39.0), Freude am Umgang mit Menschen (n=33.0), Verantwortungsgefühl (n=28.0), gepflegtes Äußeres (n=22.0), Selbständigkeit (n=20.0), Kontaktfreudigkeit (n=19.0), Kommunikationsstärke (n=18.0) und Belastbarkeit (n=18.0).

Ergebnisse von 2013							
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Hotelempfang und Etage							
Berufe		rz	na	el	st	hd	
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	25,0	23,0	93,0	15,0	ΣHe 339,0 He-% 100,0%
keine Angaben		70,0	8,0	5,0	60,0	7,0	150,0 44,2%
soziale Kom- petenzen	insgesamt	97,0	15,0	17,0	16,0	7,0	152,0 44,8%
	soziale Kompetenz			2,0			2,0 0,6%
	Teamfähigkeit	43,0	4,0	10,0	6,0		63,0 18,6%
	Kommunikationsstärke	18,0	1,0	3,0	1,0		23,0 6,8%
	Telefonierkompetenz	2,0					2,0 0,6%
	schriftsprachl. Kompetenz	1,0					1,0 0,3%
	gutes Auftreten	40,0	2,0	6,0	8,0	5,0	61,0 18,0%
	gepflegtes Äußeres	22,0	1,0	7,0	9,0	5,0	44,0 13,0%
	gute Umgangsformen	12,0	1,0	1,0	1,0	3,0	18,0 5,3%
	Führungsqualitäten	13,0		11,0			24,0 7,1%
	Durchsetzungsvermögen	1,0		2,0			3,0 0,9%
	Verhandlungsgeschick	3,0	1,0				4,0 1,2%
	Konfliktfähigkeit			1,0			1,0 0,3%
	Freude am Umgang mit Menschen	33,0	9,0	2,0	8,0		52,0 15,3%
	Kontaktfreudigkeit	19,0	1,0		4,0		24,0 7,1%
	Freundlichkeit	40,0	2,0	3,0	1,0	3,0	49,0 14,5%
	Hilfsbereitschaft	6,0		2,0	1,0	1,0	10,0 2,9%
	Kollegialität	3,0		1,0	1,0		5,0 1,5%
	Temperament	1,0					1,0 0,3%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2013								
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG								
Hotelempfang und Etage								
Berufe		rz	na	el	st	hd	ΣHe	He-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	25,0	23,0	93,0	15,0	339,0	100,0%
kognitive Kom- petenzen	insgesamt	27,0	3,0	10,0	2,0		42,0	12,4%
	Organisationstalent	11,0		5,0			16,0	4,7%
	Entscheidungsfähigkeit	1,0					1,0	0,3%
	innovatives Denken	3,0	2,0	2,0	1,0		8,0	2,4%
	analytische Fähigkeiten	1,0					1,0	0,3%
	Umsicht	2,0	1,0	2,0	1,0		6,0	1,8%
	schnelle Auffassungsgabe	7,0		1,0			8,0	2,4%
	Improvisationstalent	1,0					1,0	0,3%
	Aufmerksamkeit	1,0					1,0	0,3%
	Hausverstand	2,0		1,0			3,0	0,9%
	Entwicklungspotential	2,0					2,0	0,6%
	Zahlenverständnis	1,0					1,0	0,3%
Umsetzungskom- petenzen	insgesamt	47,0	11,0	6,0	9,0	5,0	78,0	23,0%
	Belastbarkeit	18,0	7,0	5,0	5,0	3,0	38,0	11,2%
	Stressstabilität	12,0	1,0	1,0		1,0	15,0	4,4%
	Selbständigkeit	20,0	9,0	2,0	2,0		33,0	9,7%
	strukturierte Arbeitsweise	4,0					4,0	1,2%
	Zielorientierung	2,0	1,0	1,0		2,0	6,0	1,8%
	Beharrlichkeit			1,0			1,0	0,3%
	Dynamik	9,0			1,0	1,0	11,0	3,2%
	vielseitige Einsetzbarkeit				1,0		1,0	0,3%
	Kreativität	5,0					5,0	1,5%
	handwerkliches Geschick					1,0	1,0	0,3%
	Werthaltungen und Einstellungen	insgesamt	97,0	14,0	16,0	29,0	6,0	162,0
Einsatzbereitschaft		50,0	6,0	10,0	18,0	2,0	86,0	25,4%
Flexibilität		39,0	6,0	8,0	11,0	5,0	69,0	20,4%
unternehmerisches Denken		3,0		1,0			4,0	1,2%
Ehrgeiz		4,0					4,0	1,2%
Verantwortungsgefühl		28,0	3,0	6,0	7,0	2,0	46,0	13,6%
KundInnenorientierung		46,0	2,0	5,0	6,0	3,0	62,0	18,3%
Pünktlichkeit		4,0					4,0	1,2%
Qualitätsbewusstsein		8,0	2,0	6,0	4,0	1,0	21,0	6,2%
Genauigkeit		6,0	1,0	5,0	2,0		14,0	4,1%
Reinlichkeit		1,0		3,0	2,0		6,0	1,8%
Begeisterungsfähigkeit		7,0	1,0	1,0	1,0		10,0	2,9%
Loyalität		3,0				1,0	4,0	1,2%
Ausgeglichenheit				1,0			1,0	0,3%
Humor		5,0					5,0	1,5%
Aufgeschlossenheit		12,0		1,0	3,0		16,0	4,7%
Lernbereitschaft		3,0		1,0			4,0	1,2%
Geduld		3,0					3,0	0,9%
Ehrlichkeit		5,0					5,0	1,5%
Diskretion		2,0		2,0			4,0	1,2%
Selbstbewusstsein		1,0				1,0	0,3%	
professionelle Einstellung	1,0				1,0	2,0	0,6%	
Modebewusstsein	1,0					1,0	0,3%	
Umweltbewusstsein			1,0			1,0	0,3%	
Optimismus	1,0		1,0			2,0	0,6%	
Gestaltungswille	2,0					2,0	0,6%	
körperliche Anforderungen	insgesamt	1,0					1,0	0,3%
	Sportlichkeit	1,0					1,0	0,3%

