

Arbeitskräftenachfrage und Qualifikationsdefizite

**Beiträge des ibw
zur Arbeitsmarktforschung I**

**Dr. Klaus Schedler
Dr. Martin Geistlinger
Dr. Wolfgang Stigel**

Forschungsbericht 56



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

**ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE
UND QUALIFIKATIONSDEFIZITE**

Beiträge des ibw zur Arbeitsmarktforschung I

mit Beiträgen von

**Dr. Klaus Schedler
Dr. Martin Geistlinger
Dr. Wolfgang Stägel**

unter Mitarbeit von

**Dr. Wolf Erich Eckstein
Andreas Marchesani**

Wien, im Dezember 1987

ISBN 3-900671-16-8

Medieninhaber und Herausgeber: ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Dr. Johann Steinringer), 1010 Wien, Judenplatz 3-4.

Hersteller: Offset-Schnelldruck, Anton Riegelnik, 1080 Wien, Piaristengasse 19.

INHALT	Seite
AUFBAU UND ANLAGE DER PUBLIKATION	7
 Dr. Wolfgang Stagel	
1. STAND UND STRUKTUR DER ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE IN DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT	9
1.1 Problemstellung	9
1.2 Datenbasis	10
1.3 Struktur der befragten Betriebe	12
1.3.1 Wirtschaftsabteilungen und Bundesländer	12
1.3.2 Zahl der unselbständig Beschäftigten	13
1.3.3 Struktur der Beschäftigten	14
1.4 Betriebliche Personalpolitik	18
1.4.1 Erwartungen zur Entwicklung der Beschäftigung von Fachkräften	18
1.4.2 Verhalten bei Personalengpaß	23
1.4.3 Erfahrungen mit der Arbeitsmarktverwaltung	25
1.5 Bildungsaktivitäten der Betriebe	28
1.5.1 Ausmaß und Art der beruflichen Weiterbildung	29
1.5.2 Ziele beruflicher Weiterbildung	30
1.5.3 An Weiterbildung beteiligte Mitarbeitergruppen	31
1.6 Personalaufnahmepläne der Betriebe	32
1.6.1 Personalaufnahme ja/nein	32
1.6.2 Anzahl aufzunehmender Mitarbeiter	36
1.6.3 Nachgefragte Berufe	38
1.6.4 Suchstrategien	39
1.6.5 Geschlechtsspezifische Nachfrage nach Arbeitskräften	41
1.6.6 Nachgefragte Qualifikationsniveaus	42
1.6.7 Geforderte Zusatzqualifikationen	43
1.7 Hauptergebnisse der Betriebsbefragung	47
1.8 Anhang zum 1. Untersuchungsteil	57
 Dr. Martin Geistlinger	
2. QUALIFIKATIONSVERSCHIEBUNGEN UND ÄNDERUNGEN BERUFLICHER ANFORDERUNGEN AUS EINZELBETRIEBLICHER SICHT	115
2.1 Zielsetzungen	115
2.2 Ergebnisse thematisch vergleichbarer Untersuchungen	116

2.3	Der methodische Rahmen dieser Untersuchung	121
2.4	Ergebnisse der Betriebsbefragung	125
2.4.1	Allgemeines	125
2.4.2	Themenkreis 1: Personalplanung und Personalrekrutierung	125
2.4.2.1	Bei welchen Personengruppen ergeben sich Schwierigkeiten bei der Rekrutierung?	125
2.4.2.2	Mit welchen Institutionen wird bei der Rekrutierung des erforderlichen Personalbedarfs kooperiert und welche sonstigen Werbemaßnahmen werden ergriffen, um neue Mitarbeiter anzuwerben?	128
2.4.2.3	Wie wird bei auftragsbedingten Engpässen im Personalbereich agiert?	129
2.4.2.4	Stand und Struktur der Personalplanung	131
2.4.3	Themenkreis 2: Qualifikationsdefizite bestimmter Berufsgruppen	132
2.4.3.1	Auf welchen Qualifikationsebenen sind Defizite zu beklagen und in welcher Weise äußern sich diese?	132
2.4.3.2	Wo liegen Ihres Erachtens die Ursachen für die mangelnde berufliche Qualifikation und was könnte man nach Ihrer Meinung dagegen tun?	135
2.4.3.3	Wodurch wird Ihrerseits konkret versucht, den aufgezeigten Defiziten entgegenzuwirken?	138
2.4.4	Themenkreis 3: Berufsausbildung und berufsbegleitende Weiterbildung	139
2.4.4.1	Wie viele Lehrlinge werden im Unternehmen zurzeit ausgebildet?	139
2.4.4.2	Welche Möglichkeiten der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung werden von Ihrem Unternehmen beschritten?	140
2.4.4.3	Wer nominiert die Teilnehmer an betrieblichen Bildungsveranstaltungen?	143
2.4.4.4	Welcher Betrag wird von Ihrem Unternehmen jährlich für das Bildungs- und Ausbildungswesen investiert?	143
2.4.5	Themenkreis 4: Arbeitsmarktverwaltung	144
2.4.5.1	Welche Erfahrungen wurden Ihrerseits mit den über die AMV vermittelten Arbeitskräften gemacht?	144
2.4.5.2	Was würden Sie an den Leistungen der Arbeitsmarktverwaltung kritisieren?	145
2.4.6	Themenkreis 5: Beurteilung und Diskussion von Erklärungsansätzen zum Auseinanderklaf-	

fen von Qualifikationsangebot und -nachfrage	147
2.4.7 Themenkreis 6: Vorschläge und Strategien der Problembewältigung	150
2.4.7.1 Welche Strategien würden Sie hinsichtlich der Bewältigung der Schwierigkeiten auf betrieblicher Ebene vorschlagen?	150
2.4.7.2 Welche Strategien würden Sie von der Arbeitsmarktverwaltung zur Problembewältigung erwarten?	153
2.4.7.3 Durch welche Maßnahmen erhoffen Sie im schulischen Bildungs- und Ausbildungsbe- reich die Bewältigung der derzeitigen Pro- blematik?	154
2.4.7.4 Weitere Vorschläge zur Problembewältigung	156
2.5 Zusammenfassung und Analyse der Aussagen	157
2.6 Resümee	162

Dr. Klaus Schedler

3. MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN ARBEITSMARKTORIENTIERTER QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN	165
Vorbemerkung	165
3.1 Der Wandel des Stellenwertes beruflicher Qua- lifizierungsmaßnahmen unter dem Gesichtspunkt der Theorie des dualen oder segmentierten Arbeits- marktes	166
3.2 Zur Wirkungsweise des Zusammenhanges zwischen technischer Entwicklung und der Bestimmung beruf- licher Bildungsziele	167
3.3 Ausnutzung besonderer lernmotivationaler Gege- benheiten bei Bildungsmaßnahmen während beste- hender Beschäftigungsverhältnisse	170
3.4 Strukturprobleme bei der zeitgerechten Erkennung von Personalengpässen	172
3.5 Probleme beim Erkennen von Bildungsproblemen in der Firmenverantwortung	174
3.6 Probleme beim Erkennen von Bildungsproblemen in der Arbeitnehmerschaft	175
3.7 Das Problem der Konkurrenz zwischen beruflicher Auslastung und der Möglichkeit beruflicher Wei- terbildung	177
3.8 Organisatorische Probleme bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen	178

3.9 Probleme bei der Wahrnehmung von Bildungsangeboten	179
3.10 Denkbare Ursachen und Gegenmaßnahmen im Bereich des Schulwesens	180

Dr. Arthur Schneeberger

BILDUNGSEXANSION UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

siehe Band II

Verzeichnis der Tabellen und Graphiken

Zielsetzung und Kontext der Untersuchung

1. Beschäftigungsentwicklung und aktuelle Arbeitsmarktungleichgewichte nach Bildungsabschlüssen und Berufen
2. Problematik der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit
3. Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsentwicklung von Lehrabsolventen
4. Fachkräftemangel und Maturantenberg
5. Akademikerarbeitslosigkeit: Ursachen und Folgen

Kurzzusammenfassung

Summary

Anmerkungen

Anhang: Tabellen und Graphiken

Literaturverzeichnis

Information über den Verfasser

5. ZUSAMMENFASSUNG	183
SUMMARY	188
Die Autoren dieser Studie	191

AUFBAU UND ANLAGE DER PUBLIKATION

Das Bundesministerium für soziale Verwaltung - jetzt Bundesministerium für Arbeit und Soziales - hat das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) mit der Erstellung einer Studie beauftragt, die sich mit dem Zusammenhang von Qualifikation und Arbeitsplatzsicherheit auseinandersetzt. Dieser Auftrag hat eine Reihe von Aktivitäten innerhalb des ibw ausgelöst, die über die unmittelbare Aufgabenstellung insofern hinausgegangen sind, als sich im Zuge der Bearbeitung immer neue inhaltliche Fragen ergaben, die nicht im Zuge der ursprünglichen Aufgabenstellung abgehandelt werden konnten. Ein wichtiges Kernstück dieser Arbeit war die Durchführung einer großangelegten schriftlichen Betriebsbefragung im Jahre 1986, die vom Aufbau und Umfang als flächendeckend und repräsentativ gelten kann. Für Planung und Organisation dieses Teiles zeichnet Dr. Klaus Schedler, für die Auswertung und Berichtlegung Dr. Wolfgang Stägel verantwortlich.

Trotz des mit dieser Untersuchung verbundenen beträchtlichen erhebungstechnischen Aufwandes zeigte sich aber insbesondere bei der Auswertung einiger sogenannter "offener Fragen", die von Dr. Wolf Erich Eckstein gemeinsam mit Dr. Klaus Schedler vorgenommen worden war, daß die Begrenztheit dieser Analyse vor allem in jenen qualitativen Bereichen lag, für die im Hinblick auf inhaltliche Bestimmung von Weiterbildungszielen größtes Interesse bestand. Das ibw wurde daher von der Industriellenvereinigung beauftragt, anhand von Fallbeispielen die Probleme, denen sich Firmen bei der Personalrekrutierung ausgesetzt sehen, eingehender zu beschreiben. Zu diesem Zweck ist von Dr. Martin Geistlinger mit Unterstützung von Herrn Andreas Marchesani im Sommer 1987 eine Interviewerhebung durchgeführt worden, die den zweiten Teil des vorliegenden Berichtes bildet.

Den dritten Teil der Arbeit bildet eine Zusammenstellung jener Probleme, die aufgrund der durchgeführten Arbeiten im Bereich der Arbeitsmarktschulung zu sehen sind. In diesem Beitrag von Dr. Klaus Schedler werden gewisse Anregungen und Empfehlungen für die Gesamtheit des beruflichen Bildungswesens, insbesondere für die berufliche Erwachsenenbildung, zusammengestellt, die insbesondere darauf abgestellt sind, schon in der Phase der Entstehung von Bildungsdefiziten einem Auseinanderklaffen von Fähigkeiten und Berufserfordernissen entgegenzuwirken.

Im vierten Teil (Band II) schließlich befaßt sich Dr. Arthur Schneeberger mit aktuellen Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt im Hinblick auf verschiedene Ausbildungsabschlüsse und Berufsgruppen sowie mit der Problematik der Arbeitslosigkeit spezieller Perso-

nengruppen (Maturanten, Akademiker, Langzeitarbeitslose, Jugendliche). Darüber hinaus werden die Beschäftigungschancen der Lehrabsolventen in einem Vergleich der Jahre 1971 und 1981 gegenübergestellt. Unter verschiedenen Gesichtspunkten zeigt der Verfasser empirisch die zunehmenden Divergenzen auf, die sich zwischen schulischen und akademischen Berufserwartungen und der tatsächlichen Arbeitsmarktlage immer deutlicher abzeichnen.

Die vorliegenden Berichte stellen in dieser Form lediglich eine Auswahl der ibw-Arbeiten zur Arbeitsmarktbeobachtung dar. Den Ausschlag für die Auswahl der einzelnen Beiträge gab einerseits die Allgemeingültigkeit der jeweils behandelten Fragestellung sowie deren logische Folgerichtigkeit. In dieser Weise zeigt der Bericht zunächst die quantitative Größenordnung des Problems "Facharbeiterlücke" auf und illustriert die Problematik anhand einer Reihe von Fallbeispielen. In der weiteren Folge werden Lösungsansätze angeregt, die im Rahmen der beruflichen Erwachsenenbildung zielführend sein können, um schließlich aufzuzeigen, daß die angerissenen Probleme sich im Zuge der erweiterten Bildungsbeteiligung bei wenig arbeitsmarktkonformen Bildungsinhalten verstärken dürften.

Dr. Wolfgang Stigel

1. STAND UND STRUKTUR DER ARBEITSKRÄFTENNACHFRAGE IN DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT

1.1 Problemstellung

Die Untersuchung hat zum Ziel, Qualifikationserfordernisse am Arbeitsplatz aus der Sicht der Betriebe festzustellen. Es geht dabei vor allem um solche Betriebe, die gegenwärtig Arbeitskräfte nachfragen. Aus diesen Ergebnissen sollen in der Folge Schlußfolgerungen für Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gezogen werden.

Die Daten der Untersuchung basieren auf einer Befragung österreichischer Betriebe, die im Juni 1986 durchgeführt wurde. Im Abschnitt 1.2 werden die Befragung, die Stichprobenziehung und die Hochrechnung genauer erläutert. Im Abschnitt 1.3 wird die Struktur der befragten Betriebe näher dargestellt, wobei die Betriebe nach Wirtschaftsabteilungen, Bundesländern, Zahl der unselbständig Beschäftigten sowie Struktur der Beschäftigten (Qualifikationsstruktur) aufgegliedert werden. Im Abschnitt 1.4 wird die betriebliche Personalpolitik beschrieben. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Erwartungen der Betriebe zur Entwicklung der Beschäftigung von Fachkräften. Im Abschnitt 1.5 werden die Angaben zu betrieblichen Bildungsaktivitäten analysiert (Ausmaß und Art der beruflichen Weiterbildung, beteiligte Mitarbeitergruppen, Ziele), im Punkt 1.6 die Absichten und Wünsche der Betriebe zur Aufnahme von weiteren Mitarbeitern. Dabei wird sowohl der quantitative Gesichtspunkt berücksichtigt als auch Anforderungen der Betriebe hinsichtlich Qualifikationsniveau, Berufen, etc. von möglichen neuen Mitarbeitern. In Abschnitt 1.7 werden zusammenfassende Schlußfolgerungen gezogen.

An den Bericht schließt sich der Anhang, in dem der Fragebogen, Informationen zur Stichprobenziehung sowie ein umfangreicher Tabellenteil enthalten sind. Der Tabellenanhang soll es dem Leser ermöglichen, sich über Ergebnisse der Datenauswertung - über die im Text dargebotenen Auswertungen hinaus - zu ihn interessierenden Problemkreisen zu informieren.

1.2 Datenbasis

Im Juni 1986 wurde einer Stichprobe österreichischer Betriebe (Mitglieder der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft) ein Fragebogen zugesandt. Darin sind Fragen zu betriebsstatistischen Angaben, zur Struktur der Beschäftigten, zu betrieblichen Bildungsaktivitäten, zur erwarteten Personalstandsentwicklung, zu nachgefragten Qualifikationen, Berufen u.a.m. enthalten (zur genaueren Information siehe den Fragebogen im Anhang). Bei der Stichprobenziehung wurde eine Vorauswahl jener Innungen getroffen, die primär als Dienstgeber in Frage kommen. Bis Mitte August 1986 sind insgesamt 2320 verwertbare Fragebögen eingelangt. Auf der Basis dieser Stichprobe wurde eine Hochrechnung auf die Grundgesamtheit vorgenommen.

Die Hochrechnung basiert auf den Merkmalen Bundesland, Sektion der Bundeskammer und Zahl der unselbständig Beschäftigten. Die Grundgesamtheit wurde der Arbeitsstätten- und Betriebszählung 1981 (Ergebnisse der Volkszählung 1981) entnommen. Aufgrund zu geringer Fallzahlen mußten dabei die Sektionen Verkehr sowie Geld-, Kredit- und Versicherungswesen zur Ganze aus der Stichprobe herausgenommen werden, ebenso die Betriebe ohne unselbständig Beschäftigten in der Sektion Fremdenverkehr. Im Burgenland wurde aus demselben Grund auf eine Hochrechnung für die gesamte Sektion Fremdenverkehr verzichtet. Nach den genannten Datenbereinigungen verblieben 1979 Fragebögen als Basis für die Hochrechnung. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Größe der Stichprobe und die hochgerechneten Zahlen.

Tabelle 1: Stichprobe nach Bundesländern und Sektionen der Bundeskammer in Prozenten

Bundesland	Sektion der Bundeskammer							
	Industrie/Gew.		Handel		Fremdenverk.		Gesamt	
	Stich.Hochr.		Stich.Hochr.	Stich.Hochr.		Stich.Hochr.		Stich.Hochr.
Absolutzahlen								
Wien	375	12185	257	13912	32	3794	664	29891
NÖ	246	11316	84	7380	39	3453	369	22149
OO	100	8551	42	5146	12	2882	154	16579
Salzburg	82	3665	41	2616	24	2562	147	8843
Tirol	89	4957	32	2981	37	3957	158	11895
Vorarlberg	64	2520	21	1626	17	1024	102	5170
Burgenland	39	1738	21	1452	—	—	60	3190
Steiermark	128	7847	40	5430	29	3243	197	16520
Kärnten	75	4210	22	2546	33	2891	128	9647
Gesamt	1196	56989	560	43089	225	23806	1979	123884
Prozentwerte								
Wien	31,4	21,4	45,9	32,3	14,3	15,9	33,6	24,1
NÖ	20,6	19,9	15,0	17,1	17,5	14,5	18,6	17,9
OO	8,4	15,0	7,5	11,9	5,4	12,1	7,8	13,4
Salzburg	6,9	6,4	7,3	6,1	10,8	10,8	7,4	7,1
Tirol	7,4	8,7	5,7	6,9	16,6	16,6	8,0	9,6
Vorarlberg	5,4	4,4	3,8	3,8	7,6	4,3	5,2	4,2
Burgenland	3,3	3,0	3,8	3,4	—	—	3,0	2,6
Steiermark	10,7	13,8	7,1	12,6	13,0	13,6	10,0	13,3
Kärnten	6,1	7,4	3,9	5,9	14,8	12,1	6,5	7,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Als hochgerechnete Grundgesamtheit ergeben sich ca. 124.000 Betriebe; die Stichprobe umfaßt somit 1,6 Prozent der Grundgesamtheit. In der Verteilung der Basiszahlen und der hochgerechneten Zahlen ergeben sich folgende Unterschiede:

Nach Bundesländern ist Wien in der Stichprobe überrepräsentiert, während Oberösterreich stark unterrepräsentiert ist. Bei den übrigen Bundesländern sind nur geringere Differenzen festzustellen. Nach Sektionen zeigt sich eine Überrepräsentation von Gewerbe/Industrie, während Handel und Fremdenverkehr unterrepräsentiert sind. Weiters ergibt sich eine geringere Repräsentation der Betriebe mit einer niedrigen Zahl unselbständig Beschäftigter (0 bis 4); die größeren Betriebe sind dagegen in der Stichprobe stärker vertreten als in der Grundgesamtheit.

In den folgenden Tabellen wird nur mehr auf die hochgerechneten Zahlen Bezug genommen. Detailliertere Informationen zur Stichprobe finden sich in den Tabellen im Anhang.

1.3 Struktur der befragten Betriebe

1.3.1 Wirtschaftsabteilungen und Bundesländer

Die folgende Tabelle bietet dazu einen Überblick:

Tabelle 2: Betriebe nach Wirtschaftsabteilungen und Bundesländern (Anteile in %)

Wirt.Abt.	Wien	NÖ	OO	Sbg	Tirol	Vbg	Bgld	Stmk	Ktn	Gesamt
Energie-										
Wasser	0,6	1,2	0,2	2,9	1,6	1,9	3,3	1,8	1,8	1,3
Berg-Steine-										
Erden	0,1	1,3	0,1	—	0,7	—	—	1,2	—	0,5
Verarb.										
Gew.-Ind.	22,5	31,6	36,0	22,6	22,5	28,3	29,2	28,7	28,3	27,7
Bauwesen	5,6	8,2	7,4	10,1	11,1	13,1	17,3	12,9	8,1	8,9
Handel-										
Lagerung	46,3	33,3	31,0	29,6	25,1	31,5	45,5	32,9	26,2	34,8
Dienstlei-										
stung	24,6	24,4	25,3	34,8	39,0	25,2	4,7	22,5	35,4	26,8
Gesamt	24,1	17,9	13,4	7,1	9,6	4,2	2,6	13,3	7,8	100,0
abs.	29891	22149	16579	8843	11895	5170	3190	16520	9647	123884

Ein Drittel der Betriebe gehört dem Bereich Handel und Lagerung an, ein Viertel dem verarbeitenden Gewerbe und der Industrie, ebensoviel dem Dienstleistungsbereich, ein Zehntel dem Bauwesen; Energie und Wasserversorgung sowie Bergbau, Steine- und Erdengewinnung sind von geringerer Bedeutung. Das verarbeitende Gewerbe ist in Oberösterreich und Niederösterreich mit ca. einem Drittel aller Betriebe stärker vertreten als in den übrigen Bundesländern; ebenso verhält es sich mit Handel und Lagerung in Wien (Anteil 46 %) und dem Dienstleistungsbereich in Salzburg, Tirol und Karnten.