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

5.1.7 Qualifikationsprofil für den Beruf RezeptionistIn (rz)

Die Qualifikationsbedarfsanalyse des BZR 2013 liefert für den Beruf RezeptionistIn folgendes Qualifikationsprofil (Abb. 17): Von RezeptionistInnen werden Qualifikationen in den drei Dimensionen Fremdsprachenkenntnisse, soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden sowie berufspraktische Erfahrungen häufiger explizit vorausgesetzt als in den Dimensionen Computerkenntnisse, schulische Vorqualifikationen und fachspezifische Kenntnisse.

Die in den 183.0 erfassten offenen Stellen am häufigsten formulierten detaillierten Qualifikationsbedarfe beziehen sich auf:

- Englischkenntnisse (58.5%), Fremdsprachkenntnisse ohne Präzisierung der Sprache (29.0%), Französischkenntnisse (10.9%) sowie Italienischkenntnisse (10.9%) auf den verschiedenen Sprachniveaus;
- sehr gute Deutschkenntnisse (39.3%);
- eine spezifische berufspraktische Erfahrung (45.4%), die zeitliche Dauer der Praxis bleibt häufig unbestimmt (36.6%);
- Einsatzbereitschaft (27.3%), KundInnenorientierung (25.1%), Teamfähigkeit (23.5%), gutes Auftreten (21.9%), Freundlichkeit (21.9%), Flexibilität (21.3%), Freude am Umgang mit Menschen (18.0%), Verantwortungsgefühl (15.3%), gepflegtes Äußeres (12.0%), Selbständigkeit (10.9%), Kontaktfreudigkeit (10.4%), Kommunikationsstärke (9.8%) und Belastbarkeit (9.8%);
- eine schulische Ausbildung, die das formale Ausbildungsniveau nicht präzisiert (20.2%) sowie einen Lehrabschluss (8.7%);
- Kenntnisse in den Hotel-/Buchungssoftwaretools Protel (8.2%) und Fidelio (7.7%), nicht weiter präzisierte EDV-Standardprogrammkenntnisse (7.1%) sowie nicht weiter präzisierte Office-Kenntnisse (6.6%).

Ergebnisse von 2013				
Qualifikationsprofil				
RezeptionistIn			rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen			183,0	100,0%
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen			131,0	71,6%
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen			81,0	44,3%
keine Angaben - Computerkenntnisse			129,0	70,5%
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse			156,0	85,2%
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse			66,0	36,1%
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden			70,0	38,3%
Englisch	insgesamt		107,0	58,5%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis		83,0	45,4%
Deutsch	sehr gut		72,0	39,3%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.		67,0	36,6%
Fremdsprachkenntnisse o. Präzis.	insgesamt		53,0	29,0%
Einsatzbereitschaft			50,0	27,3%
KundInnenorientierung			46,0	25,1%
Teamfähigkeit			43,0	23,5%
gutes Auftreten			40,0	21,9%
Freundlichkeit			40,0	21,9%
Flexibilität			39,0	21,3%
unspezif. Qualifikationsniveau	insgesamt		37,0	20,2%
Freude am Umgang mit Menschen			33,0	18,0%
Verantwortungsgefühl			28,0	15,3%
gepflegtes Äußeres			22,0	12,0%
Französisch	insgesamt		20,0	10,9%
Italienisch	insgesamt		20,0	10,9%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2013			
Qualifikationsprofil			
RezeptionistIn		rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	100,0%
Selbständigkeit		20,0	10,9%
Inhalt der Praxis	ohne Präzis.	19,0	10,4%
Kontaktfreudigkeit		19,0	10,4%
Kommunikationsstärke		18,0	9,8%
Belastbarkeit		18,0	9,8%
Lehrabschluss	insgesamt	16,0	8,7%
Dauer der Praxis	1 - 3 Jahre	15,0	8,2%
Protel		15,0	8,2%
Fidelio		14,0	7,7%
nicht spezifizierte Kenntnisse		14,0	7,7%
Dauer der Praxis	> 3 Jahre	13,0	7,1%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	13,0	7,1%
Führungsqualitäten		13,0	7,1%
Office	ohne Präzis.	12,0	6,6%
gute Umgangsformen		12,0	6,6%
Stressstabilität		12,0	6,6%
Aufgeschlossenheit		12,0	6,6%
Organisationstalent		11,0	6,0%
Führungserfahrung		10,0	5,5%
Dynamik		9,0	4,9%
Word		8,0	4,4%
Excel		8,0	4,4%
Opera		8,0	4,4%
Qualitätsbewusstsein		8,0	4,4%
Dauer der Praxis	< 1 Jahr	7,0	3,8%
schnelle Auffassungsgabe		7,0	3,8%
Begeisterungsfähigkeit		7,0	3,8%
Hilfsbereitschaft		6,0	3,3%
Genauigkeit		6,0	3,3%
höhere Schule	insgesamt	5,0	2,7%
Kenntnisse regionaler Veranstaltungsangebote		5,0	2,7%
Deutsch	gut	5,0	2,7%
Kreativität		5,0	2,7%
Humor		5,0	2,7%
Ehrlichkeit		5,0	2,7%
Führerschein	Klasse B	4,0	2,2%
Hotel-/Buchungssoftware	ohne Präzis.	4,0	2,2%
Gastrodat		4,0	2,2%
Yield Management		4,0	2,2%
Reservierung		4,0	2,2%
strukturierte Arbeitsweise		4,0	2,2%
Ehrgeiz		4,0	2,2%
Pünktlichkeit		4,0	2,2%
HLA	insgesamt	3,0	1,6%
Internet		3,0	1,6%
Outlook		3,0	1,6%
Verhandlungsgeschick		3,0	1,6%
Kollegialität		3,0	1,6%
innovatives Denken		3,0	1,6%
unternehmerisches Denken		3,0	1,6%
Loyalität		3,0	1,6%
Lernbereitschaft		3,0	1,6%
Geduld		3,0	1,6%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2013			
Qualifikationsprofil			
RezeptionistIn		rz	rz-%
Zahl erfasster offener Stellen		183,0	100,0%
Mittelschule	insgesamt	2,0	1,1%
Russisch	insgesamt	2,0	1,1%
Telefonierkompetenz		2,0	1,1%
Umsicht		2,0	1,1%
Hausverstand		2,0	1,1%
Entwicklungspotential		2,0	1,1%
Zielorientierung		2,0	1,1%
Diskretion		2,0	1,1%
Gestaltungswille		2,0	1,1%
Führerschein	ohne Präzis.	1,0	0,5%
Elite		1,0	0,5%
Felix		1,0	0,5%
Kalkulation		1,0	0,5%
Vertrieb	ohne Präzis.	1,0	0,5%
Front Office		1,0	0,5%
Spanisch	insgesamt	1,0	0,5%
Holländisch	insgesamt	1,0	0,5%
schriftsprachliche Kompetenz		1,0	0,5%
Durchsetzungsvermögen		1,0	0,5%
Temperament		1,0	0,5%
Entscheidungsfähigkeit		1,0	0,5%
analytische Fähigkeiten		1,0	0,5%
Improvisationstalent		1,0	0,5%
Aufmerksamkeit		1,0	0,5%
Zahlenverständnis		1,0	0,5%
Reinlichkeit		1,0	0,5%
professionelle Einstellung		1,0	0,5%
Modebewusstsein		1,0	0,5%
Optimismus		1,0	0,5%
Sportlichkeit		1,0	0,5%