1.3.2 Zahl der unselbständig Beschäftigten

Dazu sei voerst die folgende Tabelle präsentiert:

Tabelle 3: Betriebe nach Wirtschaftsabteilungen und Zahl der unselbständig Beschäftigten

Wirt.Abt.	Zahl unselbst. Beschäftigter									Gesamt
	Keine	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500-999	1000u. mehr	
Energie-Wasser	7,6	35,4	31,9	14,1	7,8	3,9	1,0	—	0,3	100
Berg-Steine-										
Erdengewinnung	—	45,1	13,5	4,6	15,4	11,6	9,0	0,8	—	100
Verarb.Gew.-										
Ind	9,4	41,8	19,6	14,4	8,1	3,6	2,8	0,2	0,2	100
Bauwesen	5,1	32,0	28,7	13,9	14,3	3,7	2,2	0,1	—	100
Handel-Lagerung	13,7	56,6	16,3	8,4	3,7	0,9	0,3	0,0	0,0	100
Dienstleistung	4,1	69,8	16,3	6,2	2,9	0,4	0,4	0,0	—	100
Gesamt	9,0	53,5	18,5	10,0	5,8	1,8	1,2	0,1	0,1	100
abs.	1174	66283	22924	12409	7159	2277	1509	84	64	123884

Mehr als die Hälfte der Betriebe haben 1 bis 4 unselbständig Beschäftigte, knapp ein Fünftel 5 bis 9, jeweils ein Zehntel keine, 10 bis 19 bzw. 20 und mehr unselbständig Beschäftigte. Die Betriebe des Dienstleistungssektors und des Handels sind stärker in den Gruppen mit wenig Beschäftigten konzentriert, die Betriebe der übrigen Wirtschaftsabteilungen weisen höhere Zahlen von unselbständig Beschäftigten auf. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick zur Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten.

Tabelle 4: Zahl der unselbständig Beschäftigten nach Wirtschafts-
abteilungen.

Wirtschaftsabteilung	Unselb. Besch		Mittel- wert	Betriebe	
	Anzahl	% Ges.		Anzahl	% Ges.
Energie-Wasser	39 639	2,8	25	1599	1,3
Berg-Steine-Erden	22 594	1,6	35	638	0,5
Verarbeit. Gew.-Ind.	720 471	51,8	21	34260	27,7
Bauwesen	177 191	12,7	16	11070	8,9
Handel-Lagerung	256 892	18,5	6	43089	34,8
Dienstleistung	174 170	12,5	5	33228	26,8
Gesamt	1 390 957	100	11	123884	100

Die 124.000 Betriebe haben insgesamt 1,4 Millionen unselbständig Beschäftigte. Die Hälfte davon befindet sich im verarbeitenden Gewerbe und Industrie, knapp ein Fünftel im Handel und der Lagerung, jeweils über ein Zehntel im Dienstleistungsbereich und im Bauwesen. Die mittlere Beschäftigtenzahl pro Wirtschaftsabteilung bestätigt die bereits bei der vorigen Tabelle genannten Ergebnisse: eine im Durchschnitt geringere Betriebsgröße im Handel und im Dienstleistungsbereich, eine größere Zahl unselbständig Beschäftigter pro Betrieb im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie, im Bereich Energie und Wasser sowie in der Berg-, Steine- und Erdengewinnung.

1.3.3 Struktur der Beschäftigten

Die Befragung sollte Aufschluß über die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten liefern. Hierzu wurden zwei Fragen gestellt:

Frage 5: Wieviel Prozent der Mitarbeiter ihres Betriebes sind als Fachkräfte beschäftigt (verfügen also über einen Lehrabschluß oder eine gleichwertige Ausbildung, unabhängig davon, ob sie als Angestellte oder Arbeiter tätig sind)?

Frage 6: Schätzen Sie bitte: zu welchen Anteilen verteilen sich die Fachkräfte der Firma auf:

- a) einfache Fachkräfte;
- b) qualifizierte Fachkräfte;
- c) Spitzenfachkräfte.

Die zuletzt genannte Frage wurde nur von jenen Betrieben beantwortet, die Fachkräfte beschäftigen. Im Fragebogen wurden nähere Erläuterungen zur Einstufung der Fachkräfte auf einfache, qualifizierte bzw. Spitzenfachkräfte gegeben (siehe dazu den Fragebogen im Anhang).

Tabelle 5: Wirtschaftsabteilungen nach Anteil der Fachkräfte an den unselbständig Beschäftigten der Betriebe

Wirtschaftsabt.	A n t e i l F a c h k r ä f t e					Gesamt
	keine als 25%	weniger 25 %	25 bis 49 %	50 bis 74 %	75 bis 100 %	
Energie-Wasser	3,3	7,5	25,8	33,4	30,0	100
Berg-Steine-Erden	36,3	15,0	22,7	17,2	8,8	100
Verarbeit.Gew.-Ind.	16,0	10,5	25,6	23,6	26,2	100
Bauwesen	7,8	10,0	24,4	31,0	26,7	100
Handel-Lagerung	22,2	7,0	19,5	15,8	35,4	100
Dienstleistung	38,9	12,8	20,9	9,1	18,3	100
Gesamt	23,3	9,8	21,6	17,9	27,4	100
abs.	26402	11135	24458	20279	31011	113285

Ein Drittel der Betriebe beschäftigt weniger als 25 % Fachkräfte (wobei ein Viertel überhaupt keine Fachkräfte beschäftigt), ein Fünftel 25 bis 50 %, etwas weniger als ein Fünftel 50 bis 75 % sowie ein Viertel über 75 %. Im Bereich Energie- und Wasserversorgung sowie im Bauwesen sind hohe Anteile an Fachkräften gegeben (zwei Drittel haben mehr als 50 % Fachkräfte). Einen geringen Anteil an Fachkräften weist der Dienstleistungsbereich auf: dort sind im stärkeren Maß an- und ungelernete Arbeitskräfte tätig.

Die Struktur der Fachkräfte zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 6: Struktur der Fachkräfte nach Wirtschaftsabteilungen
(mittlerer Anteil an allen Fachkräften der Betriebe)

Wirtschaftsabt.	einfache Fachkr.	qualifiz. Fachkr.	Spitzen- fachkr.	Zahl der Betriebe mit Fachkräften
Energie-Wasser	28	50	21	1367
Berg-Steine-Erden	36	36	27	385
Verarb.Gew.-Ind.	26	47	27	25419
Bauwesen	29	44	27	8830
Handel-Lagerung	24	51	25	29157
Dienstleistung	31	46	23	16742
Gesamt	27	48	25	79900

Jeweils ein Viertel der Fachkräfte sind einfache bzw. Spitzenfachkräfte, die Hälfte qualifizierte Fachkräfte. Nach Wirtschaftsabteilungen zeigen sich in den größeren Gruppen keine bemerkenswerten Unterschiede; nur im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der einfachen Fachkräfte etwas höher als im Durchschnitt.

Während sich die voranstehenden Tabellen nur auf jene Betriebe beziehen, die Fachkräfte beschäftigen, wird im folgenden eine Schätzung der Zahl und der Anteile der Fachkräfte für alle Betriebe vorgenommen. Da keine genauen Angaben über den Anteil der Fachkräfte an der Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten vorliegen, mußte dabei mit Schätzungen gearbeitet werden. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse:

Tabelle 7: Anzahl und Anteil der Fachkräfte nach Qualifikationsniveau und Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabt.	Unselb. Besch.ges.	Fachkr. ges.	dav.einf. Fachkr.	qualif. Fachkr.	Spitzen fachkr.
Absolutzahlen					
Energie-Wasser	39 280	22.929	64,1	10 444	6 054
Berg-Steine-Erden	22 595	8 880	2 625	4 008	2 257
Verarb.Gew.-Ind	712 146	372 480	137 610	153 764	78 685
Bauwesen	176 294	92 591	32 791	42 303	16 876
Handel-Lagerung	252 408	145 851	41 497	68 141	35 387
Dienstleistung	164 268	62 187	18 013	28 033	15 311
Gesamt	1 366 990	704 917	238 969	306 692	154 560
Prozentwerte					
Energie-Wasser	100	58,4	16,4	26,6	15,4
Berg-Steine-Erden	100	39,3	11,6	17,7	9,9
Verarb.Gew.-Ind.	100	52,3	19,3	21,6	11,0
Bauwesen	100	52,5	18,6	24,0	9,6
Handel-Lagerung	100	57,8	16,4	27,0	14,0
Dienstleistung	100	37,9	11,0	17,1	9,3
Gesamt	100	51,6	17,5	22,4	11,3

Im Durchschnitt sind ca. die Hälfte der unselbständig Beschäftigten in den Betrieben Fachkräfte; ein gutes Fünftel sind qualifizierte Fachkräfte, etwas weniger als ein Fünftel einfache Fachkräfte und ein Zehntel Spitzenfachkräfte. Der Dienstleistungssektor ist unterdurchschnittlich mit Fachkräften besetzt, ebenso der Bereich Bergbau, Steine- und Erdengewinnung: Bei beiden genannten Wirtschaftsabteilungen liegt der Fachkräfteanteil unter 40 %. Weiters sind folgende Besonderheiten festzustellen: Im Bereich Energie- und Wasserversorgung ist der Anteil der Spitzenfachkräfte überdurchschnittlich hoch, ebenso im Handel und der Lagerung. Der Bereich Handel und Lagerung hat quantitativ große Bedeutung, da ein Viertel aller Spitzenfachkräfte in diesem Bereich tätig sind. Im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie liegt der Anteil der einfachen Fachkräfte leicht über dem Durchschnitt.

1.4 Betriebliche Personalpolitik

1.4.1 Erwartungen zur Entwicklung der Beschäftigung von Fachkräften

Die befragten Betriebe wurden ersucht, zur Entwicklung des Personalstands der Fachkräfte in ihrem Betrieb Stellung zu nehmen. Die Betriebe gaben an, ob die Zahl der Fachkräfte - differenziert nach den drei genannten Gruppen - in den nächsten fünf Jahren im Betrieb abnehmen oder zunehmen wird, und ob Schwierigkeiten bei der Deckung des Bedarfs zu erwarten sind. Die folgende Tabelle bringt Ergebnisse zu diesen Fragen.

Tabelle 8: Erwartungen zur Beschäftigung von Fachkräften

Erwartungen	Qualifikationsniveau der Fachkr.			Gesamt
	einf. Fachkr.	qual. Fachkr.	Spitzen fachkr.	
Abnahme erwartet	24	8	5	37
Zunahme erwartet	10	35	12	56
Nachfrageprobleme erwartet	5	26	24	55
Nettozunahme (Zunahme minus Abnahme)	-14	+27	+ 7	+21

Ca. ein Drittel der Betriebe erwartet eine Abnahme bei der Beschäftigung von Fachkräften und jeweils etwas mehr als die Hälfte eine Zunahme bzw. Nachfrageprobleme; d.h. es erwarten mehr Betriebe eine Zunahme der Beschäftigung von Fachkräften als eine Abnahme. Genauerer Aufschluß ergibt die Aufgliederung nach dem Qualifikationsniveau der Fachkräfte: bei den einfachen Fachkräften wird überwiegend eine Abnahme der Beschäftigung erwartet, bei den qualifizierten Fachkräften dagegen überwiegend eine Zunahme; auch bei den Spitzenfachkräften erwarten etwas mehr Betriebe eine Zunahme als eine Abnahme der Beschäftigung. Eine Zunahme wird also vor allem bei den qualifizierten Fachkräften (z.B. Facharbeiter, Angestellte auf vergleichbarem Qualifikationsniveau) erwartet. Nachfrageprobleme werden bei qualifizierten Fachkräften und bei Spitzenfachkräften erwartet (von jeweils einem Viertel der Betriebe). Zur Interpretation der relativ hohen Anteile von Betrieben, die Nachfrageprobleme bzw. eine Zunahme der Beschäftigung von Fachkräften erwarten (ca. die Hälfte der Betriebe), soll folgendes angemerkt werden: Nur die wenigsten Betriebe verfügen

über einen Personalentwicklungsplan für einen längeren Zeitraum (wie z.B. den hier angesprochenen Zeithorizont von fünf Jahren). In ihre Angaben zu Erwartungen des Personalstands gehen neben Wahrnehmungen der betrieblichen Entwicklung allgemeine, in der Öffentlichkeit diskutierte Annahmen (wie z.B. eine mögliche Knappheit an Fachkräften durch das Übertreten geburtenschwacher Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt) ein. Die Abschätzung betrieblicher Rekrutierungsprobleme ist also in gewisser Weise durch die allgemeine Arbeitsmarktproblematik überlagert.

Die folgende Tabelle bietet eine Aufgliederung nach Wirtschaftsabteilungen, wobei nur die für die Beschäftigung von Facharbeitern quantitativ wichtigsten (verarbeitendes Gewerbe und Industrie, Bauwesen, Handel und Lagerung, Dienstleistung) berücksichtigt werden.

Tabelle 9: Erwartungen der Betriebe zur Beschäftigung von Fachkräften (Anteile in Prozent)

Wirtschaftsabteilung	einf. Fachkr.	qualif. Fachkr.	Spitzen fachkr.	Gesamt
Abnahme erwartet, gesamt	24	8	5	36
Verarb.Gew.-Ind.	24	9	4	37
Bauwesen	28	10	6	44
Handel-Lagerung	25	5	4	34
Dienstleistung	18	9	7	34
Zunahme erwartet, gesamt	10	35	12	57
Verarb.Gew.-Ind.	8	36	11	54
Bauwesen	15	37	20	71
Handel-Lagerung	9	38	10	56
Dienstleistung	15	27	12	55
Nettozunahme (Zunahme minus Abnahme) gesamt	- 14	27	7	21
Verarb.Ges.-Ind.	- 16	27	7	17
Bauwesen	- 13	27	14	27
Handel-Lagerung	- 16	33	6	22
Dienstleistung	- 3	18	5	21
Nachfrageprobleme erw., ges.	5	26	24	56
Verarb.Gew.-Ind.	3	21	30	55
Bauwesen	5	33	27	65
Handel-Lagerung	6	26	20	51
Dienstleistung	8	32	23	63

Bei den Erwartungen zur Beschäftigung von einfachen Fachkräften fällt der Dienstleistungssektor aus der Reihe: hier liegt der Anteil der Betriebe, die eine Abnahme erwarten, nur knapp über jenem, die mit einer Zunahme der Beschäftigung rechnen. Eine Erklärung für diese Besonderheit liegt darin, daß im Dienstleistungsbereich der Anteil der einfachen Fachkräften höher ist als in anderen Wirtschaftsabteilungen und daher - bei anhaltender Konjunktur - auch mit einer Zunahme der Beschäftigung von einfachen Fachkräften gerechnet wird. Auch im Bauwesen sehen überdurchschnittlich viele Betriebe eine Zunahme der Beschäftigung einfacher Fachkräfte voraus. Allerdings ist hier die Zahl jener Betriebe, die eine Abnahme erwarten, ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Bei den qualifizierten Fachkräften wird vor allem im Bereich Handel und Lagerung überdurchschnittlich häufig eine Net-

tozunahme der Beschäftigung angenommen. Bei den Spitzenfachkräften sticht dagegen das Bauwesen hervor, in dem doppelt so häufig als im Durchschnitt eine Nettozunahme der Beschäftigung erwartet wird. Nachfrageprobleme bei der Deckung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften werden überdurchschnittlich häufig im Bauwesen und im Dienstleistungsbereich gesehen, bei Spitzenfachkräften besonders häufig im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie sowie im Bauwesen. Daß gerade im Bauwesen stark mit einer Zunahme von Spitzenfachkräften gerechnet wird (ein Fünftel der Betriebe) kommt etwas überraschend; entweder bestand zum Zeitpunkt der Befragung ein nicht gedeckter Bedarf an Spitzenfachkräften bei den Betrieben, oder man rechnete mit einer guten Konjunktorentwicklung in den nächsten Jahren, was mit einer Ausweitung der Beschäftigung verbunden sein würde. Etwas unerwartet ist weiters, daß im Dienstleistungsbereich nicht stärker als im Durchschnitt eine Zunahme der Beschäftigung von Fachkräften erwartet wird, obwohl Konjunktur- und Beschäftigungsprognosen am ehesten noch eine Ausweitung der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich annehmen.

Weitere Aufgliederungen der Erwartungen zum Bedarf an Fachkräften finden sich in den Tabellen im Anhang. Hier sollen nur die wichtigsten Ergebnisse präsentiert werden: Die Nettozunahme der Beschäftigung von Fachkräften ist in Oberösterreich und Salzburg überdurchschnittlich, im Burgenland, in Kärnten, in Tirol und auch in Vorarlberg dagegen unterdurchschnittlich hoch. Am deutlichsten ist die Nettozunahme in Betrieben von 20 bis 100 Beschäftigten, während in den Großbetrieben nur unterdurchschnittliche Werte erreicht werden.

Ein weiterer interessanter Gesichtspunkt soll näher dargestellt werden: Wie verhalten sich die Erwartungen der Betriebe zur Beschäftigung von Fachkräften in Abhängigkeit von der Struktur der beschäftigten Fachkräfte? Nach der Struktur der Fachkräfte wurden drei Gruppen unterschieden:

- a) vorwiegend (zu mehr als der Hälfte)
einfache Fachkräfte;
- b) vorwiegend qualifizierte und
- c) vorwiegend Spitzenfachkräfte.

Die folgende Tabelle erläutert die Zusammenhänge:

Tabelle 10: Erwartungen zur Beschäftigung von Fachkräften nach Struktur der Fachkräfte (Anteile der Betriebe)

Erwartungen	einf. Fachkr.	qualif. Fachkr.	Spitzen fachkr.	Gesamt
Abnahme erwartet, ges.	24	8	5	36
vorw.einf.Fachkr.	29	7	3	39
vorw.qual.Fachkr.	23	8	4	36
vorw.Spitzenfachkr.	20	7	8	34
Zunahme erwartet, ges.	10	35	12	57
vorw.einf.Fachkr.	16	38	6	60
vorw.qual.Fachkr.	8	37	11	56
vorw.Spitzenfachkr.	11	28	18	57
Nettozunahme, ges.	- 14	27	7	21
vorw.einf.Fachkr.	- 13	31	3	21
vorw.qual.Fachkr.	- 15	29	7	20
vorw.Spitzenfachkr.	- 9	21	10	23
Nachfrageprob.erw., ges.	5	26	24	56
vorw.einf.Fachkr.	6	31	25	61
vorw.qual.Fachkr.	6	30	21	56
vorw.Spitzenfachkr.	4	17	30	51

Stärker akzentuierte Annahmen werden in jenen Betrieben getroffen, die vorwiegend einfache bzw. vorwiegend Spitzenfachkräfte beschäftigen. Erwartungen zur Abnahme bzw. zur Zunahme von Fachkräften werden in bezug auf jenes Qualifikationsniveau häufiger geäußert, dem die Fachkräfte des eigenen Betriebes vorwiegend angehören; bei den Betrieben mit qualifizierten Fachkräften tritt diese Besonderheit nicht auf. Die Möglichkeit von Nachfrageproblemen bei qualifizierten Fachkräften wird besonders häufig in jenen Betrieben genannt, die einfache oder qualifizierte Fachkräfte beschäftigen. Bei Spitzenfachkräften wird diese Erwartung vor allem in jenen Betrieben geäußert, deren Fachkräfte sich aus dieser Gruppe rekrutieren.

1.4.2 Verhalten bei Personalengpaß

Dazu wurde folgende Frage gestellt:

Frage 10: "Was machen Sie, wenn bei einem Personalengpaß nicht die entsprechenden Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zu bekommen sind?".

Als Antwortmöglichkeiten wurden angeboten:

- dieses Problem tritt bei uns nicht auf;
- wir würden uns mit der Leistung von Überstunden behelfen;
- wir müßten uns bei der Auftragsannahme einschränken;
- wir geben einen Teil der Arbeiten außer Haus;
- wir würden versuchen, rationellere Arbeitsmethoden anzuwenden;
- wir versuchen, die Lücken durch Bildungsmaßnahmen zu schließen;
- wir würden über Prämien zusätzliche Leistungsanreize bieten.

Die folgende Tabelle zeigt die am häufigsten angewandten Methoden, differenziert nach Wirtschaftsabteilungen:

Tabelle 11: Verhaltensweisen der Betriebe bei Personalengpaß nach Wirtschaftsabteilungen (Anteil der vier am häufigsten genannten Methoden)

Verhaltensweisen	Energie Wasser	Berg,Steine Erden	Verarb.G. Industrie	Bau- wesen	Hand. Lager.	Dienst- leistg.	Ges.
tritt nicht auf	14	28	29	12	47	40	36
Überstunden	78	62	57	81	36	41	47
Einschränkung der Auftragsannahme	24	25	19	33		15	14
Vergabe außer Haus	23						11
ration.Arbeits- methoden			22	24	21	16	20
Bildungsmaßnahmen zusätzliche Leistungsanreize		13			12		9
							9

Am häufigsten tritt das Problem eines Personalengpasses im Bauwesen, in der Energie- und Wasserversorgung sowie im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie auf. Insgesamt sind mehr als ein Drittel der befragten Betriebe davon betroffen. Die bei weitem am häufigsten angewandte Methode ist die der Leistung von Überstunden: Acht von zehn Betrieben im Bauwesen sowie in der Energie- und Wasserversorgung bedienen sich dieser Möglichkeit. Im Bereich Bergbau, Steine- und Erdengewinnung sowie im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie sind es sechs von zehn Betrieben, im Handel und der Lagerung sowie im Dienstleistungsbereich ca. vier von zehn Betrieben. Rationellere Arbeitsmethoden werden von einem Fünftel der Betriebe verwendet, im Bauwesen von knapp einem Viertel. Eine Einschränkung der Auftragsannahme wird vor allem im Bauwesen vorgenommen (von ca. einem Drittel der Betriebe), weiters von einem Viertel der Betriebe im Bereich Energie- und Wasserversorgung sowie Bergbau, Steine- und Erdengewinnung und von einem Fünftel im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie. Die Vergabe von Aufträgen außer Haus spielt nur im Bereich Energie- und Wasserversorgung eine Rolle (ein Viertel der Betriebe).

Eine Differenzierung der angewandten Methoden nach der Zahl der unselbständig Beschäftigten erfolgt in der untenstehenden Tabelle.

Tabelle 12: Verhalten der Betriebe bei Personalengpaß nach Zahl der unselbständig Beschäftigten (Anteil der wichtigsten Methoden)

Verhaltensweisen	Zahl unselbständig Beschäftigter				Gesamt
	keine	1-4	5-49	50 u.mehr	
tritt nicht auf	56	47	18	10	36
Überstunden	8	35	74	87	47
Einschränkung der Auftragsannahme		12	20		14
Vergabe außer Haus	9			31	11
ration.Arbeitsmethoden		15	30	43	20
Bildungsmaßnahmen	10				9
zusätzliche Leistungsanreize					9

Das Problem eines Personalengpasses tritt vor allem in den Betrieben ab fünf Beschäftigten sowie in den Mittel- und Großbetrieben (mit 50 und mehr Beschäftigten) auf. In den Betrieben ab fünf Beschäftigten spielen die bereits oben genannten Methoden die wichtigste Rolle (Überstunden, rationellere Arbeitsmethoden). Bemerkenswert ist, daß die Vergabe von Aufträgen außer Haus von knapp einem Drittel der Betriebe ab 50 Beschäftigten angewandt wird. Die kleineren Betriebe müssen bei Personalengpässen eine Einschränkung der Auftragsannahme vornehmen, während Großbetriebe auch Aufträge außer Haus vergeben, um eine Einschränkung der Auftragsannahme zu vermeiden.

1.4.3 Erfahrungen mit der Arbeitsmarktverwaltung

Zu dieser Thematik wurde folgende Frage gestellt:

Frage 11: "Welche Erfahrungen haben Sie bislang im Betrieb mit der Personalvermittlung der Arbeitsmarktverwaltung gemacht?"

Dazu waren drei Antwortmöglichkeiten gegeben:

- ich bin im großen und ganzen zufrieden;
- ich bin unzufrieden;
- ich hätte Verbesserungsvorschläge.

Bei der dritten Antwortmöglichkeit konnten die Betriebe auch konkrete Verbesserungsvorschläge nennen. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung auf die genannten Antwortmöglichkeiten.

Tabelle 13: Erfahrungen mit der Personalvermittlung der Arbeitsmarktverwaltung (Anteil der Betriebe).

Einstufung der Erfahrungen	Anteile in %	Anteile ohne keine Ang.
bin zufrieden	37,7	54,5
unzufrieden	25,7	37,1
Verbesserungsvorschläge	5,8	8,4
keine Angaben	30,8	
Gesamt	100	100

Ca 1/3 der Betriebe sind zufrieden, 1/4 unzufrieden, 6 % nennen Verbesserungsvorschläge, ca 30 % machen keine Angaben. Letzteres

kann vor allem als Ausdruck dafür gewertet werden, daß diese Betriebe kaum Erfahrungen mit der Arbeitsmarktverwaltung hatten; Dafür spricht, daß drei Viertel der Betriebe ohne Beschäftigten keine Antwort geben. Schließt man die Betriebe ohne Angaben aus, überwiegen knapp die zufriedenen Betriebe. In den nächsten Tabellen wird nach Bundesländern und Betriebsgröße differenziert.

Tabelle 14: Erfahrungen mit der Personalvermittlung der Arbeitsmarktverwaltung nach Bundesländern

Bundesland	Einstufung d e r		Erfahrungen Verbesserungs- vorschläge
	zufrieden	unzufrieden	
Wien	45	45	11
Niederösterreich	64	30	7
Oberösterreich	67	26	7
Salzburg	39	50	11
Tirol	56	39	5
Vorarlberg	50	45	5
Burgenland	73	21	6
Steiermark	57	36	7
Kärnten	45	40	15
Gesamt	55	37	8

In den Bundesländern Burgenland, Niederösterreich und Oberösterreich sind die Betriebe überdurchschnittlich zufrieden, in Salzburg, Wien, Kärnten und Vorarlberg dagegen in höherem Maße unzufrieden. Während sich z.B. in Salzburg nur vier von zehn Betrieben zufrieden zeigen, sind es im Burgenland annähernd drei Viertel der Betriebe.

Die folgende Tabelle gliedert die Antworten der Betriebe nach der Zahl der unselbständig Beschäftigten auf:

Tabelle 15: Erfahrungen mit der Personalvermittlung der Arbeitsmarktverwaltung nach der Zahl der unselbständig Beschäftigten

Zahl der un- selb.Besch.	Einstufung der		Erfahrungen Verbesserungs- vorschläge
	zufrieden	unzufrieden	
keine	77	14	9
1 bis 4	57	37	6
5 bis 9	52	38	11
10 bis 19	52	38	11
20 bis 49	40	45	15
50 bis 99	48	44	8
100 bis 499	44	35	28
Gesamt	55	37	8

Das hohe Ausmaß der Zufriedenheit in den Betrieben ohne unselbständig Beschäftigte muß eher vorsichtig interpretiert werden, da diese oft kaum Erfahrungen mit der Arbeitsmarktverwaltung aufweisen. Auffallend ist, daß mit steigender Betriebsgröße die Unzufriedenheit mit der Personalvermittlung der Arbeitsmarktverwaltung kontinuierlich zunimmt. Ab den Betrieben mit 20 Beschäftigten liegt der Anteil der unzufriedenen Betriebe bereits über dem der zufriedenen. Besonders deutlich fällt die Kritik bei den Betrieben von 20 bis unter 50 Beschäftigten auf: Sechs von zehn Betrieben äußern ihre Unzufriedenheit. Die bundesländerspezifischen Besonderheiten können u.U. auf unterschiedlich gute Zusammenarbeit der Organe der Arbeitsmarktverwaltung mit den Betrieben zusammenhängen; die Differenzen nach der Größe der Betriebe lassen sich dagegen nur schwer interpretieren.

Die Verbesserungsvorschläge (6 Prozent machten von dieser Möglichkeit Gebrauch), die seitens der Betriebe gegenüber der Arbeitsmarktverwaltung vorgebracht wurden, sind auf der Grundlage der ungewichteten Daten einer näheren Untersuchung unterzogen worden.

Dabei zeigte sich, daß die gemachten Angaben zum weitaus größten Teil Kritik an der Arbeitsmarktverwaltung selbst oder an den von der Arbeitsmarktverwaltung betreuten Arbeitssuchenden beinhalten.

Im wesentlichen lassen sich hierbei hinsichtlich der gemachten Angaben folgende Kategorien unterscheiden:

a) Äußerungen von Kritik

- Kritik am System der sozialen Absicherung der Arbeitssuchenden:

In diesem Zusammenhang wird vor allem der Auffassung Ausdruck gegeben, daß die Höhe der Arbeitslosenunterstützung in Relation zur Bezahlung des zur Besetzung ausgeschriebenen Arbeitsplatzes zu hoch sei.

- Kritik an der Arbeitsweise der Arbeitsmarktverwaltung:
Kritisiert wird dabei vor allem, daß die Anforderungen für die Besetzung der Stelle bei der Auswahl der vermittelten Stellenbewerber zu wenig berücksichtigt worden seien.

- Kritik an den Arbeitslosen:
In den Betrieben entsteht offenbar der Eindruck, daß eine Reihe von Arbeitslosen nicht als tatsächlich arbeitssuchend gelten kann. So gäbe es etwa saisonal bedingt Arbeitslose, die trotz Bedarf nicht vermittelt werden könnten.

b) Formulierungen von Vorschlägen

- Veränderungen der sozialen Absicherung:
Wie aufgrund der Angaben zu a) zu erwarten war, beinhalten die Vorschläge in der Regel finanzielle Restriktionen, insbesondere für jene Arbeitslose, hinsichtlich derer die Arbeitswilligkeit in Zweifel gezogen wird.
- Vorschläge zur Arbeitsweise der Arbeitsmarktverwaltung:
In diesem Zusammenhang geht es vor allem um eine effiziente Vermittlung, die unter dem Gesichtspunkt einer rascheren und verlässlicheren Personalselektion durch die Arbeitsämter erfolgen sollte. Dabei sollten bundesweite Vermittlungsaktivitäten intensiviert werden. Eine ganze Reihe derartiger Aussagen ist zum Teil wesentlich pointierter, zum Teil jedoch auch wenig konstruktiv; eine Zusammenstellung typischer Äußerungen zu dieser Frage ist im Anhang D zu finden.

1.5 Bildungsaktivitäten der Betriebe

Die Betriebe wurden danach gefragt, ob sie im Jahre 1985 Mitarbeiter zum Zweck der beruflichen Fortbildung zu firmenexternen Kursen oder Seminaren entsandten. Weiters wurde gefragt, ob 1985

firmeninterne Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung abgehalten wurden.

1.5.1 Ausmaß und Art der beruflichen Weiterbildung

Die folgende Tabelle zeigt Ergebnisse zu den genannten Fragestellungen.

Tabelle 16: Ausmaß betrieblicher Bildungsaktivitäten der Betriebe nach Wirtschaftsabteilungen bzw. Zahl der unselbständig Beschäftigten (Anteile in Prozent)

Wirtschaftsabteilung	Art der beruflichen Weiterbildung		
	externe berufl.WB.	interne berufl.WB.	interne u./o extern.WB.
Energie-Wasser	59	36	77
Berg-Steine-Erden	43	22	52
Verarb.Gew./Ind.	46	25	54
Bauwesen	47	22	56
Handel/Lagerung	38	27	48
Dienstleistung	37	20	43
<hr/>			
Zahl unselb. Besch.			
keine	11	11	16
1 bis 4	32	18	40
5 bis 9	53	28	61
10 bis 19	57	37	68
20 bis 49	71	43	80
50 bis 99	83	48	91
100 bis 499	88	55	89
<hr/>			
Gesamt	41	24	49

Vier Zehntel der Betriebe entsandten Mitarbeiter zu externen Bildungsveranstaltungen, ein Viertel hielt interne Bildungsaktivitäten ab. Insgesamt beteiligte sich ca. die Hälfte der Betriebe an Bildungsaktivitäten. Sowohl nach Wirtschaftsabteilung als auch nach Zahl der unselbständig Beschäftigten zeigen sich markante Unterschiede: Überdurchschnittlich stark sind Betriebe der Energie- und Wasserversorgung in externer beruflicher Weiterbildung engagiert; aber auch im Bauwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie sind überdurchschnittlich oft externe Weiter-

bildungsmöglichkeiten in Anspruch genommen worden. Beim Bauwesen könnten dabei auch Schulungs- und Umschulungsaktivitäten in Zeiten saisonaler Beschäftigungsschwierigkeiten gemeint sein. Im Handel und der Lagerung sowie im Dienstleistungsbereich sind nur unterdurchschnittlich häufig externe Weiterbildungsmöglichkeiten genutzt worden. Auch bei interner beruflicher Weiterbildung sticht der Bereich Energie- und Wasserversorgung durch einen hohen Anteil daran beteiligter Betriebe hervor. Interne Weiterbildungsaktivitäten sind im Bereich Handel und Lagerung überdurchschnittlich häufig vorgenommen worden. Auffallende Unterschiede ergeben sich nach der Zahl der unselbständig Beschäftigten. Mit steigender Beschäftigungszahl nimmt das Engagement in der beruflichen Weiterbildung zu. Während in den Betrieben ohne unselbständig Beschäftigte Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung nur marginale Bedeutung haben, sind in den Betrieben über 50 Beschäftigte neun von zehn Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten befaßt. Dabei ist zu beachten, daß bei gleicher Wahrscheinlichkeit einer Entsendung zu Bildungsmaßnahmen pro Mitarbeiter bei größeren Unternehmen weitaus eher ein kontinuierlicher Bildungsbedarf besteht als bei kleineren.

Zu den Ausführungen zu betrieblichen Bildungsaktivitäten soll erläuternd hinzugefügt werden, daß hier keine Wertung der Art von Weiterbildungsaktivitäten vorgenommen werden kann. Auch bleibt dahingestellt, ob die Initiative zur Entsendung von Mitarbeitern zu externen Weiterbildungsaktivitäten von den Betrieben, von den Mitarbeitern oder der Arbeitsmarktverwaltung (z.B. zur Überbrückung von Beschäftigungsschwierigkeiten) ausging.

1.5.2 Ziele beruflicher Weiterbildung

Zu Zielsetzungen der beruflichen Weiterbildung waren folgende Antwortmöglichkeiten vorgegeben (Frage 15):

- bessere Erfüllung gegenwärtiger Arbeitsaufgaben;
- Vorbereitung auf veränderte, schwierigere Aufgaben im bisherigen Wirkungskreis;
- Übernahme anderer Aufgaben in neuen Bereichen.

Die Auswertung der Antworten (vgl. dazu die Tabellen im Anhang) ergibt, daß v.a. die bessere Erfüllung gegenwärtiger Aufgaben als Ziel betrieblicher Weiterbildungsbemühungen angesehen wird:

- 7 von 10 Betrieben geben die genannte Zielvorstellung an;
- 4 von 10 Betrieben stellen auf die Vorbereitung auf veränderte, schwierigere Aufgaben ab (Antwortmöglichkeit 2);

- nur 13 % sehen die Vorbereitung auf neue Aufgaben als Ziel von Bildungsaktivitäten an.

Wesentlich ist, daß die Vorbereitung auf neue Aufgaben von größeren Betrieben stärker betont wird als von kleineren (1/4 der Betriebe ab 100 Beschäftigte).

1.5.3 An Weiterbildung beteiligte Mitarbeitergruppen

Tabelle 17: An Bildung beteiligte Mitarbeitergruppen (Anteile der befragten Betriebe)

	% aller Betriebe	% von Betr. mit Bildungsakt.
Hilfs-Anlernkräfte	6,7	15,9
Facharbeiter	17,2	40,5
Meister	6,3	14,9
Techniker	4,9	11,7
Kaufmann. Angestellte	18,5	43,0
Management	7,0	14,2

Auffallend ist, daß vor allem Facharbeiter und kaufmännische Angestellte zu Weiterbildungsaktivitäten entsandt bzw. in interner Weiterbildung geschult werden. Nur sehr wenig mit Bildungsmaßnahmen befaßt sind Hilfs- und Anlernkräfte, Meister und Techniker. Bei Hilfs- und Anlernkräften wird dies nicht für notwendig gehalten; Meister und Techniker sind vermutlich für die laufende Produktion schwer abkömmlich; auch könnte bei den Betrieben die Befürchtung bestehen, daß bei diesen Fachkräften durch berufliche Fortbildung Mobilitätsabsichten- und Möglichkeiten gefördert werden, während die Betriebe solche Fachkräfte eher an sich binden möchten. Die niedrige Beteiligung von Mitarbeitern aus dem Bereich des Managements muß dahingehend interpretiert werden, daß viele Klein- und Kleinstbetriebe kein Management im eigentlichen Sinn besitzen, sondern die Betriebsführung vom Besitzer bzw. Geschäftsführer selbst erledigt wird. Die Kleinbetriebe fühlten sich einerseits vom Begriff "Management" nicht angesprochen, andererseits ist es dem Besitzer oder Geschäftsführer von Kleinbetrieben meist nur schwer möglich, externe Bildungsveranstaltungen zu besuchen.

1.6 Personalaufnahmepläne der Betriebe

1.6.1 Personalaufnahme ja/nein

Die für die weitere Darstellung der Ergebnisse wichtige Frage lautete:

"Könnte der Betrieb derzeit weitere Mitarbeiter aufnehmen?"

Nur diejenigen Betriebe, die auf diese Frage mit "JA" antworteten, lieferten in der Folge Informationen zu nachgefragten Berufen, Ausbildungen, Zusatzqualifikationen, etc. Vorerst sei in einer Tabelle ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse gegeben.

Tabelle 18: Personalaufnahme "JA" nach Bundesländern und Wirtschaftsabteilungen (Anteile der befragten Betriebe)

Bundesl.	Wirtschaftsabteilungen						
	Gesamt	Energie- Wasser	Bergbau St./Erd.	Verarb. G./Ind.	Bau- wesen	Handel Lager.	Dienst- leist.
Wien	22	37	—	30	53	15	20
NÖ	27	18	54	38	44	17	21
OÖ	33	47	—	48	52	24	18
Sbg	33	—	—	16	56	23	48
Tirol	26	38	75	21	24	26	29
Vorarlb.	42	50	—	34	57	23	67
Bgld.	14	—	—	23	11	12	—
Stmk	28	47	29	21	40	19	34
Ktn	27	49	—	26	50	12	32
Gesamt	27	31	44	32	44	18	29

Die Bereiche Energie und Wasserversorgung sowie Bergbau, Steine- und Erdengewinnung sollen von einer näheren Interpretation ausgeklammert werden. Dies liegt darin begründet, daß die Grundgesamtheit für diese Bereiche sehr klein ist und bei der Auswertung der rückgesandten Fragebögen verschiedene Zufallsergebnisse denkbar sind. Zu den anderen Wirtschaftsabteilungen lassen sich dagegen genauere Erklärungen vornehmen.