Abbildung 17: Qualifikationsprofil im Beruf RezeptionistIn

5.2 Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsbedarfe in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Für die BOG Gesundheits- und Krankenpflege, aus 6 Berufen bestehend, liegen im Untersuchungssample 232.0 Stellenausschreibungen vor (Abb. 18). Die Ausschreibungen entfallen zum weit überwiegenden Teil auf die drei Berufe Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (n=116.0), PflegehelferIn (n=69.5) und PflegeleiterIn (n=41.0). Nur vereinzelt finden sich Stellenangebote für die Berufe Hebamme (m/w) (n=4.0) und Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester (n=1.5). Der Beruf Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester weist im Untersuchungszeitraum keine Stellenausschreibungen auf.

Ergebnisse von 2013			
BB	BOG Beruf	Kürzel	Anzahl
Gesundheit und Medizin			
	Gesundheits- und Krankenpflege	Kp	232,0
	PflegeleiterIn	pl	41,0
	Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	116,0
	Dipl. Kinderkrankenpfleger/-schwester	kk	1,5
	Dipl. psychiatrischeR Krankenpfleger/-schwester	pp	0,0
	PflegehelferIn	ph	69,5
	Hebamme (m/w)	hb	4,0

Abbildung 18: Stellenaufkommen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege im BZR 2013

5.2.1 Schulische Vorqualifikationen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Da die Ausbildung in den Berufen dieser BOG gesetzlich geregelt ist, ist die Auswertung der Angaben zu den schulischen Vorqualifikationen überflüssig. Wie in Abbildung 19 dargestellt, beschränken sich die Analysen auf die Aspekte Fahr-/Lenkberechtigungen und Weiterbildungen. Der Führerschein Klasse B wird in der BOG in 31.5 Prozent der Inserate erwartet. Die relevantesten Weiterbildungen bzw. Spezialisierungen betreffen eine Pflegemanagementausbildung (6.9%) und eine Ausbildung in OP-Pflege (4.5%).

Von den 116.0 erfassten Stellen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fordern 37.0 einen Führerschein der Klasse B, 9.5 eine Ausbildung in OP-Pflege, 3.0 eine Ausbildung in Intensivpflege und je 1.0 eine Hygieneausbildung, eine Ausbildung im Bereich Diabetes sowie eine Endoskopieausbildung.