Zur leichteren Interpretation der in der obenstehenden Tabelle angeführten Zahlen soll die folgende Übersicht dienen. Dort sind

viele Betriebe Mitarbeiter suchen. Eine nähere Betrachtung nach Wirtschaftsklassen (vergleiche die entsprechende Tabelle im Anhang) zeigt, daß dies vor allem für das Bauhilfsgewerbe und den Hoch- und Tiefbau gilt, nicht jedoch für das Bauinstallationsgewerbe. Da nicht nach längerfristigen Personalplänen gefragt wurde, bleibt im Falle des Bauwesens offen, ob hier nur für die saisonal bedingte gute Auftragslage neue Mitarbeiter gesucht werden, oder ob dies für längerfristige Zeiträume gilt. Das verarbeitende Gewerbe und die Industrie weisen leicht überdurchschnittliche Anteile von Arbeitskräfte nachfragenden Betrieben auf, im Handel und der Lagerung werden dagegen nur unterdurchschnittlich häufig Mitarbeiter gesucht. Eine differenziertere Betrachtungsweise - unter Einbeziehung der Entwicklung in den einzelnen Bundesländern - zeigt: Im Bauwesen sind es besonders die Bundesländer Wien, Oberösterreich, Salzburg, Vorarlberg und Kärnten, wo überdurchschnittlich häufig Mitarbeiter gesucht werden; im Gegensatz dazu stehen die Bundesländer Tirol und Burgenland. In der Steiermark und in Niederösterreich sind durchschnittliche Anteile nachfragender Betriebe anzutreffen.

Im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie hebt sich Oberösterreich mit einem höheren Anteil nachfragender Betriebe vom Bundesdurchschnitt ab; auch in Niederösterreich ist die Nachfrage überdurchschnittlich. In den übrigen Bundesländern ist dagegen die Nachfrage in dieser Wirtschaftsabteilung eher unterdurchschnittlich bis durchschnittlich.

Im Handel und der Lagerung sind keine einheitlichen Tendenzen sichtbar, hier gibt es sowohl leicht positive wie leicht negative und durchschnittliche Anteile nachfragender Betriebe in den Bundesländern.

Im Dienstleistungsbereich sticht die besondere Stellung Vorarlbergs ins Auge, wo ein stark überdurchschnittlicher Anteil von Betrieben Mitarbeiter sucht - in abgeschwächter Form gilt dies auch für Salzburg.

Nun zur zweiten Betrachtungsweise: Die besondere Rolle des Bauwesens wurde bereits vorhin erwähnt; sie hat auch für die Interpretation der Differenzen innerhalb der Bundesländer Bedeutung. Neben den bereits oben erwähnten Bundesländern Wien, Oberösterreich, Salzburg, Vorarlberg und Kärnten sind auch in Niederösterreich und der Steiermark im Bauwesen höhere Anteile nachfragender Betriebe als im Durchschnitt des Bundeslandes anzutreffen. Vor allem in Oberösterreich hebt sich das verarbeitende Gewerbe durch eine überdurchschnittliche Tendenz zur Nachfrage nach Mitarbeitern ab; im Dienstleistungsbereich ist vor allem in Vorarlberg

und Salzburg, aber auch - in abgeschwächter Form - in der Steiermark und in Kärnten ein höherer Anteil von Betrieben festzustellen, die neue Mitarbeiter suchen.

Ein dritter Gesichtspunkt ist die Größe der Betriebe (nach der Zahl der unselbständig Beschäftigten). Die folgende Tabelle bietet dazu einen Überblick.

Tabelle 20: Personalaufnahme "JA" nach Zahl der unselbständig Beschäftigten (Anteile der Betriebe)

unselb.Besch.	Anteil	unselb.Besch.	Anteil
keine	9	20 bis 49	50
1 bis 4	22	50 bis 100	52
5 bis 9	32	100 und mehr	46
10 bis 19	41		

Es kommt nicht überraschend, daß Betriebe ohne unselbständig Beschäftigte kaum als Nachfrager nach Mitarbeitern auftreten. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil der mitarbeitersuchenden Betriebe zu: Bei den Betrieben ab 20 Beschäftigten könnte bereits die Hälfte weitere Mitarbeiter aufnehmen, bei den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten sind es 46 Prozent.

Bisher wurde von der Zahl der gesuchten Mitarbeiter abgesehen. Für die Arbeitsmarktsituation spielt der quantitative Gesichtspunkt eine bedeutende Rolle, dem im folgenden Abschnitt nachgegangen wird.

1.6.2 Anzahl aufzunehmender Mitarbeiter

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick darüber, wie viele Mitarbeiter nach Angaben der befragten Betriebe aufgenommen werden könnten.

Tabelle 21: Anzahl bzw. Anteile aufzunehmender Mitarbeiter nach Wirtschaftsabteilungen, Bundesländern und Zahl unselbständig Beschäftigter

	Anzahl aufzunehmender Mitarbeiter		Anteil an unselbst. den Beschäft. Betrieben	
	absolut	Prozent		
Wirt.abteilung				
Verarb.Gew/Ind	30852	36,2	51,8	31,7
Bauwesen	17351	20,3	12,7	14,1
Handel-Lagerung	13627	16,0	18,5	23,2
Dienstleistung	21484	25,2	12,5	28,6
Bundesländer				
Wien	20551	24,1	31,6	19,2
Niederösterr.	15374	18,0	17,1	18,0
Oberösterr.	13269	15,6	17,2	16,5
Salzburg	5722	6,7	5,5	8,7
Tirol	6299	7,4	7,0	8,9
Vorarlberg	4601	5,4	3,1	6,6
Burgenland	2595	3,0	1,5	1,3
Steiermark	9879	11,6	10,6	13,3
Kärnten	7014	8,2	6,3	7,5
Zahl unselb.Besch.				
keine	791	0,9	—	2,6
1 - 4	23626	27,7	10,1	43,7
5 - 9	13396	15,7	10,8	21,7
10 - 19	15393	18,0	11,9	15,3
20 - 49	15477	18,0	15,7	10,9
50 - 99	6728	7,9	11,2	3,5
100 und mehr	9893	11,6	40,1	2,2
Gesamt	85305	100	1390957	100

Insgesamt könnten ca. 85.000 neue Mitarbeiter aufgenommen werden. Bezogen auf die Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten der Grundgesamtheit (1,4 Millionen) sind das 6,1 Prozent. Wie ist nun

diese Zahl zu interpretieren? Natürlich handelt es sich dabei nicht um einen reinen **Erweiterungsbedarf** derjenigen Betriebe, die sich eine Neuaufnahme von Mitarbeitern vorstellen können. Die Fragestellung: "Könnte der Betrieb derzeit weitere Mitarbeiter aufnehmen?" schließt auch einen Ersatzbedarf mit ein. Wesentlich für die Interpretation ist weiters, daß hier keine Untersuchung der Beschäftigungserwartungen aller Betriebe vorgenommen wurde: es ist keine Frage gestellt worden, die sich auf einen beabsichtigten Personalabbau bezieht. Bei der Beurteilung der berechneten Zahl neu aufzunehmender Mitarbeiter sind also zwei Gesichtspunkte zu berücksichtigen: Erstens können auch jene Betriebe, die angeben, neue Mitarbeiter aufnehmen zu können, zum Teil einen Personalabgang zu verzeichnen haben (Pensionierungen, Mitarbeiterfluktuation); zweitens bleibt offen, ob und in welchem Umfang jene Betriebe, die keinen Bedarf an neuen Mitarbeitern vermelden, Personalabbaupläne haben. Die Zahl von 85.000 neuen Mitarbeitern kann somit **keinesfalls als Nettobedarf** der 124.000 Betriebe (=hochgerechnete Zahlen) genommen werden.

Die obenstehende Tabelle zeigt, daß dem verarbeitenden Gewerbe und der Industrie die größte Bedeutung bei der Nachfrage nach weiteren Mitarbeitern zukommt: Ein Drittel entfällt auf diesen Bereich. Es folgen der Dienstleistungsbereich, das Bauwesen und der Bereich Handel und Lagerung. Der Vergleich des Anteils der Wirtschaftsabteilungen an den unselbständig Beschäftigten mit ihrem Anteil an den nachgefragten Mitarbeitern ergibt eine starke Unterrepräsentation des verarbeitenden Gewerbes und der Industrie bei der Nachfrage; dies gilt in geringem Ausmaß auch für den Bereich Handel und Lagerung. Bauwesen und Dienstleistungsbereich treten dagegen stärker als Nachfrager nach neuen Mitarbeitern auf als es ihrem Anteil an den unselbständig Beschäftigten entspricht. Nach Bundesländern hat Wien in Bezug auf die Nachfrage nach neuen Mitarbeitern die größte Bedeutung, gefolgt von Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark. Berücksichtigt man die Betriebsgröße, dominiert die Gruppe von ein bis vier Beschäftigten mit mehr als einem Viertel aller nachgefragten neuen Mitarbeiter. Die Bedeutung der Großbetriebe sollte ebenfalls hervorgehoben werden: Sie bilden zwar nur einen sehr geringen Anteil an Betrieben, für die Nachfrage nach Mitarbeitern spielen sie dennoch eine größere Rolle: 11 Prozent der aufzunehmenden Mitarbeiter werden von Betrieben ab 100 Beschäftigten nachgefragt.

1.6.3 Nachgefragte Berufe

Die folgende Tabelle gibt Aufschluß, welche Berufsgruppen nachgefragt werden.

Tabelle 22: Nachgefragte Berufe (Anzahl und Anteil an allen nachgefragten Berufen)

Berufe	absolut	Prozent
Land- u. forstwirt. Berufe	342	1,0
Produktionsberufe gesamt	12492	38,2
Bauberufe	3170	9,7
Metallberufe	4227	11,9
Holzbe- u. verarbeitung	2068	6,3
Textilberufe	892	2,8
Nahrungs- u. Genußmittel	865	2,6
Sonstige Prod. Berufe	1270	3,9
Handels- u. Verkehrsber. gesamt	9822	30,0
Einkäufer, Verkäufer	8045	24,6
Sonstige Berufe dieser Art	1777	5,4
Dienstleistungsber. gesamt	11572	35,4
Hotel- u. Gaststättenber.	9085	27,8
Friseure u. verwandte Ber.	767	2,3
Sonstige Dienstl.	1720	5,3
Technische Berufe	2170	6,6
Verwaltungs- u. Bürober. gesamt	3343	10,2
Qualif. Büroberufe	2743	8,4
Bürohilfsberufe	492	1,5
Sonstige Ber. dieser Gr.	108	0,3
Gesundh.-, Lehr- u. Kulturber. gesamt	155	0,5
Wissenschftl. Berufe	41	0,1
andere Berufe	114	0,3

Knapp vier Zehntel der Betriebe nennen Produktionsberufe, etwas weniger Dienstleistungsberufe, drei Zehntel Handels- und Verkehrsberufe. Verwaltungs- und Büroberufe werden von einem Zehntel angegeben; nur geringe Bedeutung haben technische Berufe mit ca.

7 Prozent Nennungen. Von verschwindender Größe ist die Zahl der Betriebe, die land- und forstwirtschaftliche Berufe oder Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe nachfragen. Letzteres hängt mit der Besonderheit der Grundgesamtheit und der Stichprobe zusammen: Land- und forstwirtschaftliche Betriebe sind ebensowenig enthalten wie der gesamte Bereich des öffentlichen Dienstes. Letzteres erklärt die relativ geringe Bedeutung von Verwaltungs- und Büroberufen sowie Gesundheits- und Lehrberufen. Innerhalb der Produktionsberufe kommt Metallberufen die größte Bedeutung zu, es folgen Bauberufe und Holzbe- und verarbeitende Berufe. Im Handels- und Verkehrsbereich spielen Ein- und Verkäufer die dominierende Rolle, im Dienstleistungsbereich Hotel- und Gaststättenberufe. Im Verwaltungs- und Bürobereich werden vor allem qualifizierte Büroberufe gesucht. Die technischen Berufe sind nicht weiter aufgegliedert.

Eine weitergehende Differenzierung der einzelnen Berufsbezeichnungen war jedoch im Rahmen einer Sonderauswertung der nicht hochgerechneten Fragebogenergebnisse möglich. Diese Differenzierung erlaubt letztlich einen Überblick über jene konkreten Tätigkeitsbezeichnungen, die seitens der Respondenten den diskreten Berufskategorien zugeordnet worden waren. Die entsprechende Aufstellung findet sich im Anhang D.

1.6.4 Suchstrategien

Die Betriebe wurden gefragt, wie intensiv sie bisher entsprechende Mitarbeiter gesucht haben. Es waren folgende Antwortmöglichkeiten vorgegeben:

- zu uns kommen immer Bewerber, und wir warten einfach;
- wir haben den Bedarf dem Arbeitsamt gemeldet;
- es wurde ein Zeitungsinserat aufgegeben;
- wir haben einen Hinweis beim Werkstor bzw. im Schaufenster;
- eine Personalberatungsfirma wurde eingeschaltet;
- wir verlassen uns auf die Mundpropaganda der Belegschaft;
- wir suchen nicht sehr intensiv, denn es geht ja auch so.

Da es bei dieser Frage die Möglichkeit von Mehrfachantworten gab, konnten die Betriebe verschiedene Kombinationen von Suchstrategien angeben. Die Ergebnisse zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 23: Suchstrategien der Betriebe am Arbeitsmarkt

	absolut	in Prozent
Zeitungsinserat u. Arbeitsamt	9182	29,2
wir suchen nicht sehr intensiv	3995	12,7
Meldung ans Arbeitsamt	3330	10,6
wir warten einfach	3283	10,4
Zeitungsinserat	3111	9,9
Mundpropaganda im Betrieb	1130	3,6
andere Möglichkeiten bzw. Kombin.	7385	23,5

Die hauptsächlich angewandten Methoden sind Meldungen an das Arbeitsamt in Kombination mit Zeitungsinseraten: Ca. ein Drittel der befragten Betriebe geben diese Möglichkeit an. Jeweils ein Zehntel der Betriebe bedienen sich ausschließlich der Möglichkeit von Inseraten bzw. der Kontaktnahme mit dem Arbeitsamt. Ein relativ großer Teil der Betriebe nimmt keine aktive Handlungsweise bei der Suche nach neuen Mitarbeitern ein: Insgesamt ca. ein Fünftel gibt an, einfach zuzuwarten bzw. nicht sehr intensiv zu suchen. Diese Haltung kann z.B. darin begründet liegen, daß ständig Bewerber um mögliche freien Stellen kommen, sodaß man im Bedarfsfall auf diese Meldungen zurückgreifen kann. Ca. ein Viertel der Betriebe wendet andere als die bisher genannten Strategien an.

Differenziert man die Angaben nach Wirtschaftsabteilungen und Betriebsgröße, ergibt sich, daß z.B. im Bauwesen, in dem - wie schon erwähnt - eine stärkere Nachfrage nach neuen Mitarbeitern herrscht, besonders stark das Arbeitsamt in Anspruch genommen wird (von einem Viertel der Betriebe), während im Handel und der Lagerung stärker eine abwartende Haltung auftritt. Betriebe des Dienstleistungsbereichs setzen besonders auf die Kombination von Arbeitsamt und Zeitungsinseraten. Nach Betriebsgröße gegliedert zeigt sich bei den Kleinbetrieben (bis 4 Beschäftigten) besonders deutlich eine abwartende Haltung. Diese Betriebe suchen in der Regel nur eine geringe Zahl von neuen Mitarbeitern, sodaß wenig auf Suchmöglichkeiten wie Inserat oder Arbeitsamt zurückgegriffen wird. Informelle Wege besitzen hier mehr Bedeutung. Das Arbeitsamt spielt dagegen bei den Betrieben von 5 bis unter 20 Beschäftigten eine größere Rolle.

1.6.5 Geschlechtsspezifische Nachfrage nach Arbeitskräften

Wenn in Abschnitt 1.6.2 von ca. 85.000 Personen die Rede war, die u.U. bei den befragten Betrieben Beschäftigung finden könnten (Ergebnis der Hochrechnung), so muß bedacht werden, daß diese Stellen nicht für jeden bzw. jede Arbeitssuchende(n) offenstehen. Es werden bestimmte Berufe nachgefragt, bestimmte Qualifikationsniveaus; auch geschlechtsspezifische Vorgaben sind üblich. Einen Hinweis darauf liefern die Antworten auf die Frage 22:

"Grundsätzlich sind alle Berufe Männern wie Frauen gleichermaßen zugänglich. Trifft das für die zu besetzende Tätigkeit auch zu?"

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse:

Tabelle 24: Geschlechtsspezifische Vergabe von Arbeitsplätzen nach Wirtschaftsabteilungen (Anteile der Betriebe)

Wirtschaftsabteilungen	Für alle zugänglich	
	ja	nein
Energie-Wasser	30,9	69,1
Berg-Steine-Erden	6,6	93,4
Verarb.Gewerbe/Industrie	50,1	49,9
Bauwesen	28,1	71,9
Handel-Lagerung	59,4	40,6
Dienstleistung	70,9	29,1
Gesamt	54,3	45,7

Etwas weniger als die Hälfte der Betriebe gibt an, daß die zu besetzenden Stellen nicht für Männer und Frauen gleichermaßen offen stehen. Nach Wirtschaftsabteilungen trifft dies neben dem Bergbau, der Steine- und Erdengewinnung besonders für das Bauwesen zu (fast drei Viertel der Betriebe), aber auch für das verarbeitende Gewerbe und die Industrie (bei ca. der Hälfte der Betriebe) sowie für den Handel und die Lagerung (vier Zehntel der Betriebe). Relativ am geringsten (bei drei Zehntel der Betriebe) sind geschlechtsspezifische Vorgaben bei Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich üblich. Es kann hier nicht näher untersucht werden, wie diese Beschränkungen begründet werden, da die entsprechende Anschlußfrage praktisch nicht beantwortet wurde.

1.6.6 Nachgefragte Qualifikationsniveaus

Zur Ausbildung der Stellenbewerber wurde näher nachgefragt, welcher schulische Abschluß erforderlich bzw. ausreichend bzw. nicht ausreichend ist. Dabei wurde zwischen Pflichtschulabschluß, abgeschlossener Lehre, Abschluß einer Berufsbildenden Mittleren Schule, Abschluß einer Berufsbildenden Höheren Schule, einer Allgemeinbildenden Höheren Schule sowie einer Hochschule bzw. einer Universität unterschieden. Die folgende Tabelle faßt die Antwortmöglichkeiten zusammen.

Tabelle 25: Nachgefragte Qualifikationsniveaus (Anteile der befragten Betriebe)

Qualifik.niveaus	1	2	3	4	5	6
Pflichtschulabschluß	9,5	33,9	30,6	4,2	/	21,8
abgeschlossene Lehre	2,9	30,9	37,2	13,3	3,1	12,6
Berufsb.Mitt.Sch.	2,4	4,5	27,8	28,8	7,7	28,8
Berufsb.Höh.Sch.	0,3	1,9	17,4	38,8	7,3	34,2
Allg.bild.Höh.Sch.	11,1	0,0	0,5	48,3	1,9	38,2
Universität	3,1	0,0	0,3	59,2	0,6	36,8

- 1) reicht nicht aus 4) ist unwichtig/unnötig/nicht erforderlich
 2) ist unerläßlich 5) gibt es für den Beruf nicht
 3) ist erwünscht 6) keine Angaben

Zwei Drittel der Betriebe halten Pflichtschule bzw. Lehrabschluß für unbedingt erforderlich bzw. erwünscht, ein Drittel eine Berufsbildende Mittlere Schule, ein Fünftel den Abschluß einer Berufsbildenden Höheren Schule. Der Abschluß einer Allgemeinbildenden Höheren Schule bzw. der Universität ist nur für einen sehr geringen Anteil der Tätigkeiten erforderlich. Die umgekehrte Rangreihe ergibt sich bei der Antwortmöglichkeit "nicht erforderlich". Vergleicht man diese Angaben mit dem Bildungsstand der berufstätigen Bevölkerung, u. zwar bezogen auf die 20- bis 35jährigen (die Nachfrage nach Arbeitskräften bezieht sich in der Regel auf jüngere Personen) so ergibt sich, daß hier wesentlich mehr Absolventen Berufsbildender Mittlerer Schulen und Höherer Schulen nachgefragt werden, als sie in der 20- bis 35-jährigen berufstätigen Bevölkerung durchschnittlich gegeben sind. Dies deutet darauf hin, daß vor allem qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, was auch schon die Auswertung zu den Erwartungen hinsichtlich der Entwicklung des Personalstandes von Fachkräften

zeigte. Es wurde vor allem ein zunehmender Bedarf nach qualifizierten Fachkräften angenommen (vgl. dazu Abschnitt 1.4.1 des Berichts).

Als Zusatzfrage bei der Nennung des Lehrabschlusses als erforderlicher Qualifikation ging es darum, welche Lehrberufe dabei in Frage kommen. Die folgende Tabelle faßt die Antworten zusammen.