Ergebnisse von 2013									
schulische Vorqualifikationen - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb		ΣKp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	41,0	116,0	1,5	0,0	69,5	4,0		232,0	100,0%
keine Angaben									
unspez Q-Niveau insgesamt									
unspez Q-Niveau ohne Präzisierung	gesetzlich geregelte Ausbildung								
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	13,0	39,0			23,0			75,0	32,3%
Führerschein ohne Präzisierung		2,0						2,0	0,9%
Führerschein Klasse B	13,0	37,0			23,0			73,0	31,5%
sonstige Weiterbildungen									
Gesundheitsmanagementausbildung	1,0							1,0	0,4%
Uni-Lehrgang für leitendes Krankenhauspersonal	2,0							2,0	0,9%
Pflegemanagementausbildung	16,0							16,0	6,9%
Ausbildung in Intensivpflege	1,0	3,0						4,0	1,7%
Ausbildung in OP-Pflege	1,0	9,5						10,5	4,5%
Hygieneausbildung im Gesundheitsbereich		1,0						1,0	0,4%
Ausbildung Diabetes		1,0						1,0	0,4%
Endoskopieausbildung		1,0						1,0	0,4%

Abbildung 19: Qualifikationserwartungen zur schulischen Vorbildung in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.2 Berufspraktische Erfahrungen in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Zwei Fünftel der Stellen der BOG (40.3%) enthalten Angaben zu berufspraktischen Erfahrungen (Abb. 20). Wenn angesprochen, wird zumeist eine spezifische Praxis erwartet (32.8%), die Praxisdauer jedoch häufig nicht präzisiert (23.7%). Führungserfahrungen sind in dieser BOG ausschließlich bei Ausschreibungen für PflegeleiterInnen gefordert.

Für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester sind Erwartungen zur Berufspraxis etwas seltener ausgewiesen als im Mittel der BOG. In 34.9 Prozent der Stellenausschreibungen geäußert - in 40.5 von 116.0 Ausschreibungen -, bleiben die formulierten Erwartungen zur beruflichen Vorerfahrung vorwiegend zeitlich unbestimmt (n=33.0), drücken aber mehrheitlich praxisinhaltliche Erfordernisse aus (n=35.0).

Ergebnisse von 2013									
berufspraktische Erfahrungen - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb		ΣKp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	41,0	116,0	1,5	0,0	69,5	4,0		232,0	100,0%
keine Angaben	7,0	75,5	1,5	0,0	50,5	4,0		138,5	59,7%
auch ohne Praxis								0,0	0,0%
Dauer der Praxis	ohne Präzisierung	3,0	33,0			19,0		55,0	23,7%
	< 1 Jahr							0,0	0,0%
	1 - 3 Jahre	9,0	2,0					11,0	4,7%
	> 3 Jahre	22,0	5,5					27,5	11,9%
Inhalt der Praxis	ohne Präzisierung	10,0	5,5			2,0		17,5	7,5%
	spezifische Praxis	24,0	35,0			17,0		76,0	32,8%
Führungserfahrung		13,0						13,0	5,6%
Projektmanagementenerfahrung								0,0	0,0%

Abbildung 20: Qualifikationserwartungen zu den beruflichen Vorerfahrungen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.3 Computerkenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Computerkenntnisse sind in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege von nachrangiger Bedeutung (Abb. 21). Angesprochen werden dabei ausschließlich Kenntnisse in EDV-Standardprogrammen (9.9%), überwiegend wird keine weitere Präzisierung vorgenommen (8.6%).

13.0 von 116.0 Stellenausschreibungen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester drücken Erwartungen zu Computerkenntnissen aus. In diesen 13.0 Ausschreibungen sind jeweils nicht weiter präzierte EDV-Standardprogrammkenntnisse gefordert.

Ergebnisse von 2013									
Computerkenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	41,0	116,0	1,5	0,0	69,5	4,0	232,0	100,0%	
keine Angaben	31,0	103,0	1,5	0,0	69,5	4,0	209,0	90,1%	
EDV-Standardprogramme	insgesamt	10,0	13,0				23,0	9,9%	
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	7,0	13,0				20,0	8,6%	
Office	insgesamt	3,0					3,0	1,3%	
Office	ohne Präzis.	3,0					3,0	1,3%	

Abbildung 21: Qualifikationserwartungen zu Computerkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.4 Fachspezifische Kenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Bedarfe an fachspezifischen Kenntnissen werden in einem Drittel der Inserate geäußert, genauer in 31.0 Prozent (Abb. 22). Kenntnisse aus dem Bereich Gesundheit und Medizin finden sich in 18.5% der Inserate, nicht spezifizierete Kenntnisse in 11.6%, Kenntnisse im Bereich Gesetze und Normen in 2.2%, den sonstigen Kenntnissen zuzurechnende Erfordernisse in 0.9%, technische Kenntnisse in 0.4%, kaufmännisch/wirtschaftliche Kenntnisse in 0.4% und Projektmanagementkenntnisse in ebenfalls 0.4%.

Etwas mehr als dreißig Prozent der Annoncen für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (38.0 von 116.0) weisen fachspezifische Kenntnisse aus. In 27.0 Inseraten finden sich Erfordernisse, die dem Bereich Gesundheit und Medizin zugeordnet sind. Häufiger genannt sind dabei Kenntnisse in Pflegeplanung/-organisation (n=9.0), Wundversorgung (n=5.0) und Blutabnahme (n=4.0). 10.0 Inserate weisen zwar Erfordernisse zu fachspezifischen Kenntnissen aus, die Formulierungen sind dabei jedoch so allgemein gehalten, dass diese den nicht spezifizierten fachspezifischen Kenntnissen zugeordnet werden mussten. 5.0 Inserate fordern nicht weiter präzierte rechtliche Kenntnisse.

Ergebnisse von 2013									
fachspezifische Kenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	41,0	116,0	1,5	0,0	69,5	4,0	232,0	100,0%	
keine Angaben	25,0	78,0	1,5	0,0	51,5	4,0	160,0	69,0%	
nicht spezifizierte Kenntnisse	5,0	10,0			12,0		27,0	11,6%	
technische Kenntnisse insgesamt		1,0					1,0	0,4%	
technische Kenntnisse ohne Präzis.		1,0					1,0	0,4%	
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse insgesamt	1,0						1,0	0,4%	
kaufm./wirtschaftliche Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%	
Logistik	1,0						1,0	0,4%	
Kenntn. in Gesundheit und Medizin insgesamt	10,0	27,0			6,0		43,0	18,5%	
Kenntn. in Gesundheit und Medizin ohne Präzis.							0,0	0,0%	
medizinisches Fachwissen insgesamt		4,0			1,0		5,0	2,2%	
medizinisches Fachwissen ohne Präzis.		3,0			1,0		4,0	1,7%	
Neurologie		1,0					1,0	0,4%	
medizinische Funktionsdiagnostik insgesamt		2,0					2,0	0,9%	
medizin. Funktionsdiagnostik ohne Präzis.							0,0	0,0%	
Endoskopie		2,0					2,0	0,9%	
mediz.-analytische Labormethoden insgesamt		1,0					1,0	0,4%	
mediz.-analyt. Labormethoden ohne Präzis.							0,0	0,0%	
Medizinhygiene		1,0					1,0	0,4%	
Krankenpflege insgesamt	10,0	20,0			5,0		35,0	15,1%	
Krankenpflege ohne Präzis.							0,0	0,0%	
Wundversorgung		5,0					5,0	2,2%	
gerontologische/geriatrische Pflege	10,0	2,0			3,0		15,0	6,5%	
Pflegeplanung/-organisation		9,0			2,0		11,0	4,7%	
Pflegedokumentation		3,0					3,0	1,3%	
Blutabnahme		4,0					4,0	1,7%	
Kenntn. von Gesetzen und Normen insgesamt		5,0					5,0	2,2%	
rechtliche Kenntnisse ohne Präzis.		5,0					5,0	2,2%	
sonstige Kenntnisse insgesamt		2,0					2,0	0,9%	
sonstige Kenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%	
Ortskenntnisse insgesamt		2,0					2,0	0,9%	
Ortskenntnisse ohne Präzis.							0,0	0,0%	
Wienkenntnisse		2,0					2,0	0,9%	
Projektmanagementkenntnisse	1,0						1,0	0,4%	

Abbildung 22: Qualifikationserwartungen zu fachspezifischen Kenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.5 Fremdsprachenkenntnisse in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

Fremdsprachenkenntnisse spielen in dieser BOG eine untergeordnete Rolle. Lediglich ein Stelleninserat für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester weist Fremdsprachenkenntnisse aus, legt dabei aber die zu beherrschende Sprache nicht fest.

Deutschkenntnisse sind in 26.0 Inseraten der BOG bzw. in 15.0 Inseraten für den Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester angesprochen. Zumeist wird dabei eine gute Beherrschung der deutschen Sprache gefordert.

Ergebnisse von 2013									
Fremdsprachenkenntnisse - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe		pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%
Zahl erfasster offener Stellen		41,0	116,0	1,5	0,0	69,5	4,0	232,0	100,0%
keine Angaben		41,0	115,0	1,5	0,0	69,5	4,0	231,0	99,6%
Fremdsprachenkenntnisse	insgesamt		1,0					1,0	0,4%
ohne Präzisierung	sehr gut							0,0	0,0%
	gut							0,0	0,0%
	etwas		1,0					1,0	0,4%
Deutsch	insgesamt	3,0	15,0			8,0		26,0	11,2%
	sehr gut	1,0	5,0			1,0		7,0	3,0%
	gut	2,0	10,0			7,0		19,0	8,2%
	etwas							0,0	0,0%

Abbildung 23: Qualifikationserwartungen zu Fremdsprachenkenntnissen in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

5.2.6 Soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden in der BOG Gesundheits- und Krankenpflege und im Beruf Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester (kp)

In mehr als drei Viertel aller Stellen der BOG finden sich Formulierungen zu sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden (Abb. 24). Überwiegend sind dies Qualifikationen in den zwei Dimensionen soziale Kompetenzen (71.6%) und Werthaltungen und Einstellungen (71.1%). Im speziellen werden Teamfähigkeit (42.2%), Einsatzbereitschaft (40.1%), Freude am Umgang mit Menschen (31.9%), Selbständigkeit (29.7%), Flexibilität (26.9%), Einfühlungsvermögen (20.3%), Verantwortungsgefühl (17.7%), soziale Kompetenz (16.8%), Kommunikationsstärke (15.3%), Belastbarkeit (12.3%), gutes Auftreten (12.1%), Lernbereitschaft (11.9%) und andere in dieser Reihenfolge gefordert.