Tabelle 26: Die zehn am häufigsten genannten Lehrberufe

Berufe	Anzahl der Nennungen	Anteil
Koch	1207	32,8
Kellner	1108	30,1
Schlosser	517	2,9
Großhandelskaufmann	339	9,2
Tischler	293	8,0
Spengler	232	6,0
Werkzeugmacher	185	5,0
Bürokaufmann	136	3,7
Einzelhandelskaufmann	178	4,8
Maschinenschlosser	168	3,0

Am häufigsten werden Berufe aus dem Hotel- und Gaststättenbereich (Koch, Kellner) nachgefragt. Die anderen Lehrberufe werden weit weniger oft genannt.

1.6.7 Geforderte Zusatzqualifikationen

Neben dem erforderlichen Qualifikationsniveau wurde auch erfragt, ob bestimmte zusätzliche Ausbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die Tätigkeiten erforderlich seien. Dies bezog sich

- a) auf eine "berufliche Spezialausbildung"
- b) auf Anforderungen, die über rein berufliches Wissen und Fertigkeiten hinausgehen (wie z.B. Einfallsreichtum, Flexibilität oder ähnliches).

Tabelle 27: Geforderte Zusatzqualifikationen nach Wirtschaftsabteilungen (Anteile der Betriebe)

Wirtschaftsabteilungen	Spezialausbildung	Extrafunktionale Qualifikationen
Energie-Wasser	50,2	0,0
Bergbau-Steine-Erden	61,8	60,6
Verarb.Gewerbe/Industrie	72,5	34,9
Bauwesen	75,9	32,6
Handel-Lagerung	59,6	19,9
Dienstleistung	63,9	19,5
Gesamt	67,5	26,7

Von zwei Dritteln der Betriebe wird eine "berufliche Spezialausbildung" für erforderlich gehalten. Dies weist darauf hin, daß beruflicher Weiter- und Fortbildung große Bedeutung bei der Besetzung freier Stellen zukommt. Das Vorhandensein von Fähigkeiten, die über rein fachliche Kenntnisse hinausgehen, wird von drei Viertel der Betriebe für notwendig erachtet.

Eine nähere inhaltliche Analyse der in diesem Zusammenhang gemachten Angaben ergab auf der Grundlage nicht hochgerechneter Ergebnisse, daß sich bei den Sonderanforderungen im wesentlichen folgende Gruppen unterscheiden ließen:

1. Betriebsinterne Einschulungen ohne nähere Angabe einer inhaltlichen Schwerpunktsetzung (2 Prozent).
2. Prüfungen und Konzessionen, also anerkannte Leistungsnachweise und formale Berechtigungen wie etwa Führerscheinprüfung oder Stapler-Schein (2 Prozent).
3. Fremdsprachenkenntnisse, in der Regel Englisch (3 Prozent)
4. Technisch-fachliche Kenntnisse, wobei sich die nähere Erläuterungen in der Regel durch die Angabe der jeweiligen Branche (Beispiel: Kfz-Technik) ergeben. (17 Prozent aller Angaben)
5. Verkaufsqualifikationen, es sind dies vor allem allgemeine Nennungen wie "der richtige Umgang mit dem Kunden" jedoch auch wirkliches Spezialwissen wie etwa "Verkaufslogistik". (4 Prozent)

6. Qualifikationen für Büro und Verwaltung bis zum Management, umfassend die Bereiche Handelsschulbildung bis Versicherungsrecht (6 Prozent)
7. Mehrjährige Berufspraxis, wobei entgegen der Häufigkeit dieser "stehenden Formulierung" bei Stellenausschreibungen dieser Passus mit 3 Prozent vergleichsweise selten angeführt worden ist.
8. Grundsätzliche Zustimmung zum Erfordernis von Spezialkenntnissen ohne nähere inhaltliche Angabe. (1 Prozent)
9. Keine Spezialkenntnisse erforderlich bzw. keine Angabe (62 Prozent)

Eine detaillierte Darstellung der Angaben zu dieser Frage ist im Anhang D zu finden.

Bei der im Fragebogen anschließenden Frage (Nr. 25) ging es um Erfassung solcher Fähigkeiten, die über das rein berufliche Wissen hinausgehen. Insgesamt stimmte ca. 1/4 jener Betriebe, an die sich diese Frage richtete, der Notwendigkeit derartiger Fähigkeiten zu. Bezogen auf die nicht hochgerechneten Antworthäufigkeiten ergaben sich innerhalb einer nachträglich vorgenommenen Klassifikation die folgenden Zustimmungshäufigkeiten:

1. Ein relativ großer Anteil der Nennungen entfiel mit 20 Prozent auf die sogenannten Arbeitstugenden, die vom grundsätzlichen Interesse für die angebotene Arbeit bis zur allgemeinen Verlässlichkeit gingen.
2. Bei weitem die meisten Angaben (53 Prozent) ließen sich jedoch der Kategorie "besondere Leistungsanforderungen" zuordnen. Typische Begriffe zur Illustration derartiger Inhalte sind "Durchsetzungsvermögen" oder "Überzeugungskraft".
3. Zu ca. 8 Prozent wurden jedoch bei dieser Fragestellung auch tätigkeitsbezogene Anforderungen angegeben, wie Fremdsprachen oder Ortskenntnis, die eigentlich eher jenen berufsspezifischen Sonderanforderungen zuzurechnen gewesen wären.
4. Bei 2 Prozent der Angaben handelte es sich um einfache Zustimmungen, die inhaltlich nicht weiter erläutert worden waren.

5. 17 Prozent der Respondenten gaben an, daß entsprechende Qualifikationen nicht erforderlich seien bzw. machten keine diesbezügliche Angaben.

Eine genauere Darstellung der einzelnen Angaben ist im Anhang D zu finden.

1.7 Hauptergebnisse der Betriebsbefragung

Ausgangslage

Das ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ist vom Bundesministerium für soziale Verwaltung beauftragt worden, im Wege einer Betriebsbefragung Ursachen der Arbeitslosigkeit zu erheben. Die Befragung sollte dabei insbesondere auf die Erfassung struktureller qualifikatorischer Unterschiede am Arbeitsmarkt abgestellt sein. Damit sollte sie die Erarbeitung von Hinweisen vorbereiten, die es erlauben, Bildungsmaßnahmen inhaltlich, regional oder branchenspezifisch zu konzipieren, die kompensatorisch eingesetzt werden können.

Das empirische Ausgangsmaterial

Die Daten der vorliegenden Untersuchung stammen aus einer schriftlichen Befragung österreichischer Betriebe, die im Juni 1986 durchgeführt wurde. Dabei wurden - im Sinne einer Vorauswahl - in erster Linie jene Branchen berücksichtigt, die als Dienstgeber auftreten. Auf der Basis von ca. 2.000 verwertbaren Rücksendungen wurde - nach den Merkmalen Bundesland, Sektion der Bundeskammer, Betriebsgröße - eine Hochrechnung auf die Grundgesamtheit vorgenommen.

Branchengliederung

Die Hochrechnung ergab eine Grundgesamtheit von 124.000 Betrieben, die zu einem Drittel dem Bereich Handel und Lagerung angehören, zu einem Viertel dem verarbeitenden Gewerbe und der Industrie, zu einem Viertel dem Dienstleistungsbereich, zu einem Zehntel dem Bauwesen. In diesen Firmen sind insgesamt ca. 1,4 Millionen unselbstständig Beschäftigte tätig, von denen die Hälfte auf das verarbeitende Gewerbe und die Industrie entfällt, knapp ein Fünftel auf den Handel und die Lagerung, jeweils über ein Zehntel auf den Dienstleistungsbereich und das Bauwesen.

Struktur der Beschäftigten

Ein Drittel der Betriebe beschäftigt weniger als 25 % Fachkräfte, ein Fünftel 25 bis 50 %, etwas weniger als ein Fünftel 50 bis 75 % und ein Viertel über 75 %. Der Dienstleistungsbereich weist einen geringeren Anteil an Fachkräften auf, es sind dort in stärkerem Maße an- und ungelernte Arbeitskräfte tätig. Von den Fachkräften sind jeweils ein Viertel einfache bzw. Spitzenfachkräfte, die Hälfte qualifizierte Fachkräfte.

Repräsentativität

Zusammenfassend kann das erhobene Datenmaterial bei Berücksichtigung der beschriebenen Vorauswahl als verlässlich und repräsentativ aufgefaßt werden.

Erwartungen zu allgemeinen Trends in der Entwicklung des Personalstandes

Methodische Vorbemerkung

Die im folgenden wiedergegebenen Trends in der Entwicklung der Personalstände sind grundsätzlich für die Abschätzung der generellen Beschäftigungsentwicklung ungeeignet, da sie sich lediglich auf jene Sachverhalte beziehen, die **innerhalb der einzelnen Betriebe wahrnehmbar** sind. Der Grund hierfür ist, dass Abnahmen oder Zunahmen im Beschäftigtenstand in verschiedenen Firmen Unterschiedliches bedeuten. Wenn also etwa im folgenden von einer Zunahme für Fachleute im Bauwesen die Rede ist, so bedeutet dies, daß bei der Mehrzahl der Betriebe eine Zunahme der Firmenbelegschaft erwartet wird. Die Gesamtzahl einschlägig Beschäftigter kann - über alle Betriebe gerechnet - trotzdem sinken.

Abnahme bei wenig Qualifizierten - Zunahme bei Qualifizierten

Die Betriebe wurden ersucht, die zu erwartende Entwicklung des Personalstands der Fachkräfte für die nächsten fünf Jahre in ihrem Betrieb abzuschätzen. Bei ca. einem Drittel der Betriebe erwartet man eine Abnahme bei der Beschäftigung von Fachkräften und bei jeweils etwas mehr als der

Überdurchschnittliche Zunahmen für Fachleute im Bereich Handel-Lagerung und im Bauwesen

Generell geringer werdender Bedarf für einfach Qualifizierte

Zunahmen und Abnahmen korrespondieren mit der bestehenden Beschäftigtenstruktur

Mangel wird insbesondere bei Spitzenkräften befürchtet

Personelle Engpässe machen Überstunden erforderlich

Hälfte der Betriebe eine Zunahme oder sogar Nachfrageprobleme. Bei den einfachen Fachkräften wird überwiegend eine Abnahme der Beschäftigung angenommen, bei den qualifizierten Fachkräften dagegen überwiegend eine Zunahme.

Die Nettozunahme (Zunahme minus Abnahme) ist bei qualifizierten Fachkräften vor allem im Bereich Handel und Lagerung überdurchschnittlich hoch, bei den Spitzenfachkräften dagegen im Bauwesen. Mit einer Zunahme der Beschäftigung von einfachen Fachkräften wird noch am ehesten im Dienstleistungsbereich gerechnet: aber auch in dieser Wirtschaftsabteilung nennen mehr Betriebe eine Abnahme der Beschäftigung von einfachen Fachkräften als eine Zunahme.

Differenziert man die Erwartungen zur Beschäftigung von Fachkräften nach der Struktur der Beschäftigten der Betriebe, ergibt sich, daß Erwartungen zur Abnahme bzw. zur Zunahme von Fachkräften stärker in bezug auf jenes Qualifikationsniveau geäußert werden, dem die Fachkräfte des eigenen Betriebes vorwiegend angehören. Diese Besonderheit tritt vor allem bei den Beschäftigungserwartungen bezüglich einfacher bzw. Spitzenfachkräfte auf.

Mit Nachfrageproblemen bei der Deckung des betrieblichen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften wird besonders im Bauwesen und im Dienstleistungsbereich gerechnet, bei Spitzenfachkräften kommt dies besonders stark im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie zum Ausdruck.

Wenn die Betriebe einen Personalengpaß nicht durch entsprechende Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt decken können, werden in den meisten Betrieben Überstunden geleistet. Andere Maßnahmen zur Überwindung entsprechender Spitzenzeiten kommen erst in zweiter Hinsicht in Betracht.

Maßnahmen der Unternehmen für die berufliche Bildung ihrer Mitarbeiter

Etwa die Hälfte aller Unternehmen beteiligt sich an Bildungsmaßnahmen

Vier Zehntel der Betriebe entsandten im Jahr 1985 Mitarbeiter zu externen Bildungsveranstaltungen, ein Fünftel hielt interne Bildungsaktivitäten ab; insgesamt fanden in ca. der Hälfte der Betriebe Bildungsaktivitäten statt. Nach der Zahl der unselbständig Beschäftigten der Betriebe ergeben sich gravierende Unterschiede: Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt die Intensität in der beruflichen Weiterbildung zu. Ursache hierfür ist wahrscheinlich die

Bei Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern sind es bereits 90 Prozent

Tatsache, daß - bei pro Mitarbeiter gleicher Wahrscheinlichkeit der Einbindung in Bildungsmaßnahmen - in größeren Unternehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit ein kontinuierlicher Bildungsbedarf erwartet werden kann. In Betrieben über 50 Beschäftigte sind dagegen 9 von 10 Betrieben mit Bildungsaktivitäten befaßt.

Geschulte Fachkräfte sind primäre Zielgruppe betrieblicher Bildung

Als Ziel der beruflichen Weiterbildung wird vor allem die bessere Erfüllung gegenwärtiger Arbeitsaufgaben genannt, während die Vorbereitung auf neue Aufgaben nur bei größeren Betrieben eine gewisse Rolle spielt. Bildungsaktivitäten betreffen vorwiegend Facharbeiter und kaufmännische Angestellte, während Meister, Techniker, Hilfs- und Anlernkräfte nur in sehr geringem Maße an Bildungsmaßnahmen teilnehmen.

Unbesetzte Arbeitsplätze in den Unternehmen

Ausgewiesene Angaben stellen Mischgröße von Zusatz- und Ersatzbedarf dar

Wenn in einem Betrieb Mitarbeiter aufgenommen werden können, so braucht dies nicht notwendigerweise zu einer Entlastung am Arbeitsmarkt zu führen, denn es ist vorstellbar, daß ein neuer Arbeitsplatz, der zur Besetzung ausgeschrieben ist, eine oder sogar mehrere Arbeitsplätze kompensiert. Bei den im folgenden ausgewiesenen

Angaben handelt es sich also insofern um eine Mischgröße, als nicht zwischen Zusatzbedarf und Ersatzbedarf unterschieden wird.

Ein Viertel der österreichischen Unternehmen sucht Mitarbeiter

Insgesamt geben ein Viertel der Betriebe an, daß sie gegenwärtig neue Mitarbeiter aufnehmen könnten. Unter den Wirtschaftsabteilungen sticht das Bauwesen hervor, in dem überdurchschnittlich viele Betriebe Mitarbeiter suchen. Der Einfluß saisonaler Effekte (Baukonjunktur im Sommer) auf dieses Ergebnis ist anzunehmen. Das verarbeitende Gewerbe und die Industrie weisen leicht überdurchschnittliche Anteile von mitarbeitersuchenden Betrieben auf, im Handel und der Lagerung werden nur unterdurchschnittlich häufig Mitarbeiter gesucht.

Nachfrage in westlichen Bundesländern besonders deutlich

Differenziert nach Bundesländern zeigen sich in Vorarlberg überdurchschnittlich häufig Betriebe, die Mitarbeiter suchen; leicht überdurchschnittlich ist der Anteil von nachfragenden Betrieben auch in Oberösterreich und Salzburg; unterdurchschnittlich ist die Nachfrage dagegen in Wien und vor allem im Burgenland.

Insgesamt werden 85.000 Arbeitskräfte benötigt

Nach Betriebsgröße aufgeschlüsselt ergibt sich, daß größere Betriebe stärker als Nachfrager nach Arbeitskräften auftreten als kleine. Insgesamt könnten von den Betrieben ca. 85.000 neue Mitarbeiter aufgenommen werden. Bezogen auf die Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten der Grundgesamtheit (1,4 Millionen) sind das 6,1 %.

Saisonale Nachfrageschwerpunkte im Bauwesen und Fremdenverkehr

Ein Vergleich der Anteile der Wirtschaftsabteilungen an den neuaufzunehmenden Mitarbeitern und ihrer Anteile an allen unselbständig Beschäftigten in der Grundgesamtheit ergibt, daß das verarbeitende Gewerbe und die Industrie bei der Nachfrage nach neuen Mitarbeitern stark unterrepräsentiert ist, der Handel leicht unterrepräsentiert; Bauwesen und Dienstlei-

stungsbereich treten dagegen stärker als Nachfrager nach neuen Mitarbeitern auf, als dies ihrem Anteil an den unselbständig Beschäftigten entspricht.

Nachfrage bei Produktionsberufen am stärksten

Weiters gaben die Betriebe an, aus welchen Berufsgruppen neu aufzunehmende Mitarbeiter kommen sollten. Ca. 40 Prozent nannten Produktionsberufe, ein Drittel Handels- und Verkehrsberufe, etwas über ein Drittel Dienstleistungsberufe, ein Zehntel Verwaltungs- und Büroberufe; technische Berufe wurden von 7 % nachgefragt; Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe sowie land- und forstwirtschaftliche Berufe sind nur von geringer Bedeutung. Dies hängt damit zusammen, daß land- und forstwirtschaftliche Betriebe sowie der öffentliche Dienst nicht in der Stichprobe enthalten waren. Innerhalb der Produktionsberufe sind vor allem Metallberufe gefragt, ebenso auch Bauberufe und holzbe- und verarbeitende Berufe. Unter den Handels- und Verkehrsberufen nehmen die Verkaufsberufe die wichtigste Stellung ein, bei den Dienstleistungsberufen sind vor allem Berufe aus dem Hotel- und Gaststättenbereich gefragt. Im Verwaltungs- und Bürobereich werden vor allem qualifizierte Berufe gesucht.

Die Bedeutung der Arbeitsmarktverwaltung bei der Besetzung offener Stellen

Suche primär über Arbeitsamt und Inse-
rate

Bei der Besetzung offener Stellen weisen die Kontaktnahme mit dem Arbeitsamt und die Inanspruchnahme von Zeitungsinseraten die größte Bedeutung auf (ca. die Hälfte der Betriebe nutzt eine bzw. beide genannten Möglichkeiten). Ein Fünftel der Betriebe nimmt eine abwartende Haltung ein und sucht nicht sehr intensiv. Relativ geringen Stellenwert bei der Mitarbeiter-suche haben informelle Wege wie Weitergabe von Informationen im Betrieb oder die Einschaltung von Personalberatungsfirmen.

Zufriedenheit und Kritik gegenüber den Arbeitsämtern

Im Zuge der Befragung ist bei den Firmen auch die Zufriedenheit mit den Leistungen der Arbeitsmarktverwaltung erhoben worden. Dabei stellte sich heraus, daß die Zufriedenheit mit den Arbeitsämtern in Salzburg, Wien, Kärnten und Vorarlberg geringer als im Durchschnitt ist. Insgesamt äußerten sich 38 Prozent zufrieden, 26 Prozent waren unzufrieden, 31 Prozent machten überhaupt keine Angabe und zu ca. 6. Prozent wurden konkrete Verbesserungsvorschläge bzw. Kritik geäußert.

Kritik am System der sozialen Absicherung der Arbeitssuchenden

So wird vor allem der Auffassung Ausdruck gegeben, daß die Höhe der Arbeitslosenunterstützung in Relation zur Bezahlung bei zur Besetzung ausgeschriebener Arbeitsplätze oft zu hoch sei.

Kritik an der Arbeitsweise der Arbeitsmarktverwaltung

Ferner wird kritisiert, daß die Anforderungen für die Besetzung einer Stelle bei der Auswahl der vermittelten Stellenbewerber von den Arbeitsämtern zu wenig berücksichtigt würden.

Kritik gegenüber den Stellenbewerbern

Schließlich entsteht in den Betrieben offenbar der Eindruck, daß eine Reihe von Arbeitslosen nicht als tatsächlich arbeitssuchend gelten können. Auch wenn der Anteil jener gering sein mag, stellen entsprechende Personen offenbar Problemfälle besonderer Art da, die von den Arbeitsämtern vordringlich und somit häufiger zu Vorstellungen vermittelt werden, sodaß bei den Firmen der Anteil Arbeitsunwilliger überschätzt wird.

Anforderungen für die Besetzung offener Stellen

Bewerber mit abgeschlossener Lehrlingsausbildung sehr oft gewünscht

Zwei Drittel der Betriebe halten Pflichtschule bzw. Lehrabschluss für unbedingt erforderlich bzw. erwünscht. So bildet eine abgeschlossene Lehre bei 31 Prozent der Betriebe eine unerläßliche Voraussetzung und bei 37 Prozent der Firmen, die offene Stellen anbieten, ist sie zumindest erwünscht. Rein schulische Berufs-

Absage an rein schulische Berufsausbildungsgänge

ausbildungsgänge, wie sie vor allem von Fachschulen vermittelt werden, werden demgegenüber wesentlich seltener angeführt. So wird nur bei einem Drittel der Betriebe die Absolvierung einer berufsbildenden mittleren Schule als erforderlich oder erwünscht erachtet.

Reine AHS-Matura beruflich nicht umsetzbar

Ähnliches gilt auch für den Abschluß einer berufsbildenden höheren Schule mit einem Betriebsanteil von ca. 20 Prozent, doch liegen bei diesem Ausbildungsniveau andere und naturgemäß weniger offene Stellen vor. Allein die AHS-Matura bildet für praktisch keine offene Stelle eine unerläßliche Anstellungsvoraussetzung und wird auch nur bei 0,5 Prozent für den Arbeitsplatz als wünschenswert erachtet. 11 Prozent halten diesen Abschluß für unzureichend, fast 50 Prozent für unwichtig, ca. 40 Prozent machten zu der entsprechenden Frage überhaupt keine Angabe. Die Absolvierung eines Hochschulstudiums ist nur für einen sehr geringen Teil der nachgefragten Tätigkeiten erforderlich.

Bei zwei Dritteln der Firmen ist eine Spezialausbildung erforderlich

Bei den Wünschen an neue Mitarbeiter kommt neben schulischen Ausbildungen auch Zusatzausbildungen bzw. Anforderungen, die über rein berufliches Wissen hinausgehen, eine große Bedeutung zu. So wird in etwa zwei Dritteln der befragten Firmen eine "Spezialausbildung" für die zu besetzende Stelle für erforderlich gehalten. Bei diesen handelt es sich um betriebsinterne Einschulungen, anerkannte Leistungsnachweise und formale Berechtigungen, oder um Fremdsprachenkenntnisse.

Schwerpunkt bilden fachliche branchen- und firmenspezifische Berufserfordernisse

Der weitaus größte Teil der Angaben entfiel jedoch auf technisch-fachliche Kenntnisse, wobei sich die näheren Erläuterungen in der Regel durch die Angabe der jeweiligen Branche ergeben. Gleichfalls branchenspezifisch, jedoch nicht technischer Natur, sind Verkaufsqualifikationen oder Spezialwissen für Büro und Verwaltung

Extrafunktionale Fähigkeiten werden bei 27 Prozent der Firmen für erforderlich erachtet

Schwerpunkt im Bereich der Arbeitstugenden

bis zum Management. Eine mehrjährige einschlägige Berufspraxis wurde vergleichsweise selten angeführt.

Mindestens ebenso wichtig sind jedoch jene Fähigkeiten, die über das rein berufliche Wissen hinausgehen. Insgesamt wurde von ca. 1/4 der Betriebe der Notwendigkeit derartiger Fähigkeiten zugestimmt. Ein relativ großer Anteil der Nennungen entfiel mit 20 Prozent auf die sogenannten Arbeitstugenden, die vom grundsätzlichen Interesse für die angebotene Arbeit bis zur allgemeinen Verlässlichkeit gingen. Mehr als die Hälfte der Angaben ließen sich jedoch der Kategorie "besondere Leistungsanforderungen" zuordnen. Typische Begriffe zur Illustration derartiger Inhalte sind "Durchsetzungsvermögen" oder "Überzeugungskraft". Zu ca. 8 Prozent wurden jedoch bei dieser Fragestellung auch tätigkeitsbezogene Anforderungen angegeben, wie Fremdsprachen oder Ortskenntnis, die eigentlich eher den berufsspezifischen Sonderanforderungen zuzurechnen gewesen wären.



1.8 ANHANG ZUM 1. UNTERSUCHUNGSTEIL

- A FRAGEBOGEN
- B STICHPROBE
- C TABELLEN
- D AUSWERTUNG
OFFENER FRAGEN



A N H A N G A FRAGEBOGEN

Wir ersuchen Sie diesen Fragebogen innerhalb der nächsten 8 Tage nach der Bearbeitung an folgende Adresse zu senden:

ibw - Institut für Bildungs-
forschung der Wirtschaft

Judenplatz 3-4
A-1010 Wien

für telephonische Rückfragen
zuständig ist:

Dr. Klaus Schedler
(0222) 66 17 52 14

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen, indem Sie jeweils die entsprechende Kategorie ankreuzen, oder die gefragte Zahl in die Kästchen eintragen. Bei jenen Fragen, bei denen es sinnvoll ist, können auch mehrere Kategorien angekreuzt werden.

1. Welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig zuzurechnen?

- Energie- und Wasserversorgung
- Bergbau, Steine- und Erdenbergbau

Erzeugung bzw. Verarbeitung oder Reparatur von ...

- Nahrungs- Genußmitteln, Getränken, Tabakwaren
- Textilien, Bekleidung, Bettwaren
- Schuhen, Leder, Lederersatzstoffen
- Holz, Holzplatten, Möbeln
- Papier, Pappe
- Druckerei und Vervielfältigung, Verlagswesen
- Gummi, Kunststoffen, Chemikalien, chemischen Produkten, Erdöl, Erdgas und Kohle
- Waren aus Steinen und Erden, Glas
- Metallen, Metallwaren, Metallbau
- Maschinen (ausgen. Elektromaschinen)
- Elektrotechnischen Einrichtungen
- Fahrzeugen, Transportmitteln
- feinmechanischen, medizinischen oder optischen Geräten sowie Schmuckwaren

Bauwesen und zwar...

- Hoch- und Tiefbau
- Ausbau- und Bauhilfsgerätee
- Bauinstallationswesen

Handel Lagerung und zwar ...

- Großhandel
- Einzelhandel
- Lagerung und Aufbewahrung
- Verkehr Nachrichtenübermittlung
- Geld, Kreditwesen, Privatversicherung; Wirtschaftsdienste

Dienstleistungen und zwar ...

- Friseure, Körperpflege
- Beherbergungs- und Gaststättenwesen
- Sonstige

Andere

- Welche:

-
2. Geben Sie bitte die ersten beiden Ziffern der Postleitzahl des Betriebsstandortes an.

I _ I _ I

-
3. Wieviele Mitarbeiter sind derzeit in Ihrem Betrieb tätig und zwar als Unselbständige?

I _ I _ I _ I _ I

-
4. Wieviele Lehrlinge werden zur Zeit im Betrieb ausgebildet?

I _ I _ I _ I

-
5. Wieviel Prozent der Mitarbeiter Ihres Betriebes sind als **Fachkräfte beschäftigt** (verfügen also über einen Lehrabschluss oder eine gleichwertige Ausbildung, unabhängig davon, ob sie als Angestellte oder Arbeiter tätig sind)?

- niemand ==> weiter bei Frage 10
- weniger als 25 Prozent
- bis 50 Prozent
- bis 75 Prozent
- bis 100 Prozent

-
6. Schätzen Sie bitte: Zu welchen Anteilen verteilen sich die Fachkräfte der Firma auf ... (siehe Anmerkung):

- a) einfache Fachkräfte: I _ I _ I _ I Prozent
- b) qualifizierte Fachkräfte: I _ I _ I _ I Prozent
- c) Spitzenfachkräfte: I _ I _ I _ I Prozent

Summe soll sein 100 Prozent

Anmerkung:

- a) **einfache Fachkräfte:** Dienstnehmer in stark weisungsgebundenen Tätigkeitsbereichen
Beispiel: Maschinenbediener(in), Kassier(in)
 - b) **qualifizierte Fachkräfte:** Dienstnehmer in relativ flexiblen Tätigkeiten und engen eigenverantwortlichen Aufgabenbereichen
Beispiel: Dreher(in), Verkäufer(in), Betriebselektriker(in)
 - c) **Spitzenfachkräfte:** Dienstnehmer in flexiblen Tätigkeitsbereichen mit weitgehend eigenverantwortlicher Handlungskompetenz
Beispiel: Meister(in), Polier(in), Chefsekretär(in)
-

-
7. Welche dieser Gruppen werden nach Ihrer Meinung in den nächsten 5 Jahren im Betrieb abnehmen?
- einfache Fachkräfte
 - qualifizierte Fachkräfte
 - Spitzenfachkräfte
 - keine dieser Gruppen
 - das kann ich nicht abschätzen

-
8. Welche dieser Gruppen werden nach Ihrer Meinung in den nächsten 5 Jahren im Betrieb zunehmen?
- einfache Fachkräfte
 - qualifizierte Fachkräfte
 - Spitzenfachkräfte
 - keine dieser Gruppen
 - das kann ich nicht abschätzen

-
9. Bei welcher Gruppe werden sich nach Ihrer Meinung hinsichtlich der Deckung des innerbetrieblichen Fachkräftebedarfes in den nächsten 5 Jahren Schwierigkeiten ergeben?
- einfache Fachkräfte
 - qualifizierte Fachkräfte
 - Spitzenfachkräfte
 - keine dieser Gruppen
 - das kann ich nicht abschätzen

-
10. Was machen Sie, wenn bei einem Personalengpaß nicht die entsprechenden Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zu bekommen sind?
- Dieses Problem tritt bei uns nicht auf
 - Wir würden uns mit der Leistung von Überstunden behelfen
 - Wir müßten uns bei der Auftragsannahme einschränken
 - Wir geben einen Teil der Arbeiten außer Haus
 - Wir würden versuchen rationellere Arbeitsmethoden anzuwenden
 - Wir versuchen die Lücke durch Bildungsmaßnahmen zu schließen
 - Wir würden über Prämien zusätzliche Leistungsanreize bieten

-
11. Welche Erfahrungen haben Sie bislang im Betrieb mit der Personalvermittlung der Arbeitsmarktverwaltung gemacht?

- ich bin im großen und ganzen zufrieden
- ich bin unzufrieden
- ich hätte Verbesserungsvorschläge
welche: bitte nur ein paar Schlagworte:

.....
.....
.....

-
12. Wurden im Jahr 1985 durch ihre Firma Mitarbeiter zum Zwecke der beruflichen Fortbildung zu Kursen oder Seminaren des WIFIs, BFIs oder anderer Organisationen entsandt?
- o ja
o nein

-
13. Wurden im Jahr 1985 firmeninterne Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung abgehalten?
- o ja
o nein

-
14. Welche Zielsetzungen wurden mit diesen Bildungsmaßnahmen verfolgt?
- o bessere Erfüllung gegenwärtiger Arbeitsaufgaben
o Vorbereitung auf veränderte, schwierigere Aufgaben im bisherigen Wirkungskreis
o Übernahme anderer Aufgaben in neuen Bereichen
- Wenn keine Bildungsaktivitäten
=> weiter bei Frage 16

-
15. Für welche Mitarbeitergruppen waren diese Kurse und Seminare besonders geeignet?
- o Hilfs- und Anlernkräfte
o Facharbeiter
o Meister
o Techniker
o kfm. Angestellte
o Management

-
16. Könnte der Betrieb derzeit weitere Mitarbeiter aufnehmen?
- o ja ==> weiter bei Frage 17
o nein ==> Die Beantwortung der weiteren Fragen erübrigt sich in Ihrem Fall. Schicken aber bitte auch Sie den Fragebogen an uns zurück, denn sonst wird der Anteil jener Betriebe, die Mitarbeiter brauchen, überschätzt. Wir danken für Ihre Unterstützung.

-
17. Wieviele Mitarbeiter könnten aufgenommen werden?

I _ I _ I _ I

18. In welchen Berufen könnten Mitarbeiter aufgenommen werden? Kreuzen Sie bitte die entsprechende(n) Berufsobergruppe(n) an.

Land- und forstwirtschaftliche Berufe

- Ackerbau-, Gartenbau- oder forstwirt. Berufe usw.

Produktionsberufe in Industrie und Gewerbe

- Bauberufe
- Metallberufe
- Holzbe- und Verarbeiter
- Textilberufe
- Nahrungs- und Genußmittelhersteller
- Sonstige Produktionsberufe dieser Gruppe

Handels- und Verkehrsberufe

- Einkäufer, Verkäufer
- Sonstige Berufe dieser Gruppe

Dienstleistungsberufe

- Hotel- und Gaststättenberufe, Köche
- Friseure und verwandte Berufe
- Sonstige Berufe dieser Gruppe

Technische Berufe

- Techniker, Ingenieure, Dipl.Ingenieure usw.

Verwaltungs- und Büroberufe

- Qualifizierte Büroberufe
- Bürohilfsberufe
- Sonstige Berufe dieser Gruppe

Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe

- Wissenschaftler
- Andere Berufe dieser Gruppe

Andere Berufe, die unberücksichtigt geblieben sind ...
(bitte eintragen)

-
-

19. Wenn Sie bei Frage 18 mehrere Berufe angekreuzt haben, so geben sie bitte an, für welche Berufsgruppe bei Ihnen die **größte Nachfrage** besteht. **Unterstreichen Sie bitte die entsprechende Berufsgruppe.** Sämtliche Folgefragen beziehen sich auf diesen Beruf.

20. Die Berufsgruppen bei Frage 18 sind ziemlich grob und ungenau. Geben Sie bitte die **konkrete Berufsbezeichnung** für die von Ihnen angekreuzte bzw. unterstrichene Berufsgruppe an. Versuchen sie hier möglichst genau zu sein: Schreiben Sie also im Falle der Bauberufe nicht 'Zimmermann(-frau)' wenn Sie eine(n) 'Schalungszimmermann(-frau)' brauchen sollten. Oder, wenn Sie eine qualifizierte Bürokräft suchen, geben sie nicht 'Sekretär(in)' an, wenn Sie eine(n) 'Fremdsprachensekretär(in)' suchen.

Die konkrete Berufsbezeichnung lautet:

21. Wie intensiv haben sie bislang entsprechende Mitarbeiter gesucht.

- zu uns kommen immer Bewerber, und wir warten einfach
 - wir haben den Bedarf dem Arbeitsamt gemeldet
 - es wurde ein Zeitungsinserat aufgegeben
 - wir haben einen Hinweis beim Werkstor bzw. im Schaufenster
 - eine Personalberatungsfirma wurde eingeschaltet
 - wir verlassen uns auf die Mundpropaganda in der Belegschaft
 - wir suchen nicht sehr intensiv, denn es geht ja auch so
-

22. Grundsätzlich sind alle Berufe Männern wie Frauen gleichermaßen zugänglich. Trifft das für die besetzende Tätigkeit auch zu?

- ja
 - nein ==> warum nicht weil entsprechende Beschäftigungsverbote bestehen
 - aus anderen Gründen welche?
-
-

23. Welche Ausbildung sollten der oder die Stellenbewerber für diese Tätigkeit aufweisen?

Der **Pflichtschulabschluss** ...

- reicht nicht aus
- ist unerläßliche Voraussetzung
- ist erwünscht
- ist unwichtig

Eine **abgeschlossene Lehre** ...

- ist nicht erforderlich
- gibt es für den Beruf nicht
- reicht nicht aus
- ist erwünscht
- ist unerläßliche Voraussetzung

Geben Sie bitte **gegebenfalls geeignete Lehrberufe** an

.....
.....

Der **Abschluß einer berufsbildenden mittleren Schule** ...

- ist unnötig
- gibt es für den Beruf nicht
- reicht nicht aus
- ist erwünscht
- ist unerläßliche Voraussetzung

Der **Abschluß einer berufsbildenden höheren Schule** ...

- ist unnötig
- gibt es für den Beruf nicht
- reicht nicht aus
- ist erwünscht
- ist unerläßliche Voraussetzung

Der **Abschluß einer allgemeinbildenden höheren Schule** ...

- ist unnötig
- reicht nicht aus
- ist erwünscht
- ist unerläßliche Voraussetzung

Der **Abschluß einer Hochschule bzw. Universität** ...

- ist unnötig
 - reicht nicht aus
 - ist erwünscht
 - ist unerläßliche Voraussetzung
-

24. Ist neben der in Frage 23 angeführten Ausbildung eine berufliche Spezialausbildung für diese Tätigkeit erforderlich?

- eine Zusatzausbildung ist nicht erforderlich
- ja, und zwar auf folgendem(n) Gebiet(en):

.....

25. Gibt es Anforderungen, die über rein berufliches Wissen und Fertigkeiten hinausgehen, wie Einfallsreichtum, Flexibilität oder ähnliches, die für die Besetzung wichtig wären?

- solche Eigenschaften sind nicht erforderlich
- ja, und zwar folgende:

.....

.....

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

A N H A N G B I N F O R M A T I O N E N Z U R S T I C H P R O B E

Liste der aufgenommenen Sektionen der Bundeskammer:

Sektion Gewerbe

Baugewerbe
Steinmetzmeister
Dachdecker und Pflasterer
Maler, Anstreicher und Lackierer
Bauhilfsgewerbe
Zimmermeister
Tischler
Schlosser, Landmaschinenmechaniker und Schmiede
Sanitär- und Heizungsinstallateure
Elektro-, Radio- und Fernsehmechaniker
Mechaniker
Kraftfahrzeugmechaniker
Kleidermacher
Bäcker
Fleischer
Molkereien und Käsereien
Druck
Chemische Gewerbe
Friseure

Sektion Industrie

Bergwerke
Eisenerzeugende Industrie
Erdölgewinnung
Erdölverarbeitende Industrie
Stein- und keramische Industrie
Glasindustrie
Chemische Industrie
Papierindustrie
Papier- und Pappeverarb. Industrie
Sägeindustrie
Holzverarbeitende Industrie
Nahrungs- und Genußmittelindustrie
Sägeindustrie
Ledererzeugende Industrie
Lederverarbeitende Industrie
Gießereiindustrie
Metallhütten- und Umschmelzwerke
Metallhalbzeugwerke
Maschinen- und Stahlbauindustrie
Fahrzeugindustrie
Eisen- und Metallwarenindustrie
Elektroindustrie
Textilindustrie
Textilveredelungsindustrie
Bekleidungsindustrie
Gasversorgungsunternehmen,
Wärmeversorgungsunternehmen
Bauindustrie

Sektion Handel

Lebensmittelhandel
Konsumgenossenschaften
Landesproduktenhandel
Außenhandel
Textilhandel
Handel mit Büchern, Kunstbl.m Musikalien u. Zeitungen
Handel mit Eisen, Metallen, Eisen- u. Metallwaren
Maschinenhandel
Fahrzeughandel
Radio- u. Elektrohandel
Holz- u. Baustoffhandel
Handel mit Möbeln, Tapeten und Waren der Raumgestaltung
Handel mit Drogen, Pharmazeutika, Farben, Chemikalien
Mineralölhandel

Sektion Geld-, Kredit- und Versicherungswesen

Banken und Bankiers
Sparkassen
Kreditgenossenschaften nach dem System Schulze-Delitsch
Kreditgenossenschaften nach dem System Raiffeisen
Versicherungsunternehmungen

Sektion Verkehr

Schienenbahnen
Luftfahrtunternehmungen
Spediteure
Güterbeförderungsgewerbe
Autobusunternehmungen
Allgemeiner Fachverband des Verkehrs

Sektion Fremdenverkehr

Gastronomie
Hotel- und Beherbergungsgewerbe
Heilbade-, Kur- u. Krankenanstalten, Mineralquellen
Reisebüros

A N H A N G C TABELLEN

INHALT	Seite
STRUKTUR DER STICHPROBE (ungewichtete Zahlen)	
Tab 1: Sektionen nach Zahl der unselbständig Beschäftigten	70
Tab 2: Wirtschaftsabteilungen nach Bundesländern	71
Tab 3: Wirtschaftsabteilungen nach Zahl der unselbständig Beschäftigten	72
STRUKTUR DER STICHPROBE (hochgerechnete Zahlen)	
Tab 4: Zahl der Lehrlinge nach Wirtschaftsabteilungen	73
Tab 5: Zahl der Lehrlinge nach Zahl der unselbständig Beschäftigten	74
Tab 6: Zahl der unselbständig Beschäftigten nach Bundesländern	75
Tab 7: Zahl der unselbständig Beschäftigten nach Bundesländern und Wirtschaftsabteilungen	76
Tab 8: Zahl der Lehrlinge nach Wirtschaftsabteilungen	78
Tab 9: Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern	78
Tab 10: Wirtschaftsabteilungen nach Anteil Fachkräfte	79
Tab 11: Struktur der Fachkräfte nach Wirtschaftsabteilungen (mittlerer Anteil an allen Fachkräften der Betriebe)	80
BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK	
Tab 12: Erwartungen zum Personalstand der Fachkräfte: abnehmende Gruppe	81
Tab 13: Erwartungen zum Personalstand von Fachkräften: zunehmende Gruppe	82
Tab 14: Erwartungen zum Personalstand der Fachkräfte: Nachfrageprobleme erwartet	86
Tab 15: Ziele der Bildungsaktivitäten nach Zahl der unselbständig Beschäftigten	87
PERSONALAUFNAHMEPLÄNE UND -WÜNSCHE DER BETRIEBE	
Tab 16: Personalaufnahme "JA" nach Bundesländern und Wirtschaftsabteilungen	87
Tab 17: Personalaufnahme ja/nein nach Wirtschaftsklassen	88
Tab 18: Zahl aufzunehmender Mitarbeiter nach Zahl unselbständig Beschäftigter	90
Tab 19: Zahl gewünschter Aufnahmen nach Bundesländern, Wirtschaftsabteilungen, Wirtschaftszweigen	91
Tab 20: Suchstrategien am Arbeitsmarkt	95
Tab 21: Geforderte berufliche Spezialausbildung	96
Tab 22: Geforderte außerberufliche Anforderungen	98