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

Ergebnisse von 2013									
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	41,0	116,0	1,5	0,0	69,5	4,0	232,0	100,0%	
keine Angaben	4,0	24,0	0,0	0,0	24,0	0,0	52,0	22,4%	
soziale Kom- petenzen	insgesamt	37,0	80,0	1,5		43,5	4,0	166,0	71,6%
	soziale Kompetenz	9,0	15,0			13,0	2,0	39,0	16,8%
	Teamfähigkeit	11,0	51,0	1,5		30,5	4,0	98,0	42,2%
	Kommunikationsstärke	13,0	17,5	1,5		1,5	2,0	35,5	15,3%
	Präsentationsfähigkeit	1,0						1,0	0,4%
	Moderationsfähigkeit	1,0						1,0	0,4%
	gutes Auftreten	13,0	11,0			4,0		28,0	12,1%
	gepflegtes Äußeres	1,0				2,0		3,0	1,3%
	gute Umgangsformen	1,0	5,5					6,5	2,8%
	Führungsqualitäten	24,0						24,0	10,3%
	Durchsetzungsvermögen	4,0	8,0					12,0	5,2%
	Verhandlungsgeschick		2,0					2,0	0,9%
	Einfühlungsvermögen	12,0	24,0			9,0	2,0	47,0	20,3%
	Konfliktfähigkeit	3,0	6,0					9,0	3,9%
	Freude am Umgang mit Menschen	7,0	33,0			32,0	2,0	74,0	31,9%
	Beratungskompetenz	1,0	4,0					5,0	2,2%
	Kontaktfreudigkeit	13,0	6,0			2,0		21,0	9,1%
	Freundlichkeit	2,0	7,0			1,0		10,0	4,3%
	Selbstreflexionsfähigkeit		1,0			1,0		2,0	0,9%
	Kooperationsbereitschaft	3,0	10,5	1,5		5,5	2,0	22,5	9,7%
kognitive Kom- petenzen	insgesamt	12,0	12,5	1,5		4,5	4,0	34,5	14,9%
	Organisationstalent	8,0	5,5	1,5		1,5	4,0	20,5	8,8%
	Entscheidungsfähigkeit	1,0	5,0			2,0		8,0	3,4%
	innovatives Denken	3,0						3,0	1,3%
	analytische Fähigkeiten		2,0					2,0	0,9%
	vernetztes Denken	3,0	2,0					5,0	2,2%
	Problemlösungsfähigkeit	1,0	2,0					3,0	1,3%
	schnelle Auffassungsgabe	1,0						1,0	0,4%
	gutes Zeitmanagement					1,0		1,0	0,4%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

Ergebnisse von 2013									
soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden - BOG									
Gesundheits- und Krankenpflege									
Berufe	pl	kp	kk	pp	ph	hb	ΣKp	Kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	41,0	116,0	1,5	0,0	69,5	4,0	232,0	100,0%	
Umsetzungskompetenzen	insgesamt	16,0	54,5			25,0	95,5	41,2%	
	Belastbarkeit	7,0	18,5			3,0	28,5	12,3%	
	Stressstabilität	2,0					2,0	0,9%	
	Selbständigkeit	8,0	38,0			23,0	69,0	29,7%	
	strukturierte Arbeitsweise	3,0	8,0				11,0	4,7%	
	Zielorientierung	3,0	10,0			1,0	14,0	6,0%	
	Dynamik	1,0					1,0	0,4%	
	Kreativität	1,0	2,0				3,0	1,3%	
	Managementfähigkeiten	1,0					1,0	0,4%	
Werthaltungen und Einstellungen	insgesamt	34,0	82,0	1,5		43,5	4,0	165,0	71,1%
	Einsatzbereitschaft	15,0	42,0	1,5		30,5	4,0	93,0	40,1%
	Flexibilität	6,0	41,5			15,0		62,5	26,9%
	unternehmerisches Denken	3,0	4,5					7,5	3,2%
	Ehrgeiz	2,0	1,0					3,0	1,3%
	Verantwortungsgefühl	7,0	24,0			8,0	2,0	41,0	17,7%
	Reisebereitschaft	9,0	5,0					14,0	6,0%
	KundInnenorientierung	5,0	9,5					14,5	6,3%
	Qualitätsbewusstsein	6,0				2,0		8,0	3,4%
	Genauigkeit	1,0	3,0					4,0	1,7%
	Loyalität	1,0						1,0	0,4%
	Ausgeglichenheit	9,0				2,0		11,0	4,7%
	Aufgeschlossenheit	4,0				1,0		5,0	2,2%
	Lernbereitschaft	16,0	11,5					27,5	11,9%
	Pioniergeist		2,0					2,0	0,9%
	Ehrlichkeit	1,0						1,0	0,4%
	Diskretion	1,0						1,0	0,4%
	soziales Engagement	5,0				1,0		6,0	2,6%
	professionelle Einstellung						2,0	0,9%	
	Optimismus		1,0					1,0	0,4%
körperliche Anforderungen	insgesamt					1,0		1,0	0,4%
	Kräftigkeit					1,0		1,0	0,4%

Abbildung 24: Nachgefragte Sozialkompetenzen und Arbeitstugenden in den Berufen der BOG Gesundheits- und Krankenpflege

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

Das Qualifikationsprofil des Berufs Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester fügt sich zu folgendem Bild (Abb. 25): Vergleichsweise häufig werden Qualifikationen in der Dimension soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden (79.3%) explizit erwartet. Seltener sind berufspraktische Erfahrungen (34.9%) und fachspezifische Kenntnisse (32.8%) in den Inseraten angezeigt. In noch geringerem Ausmaß werden Computerkenntnisse (11.2%) und Fremdsprachenkenntnisse (0.9%) 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 Teamfähigkeit (44.0%), Einsatzbereitschaft (36.2%), Flexibilität (35.8%), Selbständigkeit (32.8%), Freude am Umgang mit Menschen (28.4%), Einfühlungsvermögen (20.7%), Verantwortungsgefühl (20.7%), Belastbarkeit (15.9%) und Kommunikationsstärke (15.1%). Den Besitz des Führerscheins der Klasse B weisen 31.9 Prozent der Stellenausschreibungen als Einstiegserfordernis aus. Eine spezifische berufspraktische Erfahrung ist in 30.2 Prozent angesprochen, eine zeitlich nicht präziserte Berufspraxis in 28.4 Prozent. Nicht weiter präziserte EDV-Standardprogrammkenntnisse formulieren 11.2 Prozent der Inserate, nicht spezifiziertere fachspezifische Kenntnisse 8.6 Prozent. In ebenfalls 8.6 Prozent der Inserate sind gute Deutschkenntnisse verlangt, in 4.3 Prozent sehr gute Deutschkenntnisse. Eine Ausbildung in OP-Pflege wird in 8.2 Prozent gefordert.