STRUKTUR DER STICHPROBE (Ungewichtete Zahlen)

Tab 1: Sektionen nach Zahl der unselbständig Beschäftigten

Crosstabulation: VGD5

By SEK SEKTIONEN BUNDESKAMMER

SEK->	Count	!GEWERBE	!HANDEL	!FREMDEN-	Row
	Row Pct	!INDUS.	!	!VERKEHR	Total
	Col Pct	!	!	!	
		1	3	6	
VGD5	0	60	37		97
KEINER		61.9	38.1		4.9
		5.0	6.6		
	1	81	86	41	208
EINER		38.9	41.3	19.7	10.5
		6.8	15.4	18.4	
	2	229	149	60	438
2 BIS 4		52.3	34.0	13.7	22.1
		19.1	26.6	26.9	
	3	225	116	57	398
5 BIS 9		56.5	29.1	14.3	20.1
		18.8	20.7	25.6	
	4	213	70	35	318
10 BIS 19		67.0	22.0	11.0	16.1
		17.8	12.5	15.7	
	5	166	53	21	240
20 BIS 49		69.2	22.1	8.8	12.1
		13.9	9.5	9.4	
	6	103	22	3	128
50 BIS 99		80.5	17.2	2.3	6.5
		8.6	3.9	1.3	
	7	51	13	2	66
100 BIS 199		77.3	19.7	3.0	3.3
		4.3	2.3	.9	
	8	39	5	4	48
200 bis 499		81.3	10.4	8.3	2.4
		3.3	.9	1.8	
	9	9	3		12
500 BIS 999		75.0	25.0		.6
		.8	.5		
	10	20	6		26
1000 UND MEHR		76.9	23.1		1.3
		1.7	1.1		
	Column	1196	560	223	1979
	Total	60.4	28.3	11.3	100.0

Number of Missing Observations = 0

Tab 2: Wirtschaftsabteilungen nach Bundesländern

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
By V4 BUNDESLAND

Count	WIEN	NIEDER- ÖSTERR.	OBER- ÖSTERR.	SALZBURG	TIROL	VORAR- BERG	BUERGEN- LAND	STEIFER- MARK	KARNTEN	Row Total
V4-> Row Pct Col Pct	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
V2										
1	8	7	2	4	4	2	4	4	4	35
ENERGIE/WASSER	20.5	17.9	5.1	10.3	10.3	5.1	10.3	10.3	10.3	2.0
	1.2	1.9	1.3	2.7	2.5	2.0	6.7	2.0	3.1	
2	1	6	1		4			5		17
BERGBAU/STEINE/ ERDEN	5.9	35.3	5.9		23.5			29.4		.5
	.2	1.6	.6		2.5			2.5		
3	214	159	70	47	46	37	21	76	50	720
VERARB. GEMERBE/ INDUSTRIE	29.7	22.1	9.7	6.5	6.4	5.1	2.9	10.6	6.9	36.4
	32.2	43.1	45.5	32.0	29.1	36.3	35.0	38.6	39.1	
4	60	47	14	23	26	18	11	37	14	250
BAUWESEN	24.0	18.8	5.6	9.2	10.4	7.2	4.4	14.8	5.6	12.6
	9.0	12.7	9.1	15.6	16.5	17.6	18.3	18.8	10.9	
5	257	84	42	41	32	21	21	40	22	560
HANDEL/LAGERUNG	45.9	15.0	7.5	7.3	5.7	3.8	3.8	7.1	3.9	28.3
	38.7	22.8	27.3	27.9	20.3	20.6	35.0	20.3	17.2	
8	124	66	25	32	46	24	3	35	38	390
DIENSTLEISTUNG	31.6	16.8	6.4	8.1	11.7	6.1	.8	8.9	9.7	19.9
	18.7	17.9	16.2	21.8	29.1	23.5	5.0	17.8	29.7	
Column Total	664	369	154	147	158	102	60	197	128	1970
	33.6	18.6	7.8	7.4	8.0	5.2	3.0	10.0	6.5	100.0

Number of Missing Observations = 0

Tab 3: Wirtschaftsabteilungen nach Zahl der unselbständig Beschäftigten

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
By V65 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE

V2	Count	Row Pct	Col Pct	WIRTSCHAFTSABTEILUNG								Row Total		
				! KEINER	! 1 BIS 4	! 5 BIS 9	! 10 BIS 19	! 20 BIS 49	! 50 BIS 99	! 100 BIS 499	! 500 BIS 999		! 1000 UND MEHR	
1	1	2.6	1.0	0	1	12	6	3	4	5	6	7	8	39
ENERGIE/WASSER					8	30.8	15.4	15.4	2.5	7.7	2.6			2.0
					1.2	3.0	1.9	2.5	2.3	.9				7.7
2					3	2	1	3	4	3	1			17
BERGHAU/STEINE/ERDEN					17.6	11.8	5.9	17.6	23.5	17.6	5.9			.9
					.5	.5	.3	1.3	3.1	2.6	8.3			
3	35	4.9	36.1	177	127	136	93	66	62	6	18			720
VERARB.GEWERBE/INDUSTRIE				24.6	17.6	18.9	12.9	9.2	8.6	.8	2.5			36.4
				27.4	31.9	42.8	38.8	51.6	54.4	50.0	69.2			
4	6	2.4	6.2	42	57	52	49	25	18	1				250
BAUWESEN				16.8	22.8	20.8	19.6	10.0	7.2	.4				12.6
				6.5	14.3	16.4	20.4	19.5	15.8	8.3				
5	37	6.6	38.1	235	116	70	53	22	18	3	6			560
HANDEL/LAGERUNG				42.0	20.7	12.5	9.5	3.9	3.2	.5	1.1			28.3
				36.4	29.1	22.0	22.1	17.2	15.8	25.0	23.1			
8	18	4.6	18.6	181	84	53	36	8	12	1				393
Dienstleistung				46.1	21.4	13.5	9.2	2.0	3.1	.3				19.9
				28.0	21.1	16.7	15.0	6.3	10.5	8.3				
Column Total	97	4.9	32.6	646	398	318	240	128	114	12	26			1979
				32.6	20.1	16.1	12.1	6.5	5.8	.6	1.5			100.0

Number of Missing Observations = 0

STRUKTUR DER STICHPROBE (hochgerechnete Zahlen)

Tab 4: Zahl der Lehrlinge nach Wirtschaftsabteilungen

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
By VG6 LEHRLINGSZAHL

Count	KEINER	EINER	ZWEI	DREI	VIER	FÜNF	SECHS BIS 9	10 BIS 19	20 UND MEHR	Row Total
VG6-> Col Pet	0	1	2	3	4	5	6	7	8	8
1	699	246	327	34	26	36	26		6	1400
ENERGIE/WASSER	50.0	17.6	23.3	2.4	1.8	2.6	1.9		.4	1.2
	1.0	1.3	2.9	.5	.8	1.6	.9		2.2	
2	385	45	18		18		22		5	491
BERGBAU/STEINE/ERDEN	78.0	9.2	3.6		3.6		4.5		1.1	.4
	.6	.2	.2		.6		.7		2.1	
3	14755	5932	3525	3273	1512	705	1491	483	164	31841
VERARB.GEWERBE/INDUSTRIE	46.3	18.6	11.1	10.3	4.7	2.2	4.7	1.5	.5	27.7
	21.5	32.2	31.5	45.0	47.7	30.8	49.9	53.3	66.9	
4	4397	1743	1801	846	216	400	481	262	19	10166
BAUWESEN	43.3	17.1	17.7	8.3	2.1	3.9	4.7	2.6	.2	8.8
	6.4	9.5	16.1	11.6	6.8	17.5	16.1	28.9	7.6	
5	26649	7433	3916	1825	360	765	648	143	29	41767
HANDEI./LAGERUNG	63.8	17.8	9.4	4.4	.9	1.8	1.6	.3	.1	36.3
	38.9	40.3	35.0	25.1	11.3	33.4	21.7	15.8	11.9	
8	21622	3031	1596	1298	1041	383	321	18	23	29334
Dienstleistung	73.7	10.3	5.4	4.4	3.6	1.3	1.1	.1	.1	25.5
	31.6	16.4	14.3	17.8	32.8	16.7	10.7	2.0	9.3	
Column Total	68506	18430	11183	7276	3173	2289	2989	906	245	114998
Total	59.6	16.0	9.7	6.3	2.8	2.0	2.6	.8	.2	100.0

Number of Missing Observations = 8886

Tab 6: Zahl der unselbständig Beschäftigten nach Bundesländern

Summaries of By levels of	V5 V4	UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE BUNDESLAND	Sum	Mean	Std Dev	Cases
Variable	Value	Label				
For Entire Population						
V4	1	WIEN	1390957.13	11.2279	110.8308	123884
V4	2	NIEDERÖSTERREICH	440198.310	14.7268	202.9360	29891
V4	3	OBERÖSTERREICH	237457.459	10.7209	51.6439	22149
V4	4	SALZBURG	238638.387	14.3941	101.0450	16579
V4	5	TIROL	77196.0888	8.7296	36.3255	8843
V4	6	VORARLBERG	97976.0897	8.2367	46.6730	11895
V4	7	BURGENLAND	43513.7942	8.4166	17.1504	5170
V4	8	STEIERMARK	21170.0833	6.6364	20.0693	3190
V4	9	KÄRNTEN	147229.988	8.9122	24.7542	16520
			87576.9346	9.0782	33.7276	9647

Total Cases = 123884

Tab 7: Zahl der unselbständig Beschäftigten nach Bundesländern und Wirtschaftsabteilungen

Summaries of By levels of	V5 V4 V2	UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE BUNDESLAND WIRTSCHAFTSABTEILUNG	Sum	Mean	Std Dev	Cases
Variable For Entire Population			1390957.13	11.2279	110.8308	123884
V4	1	WIEN	440198.310	14.7268	202.9360	29891
V2	1	ENERGIE/WASSER	20947.4696	120.3080	652.2614	174
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	204.2982	5.0000	0.0	41
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	219564.237	32.5971	404.5091	6736
V2	4	BAUWESEN	37214.7330	22.2390	55.2691	1673
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	98556.9319	7.0843	50.8106	13912
V2	8	DIENSTLEISTUNG	63710.6410	8.6623	35.0462	7355
V4	2	NIEDERÖSTERREICH	237457.459	10.7209	51.6439	22149
V2	1	ENERGIE/WASSER	5285.7578	20.6057	40.5029	257
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	3937.2307	13.2748	23.5085	297
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	147465.724	21.0462	88.5081	7007
V2	4	BAUWESEN	24046.2250	13.2437	17.4724	1816
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	39080.7553	5.2955	14.8150	7380
V2	8	DIENSTLEISTUNG	17641.7660	3.2710	4.9414	5393
V4	3	OBERÖSTERREICH	238638.387	14.3941	101.0450	16579
V2	1	ENERGIE/WASSER	6211.5909	165.5421	521.6695	38
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	3327.1111	152.0000	8.3465	22
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	146063.652	24.4809	154.6869	5966
V2	4	BAUWESEN	29413.2892	24.0989	82.9175	1221
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	30949.3939	6.0147	30.5420	5146
V2	8	DIENSTLEISTUNG	22673.3496	5.4154	12.9795	4187
V4	4	SALZBURG	77196.0888	8.7296	36.3255	8843
V2	1	ENERGIE/WASSER	1175.4732	4.5338	6.1164	259
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	29335.3978	14.6564	71.5433	2002
V2	4	BAUWESEN	13308.7285	14.9185	29.8420	892
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	19255.2250	7.3606	11.1760	2616
V2	8	DIENSTLEISTUNG	14121.2643	4.5936	6.5384	3074
V4	5	TIROL	97976.0897	8.2367	46.6730	11895
V2	1	ENERGIE/WASSER	2077.6128	10.8892	13.1728	191
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	4857.5439	57.9035	115.2405	84
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	38972.3744	14.5552	92.7198	2678
V2	4	BAUWESEN	18807.1640	14.2558	27.3811	1319
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	14734.9780	4.9430	4.7895	2981
V2	8	DIENSTLEISTUNG	18526.4166	3.9906	7.0365	4642
V4	6	VORARLBERG	43513.7942	8.4166	17.1504	5170
V2	1	ENERGIE/WASSER	96.5714	1.0000	0.0	97
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	20912.1429	14.2799	26.3287	1464
V2	4	BAUWESEN	9074.2048	13.3610	19.5250	679
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	5470.2727	3.3643	3.1563	1626
V2	8	DIENSTLEISTUNG	7960.6024	6.1056	9.2088	1304

V4	7	BURGENLAND	21170.0833	6.6364	20.0693	3190
V2	1	ENERGIE/WASSER	676.0000	6.5000	1.5073	104
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	10115.7429	10.8730	34.6838	930
V2	4	BAUWESEN	5615.1238	10.1568	13.2485	553
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	4456.4167	3.0692	4.0134	1452
V2	8	DIENSTLEISTUNG	306.8000	2.0345	2.2740	151
V4	8	STELERMARK	147229.988	8.9122	24.7542	16520
V2	1	ENERGIE/WASSER	1374.3919	4.5227	6.3366	304
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	10268.3272	52.7415	77.7755	195
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	64195.0101	13.5353	37.5969	4743
V2	4	BAUWESEN	29005.6355	13.5602	22.5670	2139
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	29919.2885	5.5100	8.5187	5430
V2	8	DIENSTLEISTUNG	12467.3345	3.3608	3.6176	3710
V4	9	KARNTEN	87576.9346	9.0782	33.7276	9647
V2	1	ENERGIE/WASSER	1793.9682	10.1827	5.3587	176
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	43846.8697	16.0335	61.1272	2735
V2	4	BAUWESEN	10705.5273	13.7642	17.2764	778
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	14468.7778	5.6829	9.4187	2546
V2	8	DIENSTLEISTUNG	16761.7917	4.9121	4.1017	3412

Total Cases = 123884

Tab 8: Zahl der Lehrlinge nach Wirtschaftsabteilungen

Variable	Value	Label	Sum	Mean	Std Dev	Cases
Summaries of V6 LEHRLINGSZAHL						
By levels of V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG						
For Entire Population			132494.940	1.1521	4.4040	114998
V2	1	ENERGIE/WASSER	2004.0980	1.4317	6.2123	1400
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	430.2444	.8766	2.6696	491
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	58271.8096	1.8301	6.4263	31841
V2	4	BAUWESEN	18089.7332	1.7795	2.7894	10166
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	34319.6971	.8217	4.0277	41767
V2	8	DIENSTLEISTUNG	19379.3576	.6607	1.5556	29334
Total Cases = 123884						
Missing Cases = 8886 OR 7.2 PCT.						

Tab 9: Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern

Variable	Value	Label	Sum	Mean	Std Dev	Cases
Summaries of V6 LEHRLINGSZAHL						
By levels of V4 BUNDESLAND						
For Entire Population			132494.940	1.1521	4.4040	114998
V4	1	WIEN	17920.2653	.6508	6.8757	27537
V4	2	NIEDERÖSTERREICH	20984.8875	1.0115	2.5194	20747
V4	3	OBERÖSTERREICH	28261.5620	1.9257	5.6017	14676
V4	4	SALZBURG	9465.2196	1.1441	2.5589	8273
V4	5	TIROL	11143.8250	.9993	2.9486	11151
V4	6	VORARLBERG	4954.4764	1.0102	1.2603	4905
V4	7	BURGENLAND	4227.6286	1.3253	1.8515	3190
V4	8	STEIFERMARK	22233.4955	1.4361	2.3629	15482
V4	9	KÄRNTEN	13303.5801	1.4719	2.6088	9038
Total Cases = 123884						
Missing Cases = 8886 OR 7.2 PCT.						

Tab 10: Wirtschaftsabteilungen nach Anteil der Fachkräfte

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
By V7 FACHKRAFTEANTEIL

V2	Count	V7→					Row Total
		!0	!WENIGER	!BIS 50	!BIS 75	!BIS 100	
	Row Pct	!PROZENT	!ALS 25 %	!PROZENT	!PROZENT	!PROZENT	
	Col Pct	! 1	! 2	! 3	! 4	! 5	
ENERGIE/WASSER	1	48	110	380	492	441	1471
		3.3	7.5	25.8	33.4	30.0	1.3
		.2	1.0	1.6	2.4	1.4	
BERGBAU/STEINE/ERDEN	2	231	96	145	110	56	638
		36.3	15.0	22.7	17.2	8.8	.6
		.9	.9	.6	.5	.2	
VERARB.GEWERBE/INDUSTRIE	3	5081	3331	7506	7508	8330	31756
		16.0	10.5	23.6	23.6	26.2	28.0
		19.2	29.9	30.7	37.0	26.9	
BAUWESEN	4	820	1050	2562	3256	2800	10488
		7.8	10.0	24.4	31.0	26.7	9.3
		3.1	9.4	10.5	16.1	9.0	
HANDEL/LAGERUNG	5	8771	2785	7721	6228	13997	39502
		22.2	7.0	19.5	15.8	35.4	34.9
		33.2	25.0	31.6	30.7	45.1	
DIENSTLEISTUNG	8	11450	3764	6144	2686	5387	29431
		38.9	12.8	20.9	9.1	18.3	26.0
		43.4	33.8	25.1	13.2	17.4	
Column Total		26402	11135	24458	20279	31011	113285
		23.3	9.8	21.6	17.9	27.4	100.0

Number of Missing Observations = 10599

**Tab 11: Struktur der Fachkräfte nach Wirtschaftsabteilungen
(mittlerer Anteil an allen Fachkräften der Betriebe)**

Wirtschaftsabt.	einfache Fachkr.	qualifi. Fachkr.	Spitzen- fachkräfte	Zahl der Betriebe mit Fachkräften
Energie/Wasser	28	50	21	1367
Bergbau/Steine/Erden	36	36	27	385
Verarb.Gewerbe/Ind.	26	47	27	23419
Bauwesen	29	44	27	8830
Handel/Lagerung	24	51	25	29157
Dienstleistung	31	46	23	16742
Gesamt	27	48	25	79900

BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK

ERWARTUNGEN ZUM PERSONALSTAND VON FACHKRÄFTEN

Tab 12: Erwartungen zum Personalstand der Fachkräfte: abnehmende Gruppe nach Wirtschaftsabteilungen

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
 By V11 ABNEHMENDE GRUPPE

V11→	Count	EINFACHE	QUALIFI-	SPITZEN-	KEINE	K.A.	
Row	Pct	ZIERTE	LEUTE	GRUPPE			Row
Col	Pct	1	2	3	4	5	Total
V2							
1	439	43		480	247		1209
ENERGIE/WASSER	36.3	3.6		39.7	20.4		1.6
	2.4	.7		1.7	1.2		
2	176	41		104	64		385
BERGBAU/STEINE/ ERDEN	45.7	10.6		27.1	16.6		.5
	1.0	.7		.4	.3		
3	5496	2102	885	8229	6104		22815
VERARB.GEWERBE/ INDUSTRIE	24.1	9.2	3.9	36.1	26.8		29.7
	30.2	35.7	24.9	28.8	29.7		
4	2425	816	516	2991	1857		8606
BAUWESEN	28.2	9.5	6.0	34.8	21.6		11.2
	13.3	13.8	14.5	10.5	9.0		
5	6822	1465	994	11002	7447		27729
HANDEL/LAGERUNG	24.6	5.3	3.6	39.7	26.9		36.1
	37.5	24.9	28.0	38.5	36.3		
8	2819	1425	1156	5745	4820		15965
DIENSTLEISTUNG	17.7	8.9	7.2	36.0	30.2		20.8
	15.5	24.2	32.6	20.1	23.5		
Column	18177	5891	3551	28551	20538		76709
Total	23.7	7.7	4.6	37.2	26.8		100.0