Ergebnisse von 2013			
Qualifikationsprofil			
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%	
Zahl erfasster offener Stellen	116,0	100,0%	
keine Angaben - schulische Vorqualifikationen	-----*	-----*	
keine Angaben - berufspraktische Erfahrungen	75,5	65,1%	
keine Angaben - Computerkenntnisse	103,0	88,8%	
keine Angaben - fachspezifische Kenntnisse	78,0	67,2%	
keine Angaben - Fremdsprachenkenntnisse	115,0	99,1%	
keine Angaben - soz. Kompet. u. Arbeitstugenden	24,0	20,7%	
Teamfähigkeit	51,0	44,0%	
Einsatzbereitschaft	42,0	36,2%	
Flexibilität	41,5	35,8%	
Selbständigkeit	38,0	32,8%	
Führerschein	Klasse B	37,0	31,9%
Inhalt der Praxis	spezif. Praxis	35,0	30,2%
Dauer der Praxis	ohne Präzis.	33,0	28,4%
Freude am Umgang mit Menschen		33,0	28,4%
Einfühlungsvermögen		24,0	20,7%
Verantwortungsgefühl		24,0	20,7%
Belastbarkeit		18,5	15,9%
Kommunikationsstärke		17,5	15,1%
soziale Kompetenz		15,0	12,9%
EDV-Standardprogramme	ohne Präzis.	13,0	11,2%
Lernbereitschaft		11,5	9,9%
gutes Auftreten		11,0	9,5%
Kooperationsbereitschaft		10,5	9,1%
nicht spezifiziertere Kenntnisse		10,0	8,6%
Deutsch	gut	10,0	8,6%
Zielorientierung		10,0	8,6%
Ausbildung in OP-Pflege		9,5	8,2%

(Tabelle Fortsetzung nächste Seite)

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

Ergebnisse von 2013		
Qualifikationsprofil		
Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger/-schwester	kp	kp-%
Zahl erfasster offener Stellen	116,0	100,0%
KundInnenorientierung	9,5	8,2%
Pflegeplanung/-organisation	9,0	7,8%
Durchsetzungsvermögen	8,0	6,9%
strukturierte Arbeitsweise	8,0	6,9%
Freundlichkeit	7,0	6,0%
Konfliktfähigkeit	6,0	5,2%
Kontaktfreudigkeit	6,0	5,2%
Dauer der Praxis > 3 Jahre	5,5	4,7%
Inhalt der Praxis ohne Präzis.	5,5	4,7%
gute Umgangsformen	5,5	4,7%
Organisationstalent	5,5	4,7%
Wundversorgung	5,0	4,3%
rechtliche Kenntnisse ohne Präzis.	5,0	4,3%
Deutsch sehr gut	5,0	4,3%
Entscheidungsfähigkeit	5,0	4,3%
Reisebereitschaft	5,0	4,3%
unternehmerisches Denken	4,5	3,9%
Blutabnahme	4,0	3,4%
Beratungskompetenz	4,0	3,4%
Ausbildung in Intensivpflege	3,0	2,6%
medizinisches Fachwissen ohne Präzis.	3,0	2,6%
Pflegedokumentation	3,0	2,6%
Genauigkeit	3,0	2,6%
Führerschein ohne Präzis.	2,0	1,7%
Dauer der Praxis 1 - 3 Jahre	2,0	1,7%
Endoskopie	2,0	1,7%
gerontologische/geriatrische Pflege	2,0	1,7%
Wienkenntnisse	2,0	1,7%
Verhandlungsgeschick	2,0	1,7%
analytische Fähigkeiten	2,0	1,7%
vernetztes Denken	2,0	1,7%
Problemlösungsfähigkeit	2,0	1,7%
Kreativität	2,0	1,7%
Pioniergeist	2,0	1,7%
Hygieneausbildung im Gesundheitsbereich	1,0	0,9%
Ausbildung Diabetes	1,0	0,9%
Endoskopieausbildung	1,0	0,9%
technische Kenntnisse ohne Präzis.	1,0	0,9%
Neurologie	1,0	0,9%
Medizinhygiene	1,0	0,9%
Fremdsprachkenntnisse o. Präzis. insgesamt	1,0	0,9%
Selbstreflexionsfähigkeit	1,0	0,9%
Ehrgeiz	1,0	0,9%
Optimismus	1,0	0,9%

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

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

Im Mittel aller Berufsobergruppen zeigt sich, dass Qualifikationsbedarfe in den Qualifikationsdimensionen soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden, berufspraktische Erfahrungen sowie schulische Vorqualifikationen häufiger geäußert werden als in den anderen drei Dimensionen. Dabei variieren die Stellenanzeigenanteile mit Angaben zu sozialen Kompetenzen und Arbeitstugenden zwischen hohen 94.74 Prozent in der BOG Umwelt und geringen 33.90 Prozent in der BOG Massage¹⁹. Berufspraktische Erfahrungen werden in 81.20 Prozent der Inserate der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule, aber nur in 16.98 Prozent in der BOG Allgemeine Hilfsberufe angezeigt. Erwartungen zu schulischen Vorqualifikationen finden sich in hohen 89.47 Prozent in der BOG Umwelt und im Gegensatz dazu in lediglich 5.77 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 Umwelt, die BOG Gewerblich-technische Gesundheitsberufe, die BOG Obst-, Wein- und Gartenbau sowie die BOG Ärztliche Berufe in deutlich mehr als einem Drittel bis hin zu zwei Drittel der Stelleninserate verfügbar. Die Qualifikationsdimensionen Computerkenntnisse und Fremdsprachenkenntnisse besitzen nur in wenigen der untersuchten BOG eine nennenswerte Bedeutung in der Personalselektion.

¹⁹ Die drei BOG Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei, Öffentliche Sicherheit und Bundesheer sowie Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung werden aufgrund zu geringer Stellenzahlen in dieser methodischen Analyse nicht berücksichtigt.

prozentuelle Nennung von Qualifikationen je BOG - Daten 2013								
BF	BOG	Schule	Praxis	EDV	Fachk.	Sprache	Sozialk.	n
Gesundheit und Medizin								
	Ärztliche Berufe	*	33,00%	18,00%	38,00%	5,00%	80,00%	100,0
	Gesundheits- und Krankenpflege	*	40,30%	9,91%	31,03%	0,43%	77,59%	232,0
	Gewerblich-technische Gesundheitsberufe	47,57%	49,51%	0,00%	48,54%	0,00%	61,17%	103,0
	Handel mit Gesundheitsprodukten	54,72%	45,28%	22,64%	18,87%	3,77%	77,36%	26,5
	Massage	20,34%	28,81%	1,69%	30,51%	20,34%	33,90%	59,0
	Gehobene medizinisch-technische Dienste	*	37,08%	14,61%	30,34%	7,87%	64,04%	89,0
	Medizinische Assistenzberufe	18,29%	32,93%	17,89%	23,58%	4,88%	42,68%	246,0
Hotel- und Gastgewerbe								
	Hotelpflicht und Etage Hotelverwaltung und Gaststättenleitung	20,94%	55,46%	20,35%	11,50%	44,54%	55,75%	339,0
	Küchenfach- und -hilfskräfte	51,55%	75,69%	25,96%	25,23%	39,49%	86,29%	273,5
	Servicefach- und -hilfskräfte	22,51%	35,42%	2,49%	14,85%	5,26%	50,74%	1084,0
		15,64%	31,83%	1,40%	11,67%	18,52%	50,51%	1285,0
Soziales, Erziehung und Bildung								
	Schule, Weiterbildung und Hochschule	75,95%	81,20%	15,16%	32,36%	21,14%	42,27%	343,0
	Soziale Betreuung, Beratung und Therapie	71,75%	71,08%	28,48%	27,36%	7,56%	69,63%	449,5
	Kindererziehung und -betreuung	74,46%	28,16%	1,74%	6,68%	4,06%	72,71%	344,5
	Religiöse Dienste, Seelsorge und Bestattung	57,14%	57,14%	42,86%	28,57%	0,00%	100,0%	7,0
Sicherheitsdienste								
	Öffentliche Sicherheit und Bundesheer	33,33%	83,33%	0,00%	33,33%	0,00%	50,00%	6,0
	Private Sicherheits- und Wachdienste	9,02%	43,61%	21,05%	6,77%	32,33%	84,59%	133,0
Reinigung und Hausbetreuung								
	Reinigungsberufe	5,77%	34,63%	6,06%	6,35%	1,44%	45,31%	346,5
	Haushaltsberufe	9,34%	25,82%	4,40%	21,43%	6,04%	53,30%	182,0
Hilfsberufe und Aushilfskräfte								
	Allgemeine Hilfsberufe	11,32%	16,98%	7,55%	3,77%	3,77%	66,04%	53,0
Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft								
	Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,0
	Obst-, Wein- und Gartenbau	35,71%	50,00%	7,14%	42,86%	7,14%	64,29%	14,0
	Landbau und Viehwirtschaft	50,00%	35,71%	14,29%	35,71%	28,57%	50,00%	14,0
Reise, Freizeit und Sport								
	Profisport und Sportbetreuung	29,41%	41,18%	17,65%	11,76%	11,76%	58,82%	17,0
	Reise- und Freizeitgestaltung	34,36%	51,54%	30,84%	33,92%	49,78%	84,14%	113,5
Umwelt								
	Umwelt	89,47%	68,42%	36,84%	68,42%	15,79%	94,74%	19,0
Körper- und Schönheitspflege								
	Schönheits-, Hand- und Fußpflege	22,28%	33,68%	1,04%	29,02%	9,33%	38,86%	193,0
* formale Ausbildung ist gesetzlich geregelt								

Abbildung 26: Nennungen zu den Qualifikationsdimensionen je Berufsobergruppe im BZR 2013

Wie informativ sind die Stelleninserate hinsichtlich des darin formulierten Qualifikationsbedarfs in einzelnen BOG? Hoch ist der Informationsgehalt in der BOG Umwelt. In dieser BOG werden durchschnittlich pro Inserat zu knapp vier von sechs Qualifikationsdimensionen Bedarfe formuliert. Ebenfalls einen hohen Informationswert zeigen die Inserate der BOG Hotelverwaltung und Gaststättenleitung, der BOG Reise- und Freizeitgestaltung, der BOG Soziale Betreuung, Beratung und Therapie sowie der BOG Schule, Weiterbildung und Hochschule. Eher selten werden im Gegensatz dazu in den Inseraten der BOG Reinigungsberufe, der BOG Allgemeine Hilfsberufe, der BOG Haushaltsberufe, der BOG Servicefach- und -hilfskräfte, der BOG Küchenfach- und -hilfskräfte sowie der BOG Schönheits-, Hand- und Fußpflege 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.