Number of Missing Observations = 3191

Tab 13: Erwartungen zum Personalstand von Fachkräften: zunehmende Gruppe nach Wirtschaftsabteilungen

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTELLUNG
By V12 ZUNEHMENDE GRUPPE

V12→	Count	!EINFACHE!	!QUALIFI-	!SPITZEN-	!KEINE	!K.A.	!	Row
Col Pct	Row Pct	1	2	3	4	5	Total	
V2								
1	26	523	262	239	216		1265	
ENERGIE/WASSER	2.1	41.3	20.7	18.9	17.0		1.6	
	.3	1.9	2.9	1.4	1.4			
2		184	51		150		385	
BERGBAU/STEINE/ERDEN		47.9	13.2		39.0		.5	
		.7	.6		1.0			
3	1743	8111	2413	5050	5537		22855	
VERARB.GEWERBE/INDUSTRIE	7.6	35.5	10.6	22.1	24.2		29.6	
	22.0	30.1	26.7	28.7	35.1			
4	1255	3157	1687	1637	870		8607	
BAUWESEN	14.6	36.7	19.6	19.0	10.1		11.1	
	15.8	11.7	18.7	9.3	5.5			
5	2443	10646	2704	6827	5598		28219	
HANDEL/LAGERUNG	8.7	37.7	9.6	24.2	19.8		36.5	
	30.8	39.5	29.9	38.8	35.5			
8	2454	4342	1929	3859	3392		15976	
DIENSTLEISTUNG	15.4	27.2	12.1	24.2	21.2		20.7	
	31.0	16.1	21.3	21.9	21.5			
Column Total	7922	26964	9046	17612	15763		77307	
	10.2	34.9	11.7	22.8	20.4		100.0	

Number of Missing Observations = 2593

b) nach Bundesländern

Crosstabulation: V4 BUNDESLAND
By V12 ZUNEHMENDE GRUPPE

V12->	Count	!EINFACHE!	QUALIFI-	!SPITZEN-	!KEINE	!K.A.	!
Row Pct	!	!ZIERTE	LEUTE	GRUPPE	!	!	!
Col Pct	!	1	2	3	4	5	!
V4							Row Total
WIEN	1	1151	5743	2225	5138	3836	18094
		6.4	31.7	12.3	28.4	21.2	23.4
		14.5	21.3	24.6	29.2	24.3	
NIEDERÖSTERREICH	2	977	4310	1828	2570	2989	12674
		7.7	34.0	14.4	20.3	23.6	16.4
		12.3	16.0	20.2	14.6	19.0	
OBERÖSTERREICH	3	1394	3700	1307	2647	3101	12149
		11.5	30.5	10.8	21.8	25.5	15.7
		17.6	13.7	14.4	15.0	19.7	
SALZBURG	4	572	2388	658	1115	1123	5855
		9.8	40.8	11.2	19.0	19.2	7.6
		7.2	8.9	7.3	6.3	7.1	
TIROL	5	774	2478	756	1687	1313	7009
		11.0	35.4	10.8	24.1	18.7	9.1
		9.8	9.2	8.4	9.6	8.3	
VORARLBERG	6	463	1196	326	656	656	3298
		14.1	36.3	9.9	19.9	19.9	4.3
		5.9	4.4	3.6	3.7	4.2	
BURGENLAND	7	205	785	252	520	584	2346
		8.8	33.5	10.7	22.2	24.9	3.0
		2.6	2.9	2.8	2.9	3.7	
STEIERMARK	8	1573	3873	1205	1842	1007	9500
		16.6	40.8	12.7	19.4	10.6	12.3
		19.9	14.4	13.3	10.5	6.4	
KÄRNTEN	9	813	2491	489	1438	1153	6384
		12.7	39.0	7.7	22.5	18.1	8.3
		10.3	9.2	5.4	8.2	7.3	
Column Total		7922	26964	9046	17612	15763	77307
		10.2	34.9	11.7	22.8	20.4	100.0

Number of Missing Observations = 2593

c) nach der Zahl der unselbständig Beschäftigten

Crosstabulation: VG5 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE
By V12 ZUNEHMENDE GRUPPE

V12->	Count	EINFACHE	QUALIFI-	SPITZEN-	KEINE	K.A.	Row
	Row Pct	ZIERTE	LEUTE	GRUPPE			Total
	Col Pct	1	2	3	4	5	
VG5							
KEINER	0	54	678	236	54		1021
		5.3	66.3	23.1	5.3		1.3
		.7	2.5	2.6	.3		
1 BIS 4	1	3871	10932	4275	10420	7996	37494
		10.3	29.2	11.4	27.8	21.3	48.5
		48.9	40.5	47.3	59.2	50.7	
5 BIS 9	2	2304	6444	2304	3315	4794	19162
		12.0	33.6	12.0	17.3	25.0	24.8
		29.1	23.9	25.5	18.8	30.4	
10 BIS 19	3	1095	4274	1006	2423	1741	10538
		10.4	40.6	9.5	23.0	16.5	13.6
		13.8	15.8	11.1	13.8	11.0	
20 BIS 49	4	524	2694	741	995	853	5805
		9.0	46.4	12.8	17.1	14.7	7.5
		6.6	10.0	8.2	5.6	5.4	
50 BIS 99	5	49	1112	272	258	204	1895
		2.6	58.7	14.3	13.6	10.8	2.5
		.6	4.1	3.0	1.5	1.3	
100 BIS 499	6	25	780	179	129	165	1278
		2.0	61.0	14.0	10.1	12.9	1.7
		.3	2.9	2.0	.7	1.0	
500 BIS 999	7		23	27	17	9	76
			31.1	35.2	22.5	11.3	.1
			.1	.3	.1	.1	
1000 UND MEHR	8		28	7	2	2	38
			73.0	17.6	4.7	4.7	.0
			.1	.1	.0	.0	
Column Total		7922	26964	9046	17612	15763	77307
		10.2	34.9	11.7	22.8	20.4	100.0

Number of Missing Observations = 2593

d) nach dem Anteil der Fachkräfte an den unselbständig Beschäftigten

Crosstabulation: VGZ5 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE
By V12 ZUNEHMENDE GRUPPE

V12->	Count	EINFACHE	QUALIFI-	SPITZEN-	KEINE	K.A.	Row
VGZ5	Row Pct	ZIERTE	LEUTE	GRUPPE			Total
	Col Pct	1	2	3	4	5	
KEINE	0	54	678	236	54		1021
		5.3	66.3	23.1	5.3		1.3
		.7	2.5	2.6	.3		
1 bis 4	1	3871	10932	4275	10420	7996	37494
		10.3	29.2	11.4	27.8	21.3	48.5
		48.9	40.5	47.3	59.2	50.7	
5 bis 49	2	3923	13411	4051	6732	7388	35505
		11.0	37.8	11.4	19.0	20.8	45.9
		49.5	49.7	44.8	38.2	46.9	
ÜBER 50	3	75	1943	484	406	379	3287
		2.3	59.1	14.7	12.4	11.5	4.3
		.9	7.2	5.3	2.3	2.4	
Column Total		7922	26964	9046	17612	15763	77307
		10.2	34.9	11.7	22.8	20.4	100.0

Number of Missing Observations = 2593

Tab 14: Erwartungen zum Personalstand der Fachkräfte: Nachfrageprobleme erwartet

nach Wirtschaftsabteilung

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
By V13 NACHFRAGEPROBLEME

V13->		Count	!EINFACHE!	!QUALIFI-	!SPITZEN-	!KEINE	!K.A.	!
Row	Pct		!ZIERTE	!LEUTE	!GRUPPE			Row
Col	Pct		1	2	3	4	5	Total
V2								
1		79	190	287	363	289		1209
ENERGIE/WASSER		6.6	15.7	23.8	30.0	23.9		1.6
		2.0	.9	1.5	2.1	1.8		
2		26	94	77	122	66		385
BERGBAU/STEINE/ ERDEN		6.7	24.5	19.9	31.8	17.1		.5
		.6	.5	.4	.7	.4		
3		687	4836	6911	5024	5270		22729
VERARB.GEWERBE/ INDUSTRIE		3.0	21.3	30.4	22.1	23.2		29.7
		17.0	24.0	37.2	29.1	32.0		
4		461	2802	2293	1605	1434		8595
BAUWESSEN		5.4	32.6	26.7	18.7	16.7		11.2
		11.4	13.9	12.3	9.3	8.7		
5		1549	7254	5483	7705	6019		28010
HANDEL/LAGERUNG		5.5	25.9	19.6	27.5	21.5		36.6
		38.2	36.0	29.5	44.6	36.5		
8		1249	4973	3528	2451	3393		15594
DIENSTLEISTUNG		8.0	31.9	22.6	15.7	21.8		20.4
		30.8	24.7	19.0	14.2	20.6		
Column		4052	20149	18579	17272	16471		76523
Total		5.3	26.3	24.3	22.6	21.5		100.0

Number of Missing Observations = 3377

ERFAHRUNGEN MIT DER PERSONALVERMITTLUNG DER ARBEITSMARKTVERWALTUNG

BETRIEBLICHE BILDUNGSAKTIVITÄTEN

Tab 15: Ziele der Bildungsaktivitäten nach Zahl der unselbständig Beschäftigten (Anteil von Betrieben mit Bildungsaktivitäten)

Zahl der unselb. Besch.	gegenw. Aufgaben	veränd. Aufgaben	neue Aufgaben
keine	34,1	69,5	20,3
1 bis 4	74,8	35,0	11,9
5 bis 9	73,4	33,1	10,9
10 bis 19	69,9	33,4	14,2
20 bis 49	73,9	49,8	14,4
50 bis 99	68,8	47,1	23,0
100 und mehr	87,6	64,0	24,0
Gesamt	72,8	38,0	13,2

PERSONALAUFNAHMEPLÄNE UND -WÜNSCHE DER BETRIEBE

PERSONALAUFNAHME JA/NEIN

Tab 16: Personalaufnahme "JA" nach Bundesländern und Wirtschaftsabteilungen (Anteile bzw. Differenz zu Gesamt-Anteilen)

Bundesl.	BL ges.	Verarb.G./Ind.		Bauwesen		Handel/Lagerung		Dienstleistung		
		DiffBL	DiffWA	DiffBL	DiffWA	DiffBL	DiffWA	DiffBL	DiffWA	
Wien	22	+8	-2	+31	+9	-7	-3	-2	-9	
NÖ	27	+11	+6	+17	0	-10	-1	-6	-8	
OÖ	33	+15	+14	+19	+8	-9	+6	-15	-11	
Slbg	33	-17	-16	+17	+6	-10	+5	+15	+19	
Tirol	26	-5	-11	-2	-20	0	+8	+3	0	
Vlbg	42	+8	+2	+15	+13	-19	+5	+25	+38	
Bgld	14	+9	-9	-3	-33	-2	-6	/	/	
Stmk	28	-7	-11	+12	-4	-9	-1	+11	+10	
Ktn	27	-1	-6	+23	+6	-15	-6	+5	+3	
<hr/>										
Wirtschafts- abteilung gesamt		27	32	44	18	29				
Diff.ges.		/	+5	+17	-9	+2				

Tab 17: Personalaufnahme ja/nein nach Wirtschaftsklassen

Crosstabulation: V1 WIRTSCHAFTSZWEIG
By V33 STELENSUCHEND

V1	V33→	Count	!JA	!NEIN	! Row Total
		Row Pct	!	!	
		Col Pct	!	!	
			1	2	
	1	496	1102	1599	
ENERGIE/WASSER		31.0	69.0	1.3	
		1.5	1.3		
	2	269	349	618	
BERGBAU/STEINE/ERDEN		43.6	56.4	.5	
		.8	.4		
	3	1848	4665	6513	
NAHRUNG/GENUSSMITTEL		28.4	71.6	5.4	
		5.7	5.4		
	4	829	3043	3871	
TEXTIL/BEKLEIDUNG		21.4	78.6	3.2	
		2.5	3.5		
	5	262	671	933	
SCHUHE/LEDER		28.1	71.9	.8	
		.8	.8		
	6	1568	4585	6152	
HOLZ/MÖBEL		25.5	74.5	5.1	
		4.8	5.3		
	7	110	194	304	
PAPIER/PAPPE		36.2	63.8	.3	
		.3	.2		
	8	375	1067	1442	
DRUCK/VERLAGE		26.0	74.0	1.2	
		1.1	1.2		
	9	763	1261	2025	
GUMMI/CHEMIE		37.7	62.3	1.7	
		2.3	1.4		
	10	247	393	640	
GLAS/STEINE/ERDEN		38.5	61.5	.5	
		.8	.5		
	11	1619	1973	3592	
METALLWAREN		45.1	54.9	3.0	
		5.0	2.3		
	12	658	818	1476	
MASCHINEN		44.6	55.4	1.2	
		2.0	.9		

Fortsetzung Tab 17: Personalaufnahme ja/nein nach Wirtschaftsklassen

V33→	Count	!JA	!NEIN	Row
Row Pct	Col Pct	1	2	Total
13	771	1061	1831	
ELEKTROTECHNIK	42.1	57.9	1.5	
	2.4	1.2		
14	1026	1992	3017	
FAHRZEUGE	34.0	66.0	2.5	
	3.1	2.3		
15	291	600	891	
FEINMECHANIK	32.6	67.4	.7	
	.9	.7		
16	1043	1225	2268	
HOCH-TIEFBAU	46.0	54.0	1.9	
	3.2	1.4		
17	2936	2861	5797	
AUSBAU/BAUHILFS-	50.7	49.3	4.8	
GEWERBE	9.0	3.3		
18	622	1865	2487	
BAU/INSTALLA-	25.0	75.0	2.1	
TIONSGEWERBE	1.9	2.1		
19	2948	6047	8995	
GROSSHANDEL	32.8	67.2	7.5	
	9.0	6.9		
20	4625	27759	32384	
EINZELHANDEL	14.3	85.7	27.1	
	14.1	31.9		
21	22	443	465	
LAGERUNG/AUFB.	4.6	95.4	.4	
	.1	.5		
24	776	4003	4779	
FRISEURE ETC.	16.2	83.8	4.0	
	2.4	4.6		
25	7094	16349	23443	
BEHERBERGUNG/	30.3	69.7	19.6	
GASTSTÄTTEN	21.7	18.8		
26	1490	2700	4190	
SONSTIGE	35.6	64.4	3.5	
	4.6	3.1		
Column	32688	87025	119713	
Total	27.3	72.7	100.0	

Number of Missing Observations = 4171

ZAHL GEBÜNSCHTER NEUER MITARBEITER

Tab 18: Zahl aufzunehmender Mitarbeiter nach Zahl unselbständig Beschäftigter

Summaries of V34 ANZAHL AUFZUNEHMENDER MITARBEITER
 By levels of VG5 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE

Variable	Value	Label	Sum	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population						
VG5	0	KEINER	791.3105	1.0000	0.0	791
VG5	1	BIS 4	23626.2561	1.6768	.9848	14090
VG5	2	5 BIS 9	13395.8043	1.9266	1.1897	6953
VG5	3	10 BIS 19	15392.7121	3.1674	3.1862	4860
VG5	4	20 BIS 49	15477.1833	4.4129	3.6208	3507
VG5	5	50 BIS 99	6728.0291	5.8002	3.2790	1160
VG5	6	100 BIS 499	5999.9944	9.4112	8.3176	638
VG5	7	500 BIS 999	470.8571	15.7102	6.8942	30
VG5	8	1000 UND MEHR	3422.6071	83.9413	153.0656	41

Total Cases = 32688
 Missing Cases = 618 OR 1.9 PCT.

Tab 19: Zahl gewünschter Aufnahmen nach Bundesländern, Wirtschaftsabteilungen, Wirtschaftszweigen, Wirtschaftsabteilungen und Bundesländern

a) nach Bundesländern

Summaries of	V34	ANZAHL AUFZUNEHMENDER MITARBEITER					
By levels of	V4	BUNDESLAND					
Variable	Value	Label	Sum	Mean	Std Dev	Cases	
For Entire Population			85304.7540	2.6600	6.7360	32070	
V4	1	WIEN	20551.1995	3.3618	13.6928	6113	
V4	2	NIEDERÖSTERREICH	15374.2146	2.6330	2.6460	5839	
V4	3	OBERÖSTERREICH	13269.1275	2.5185	5.4034	5269	
V4	4	SALZBURG	5721.5627	2.0224	1.5928	2829	
V4	5	TIROL	6299.0568	2.1974	1.6318	2867	
V4	6	VORARLBERG	4601.0677	2.2703	1.6414	2027	
V4	7	BURGENLAND	2595.0476	5.9063	6.2634	439	
V4	8	STEELEMARK	9878.6138	2.3073	2.9335	4281	
V4	9	KÄRNTEN	7014.8636	2.9156	3.5105	2406	
Total Cases =		32688					
Missing Cases =		618 OR		1.9 PCT.			

b) nach Wirtschaftsabteilungen

Summaries of	V34	ANZAHL AUFZUNEHMENDER MITARBEITER					
By levels of	V2	WIRTSCHAFTSABTEILUNG					
Variable	Value	Label	Sum	Mean	Std Dev	Cases	
For Entire Population			85304.7540	2.6600	6.7360	32070	
V2	1	ENERGIE/WASSER	1168.0386	2.5768	2.2344	453	
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	822.1189	3.0522	.9803	269	
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	30852.0662	3.0073	11.1076	10259	
V2	4	BAUWESEN	17351.2739	3.8249	3.7016	4536	
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	13626.9078	1.8279	1.7868	7455	
V2	8	DIENSTLEISTUNG	21484.3486	2.3617	3.1029	9097	
Total Cases =		32688					
Missing Cases =		618 OR		1.9 PCT.			

c) nach Wirtschaftszweigen

Summaries of V34 ANZAHL AUFZUNEHMENDER MITARBEITER
 By levels of V1 WIRTSCHAFTSZWEIG

Variable	Value	Label	Sum	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population			85304.7540	2.6600	6.7360	32070
V1	1	ENERGIE/WASSER	1168.0386	2.5768	2.2344	453
V1	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	822.1189	3.0522	.9803	269
V1	3	NAHRUNG/GENUSSMITTEL	3379.0958	1.8508	1.9336	1826
V1	4	TEXTIL/BEKLEIDUNG	3063.0354	3.9285	3.8808	780
V1	5	SCHUHE/LEDER	763.0603	2.9072	1.8795	262
V1	6	HOLZ/MÖBEL	4868.2015	3.1053	3.5855	1568
V1	7	PAPIER/PAPPE	538.3640	4.8884	7.7071	110
V1	8	DRUCK/VERLAGE	840.2819	2.2433	1.4542	375
V1	9	GUMMI/CHEMIE	2093.5763	2.7427	1.7633	763
V1	10	GLAS/STEINE/ERDEN	659.9970	2.6764	1.1070	247
V1	11	METALLWAREN	5245.0151	3.2400	2.6500	1619
V1	12	MASCHINEN	2144.2046	3.3724	5.9120	636
V1	13	ELEKTROTECHNIK	3646.3970	4.8122	37.4005	758
V1	14	FAHRZEUGE	2643.5519	2.5774	10.6464	1026
V1	15	FEINMECHANIK	967.2854	3.3261	2.0236	291
V1	16	HOCH/TIEFBAU	6965.4325	6.7616	5.1142	1030
V1	17	AUSBAU/BAUHILFSGEW.	9022.2512	3.1284	2.8174	2884
V1	18	BAU/INSTALLATIONSGEW.	1363.5903	2.1912	.7996	622
V1	19	GROSSHANDEL	5159.7598	1.7926	1.2973	2878
V1	20	EINZELHANDEL	8144.6480	1.7880	1.8278	4555
V1	21	LAGERUNG AUFB.	322.5000	15.0000	0.0	22
V1	24	FRISEURE ETC.	1005.5438	1.5214	.6310	661
V1	25	BEHERBERG./GASTSTÄTT.	15242.6998	2.1944	2.3376	6946
V1	26	SONSTIGE	5236.1050	3.5146	5.6021	1490

Total Cases = 32688
 Missing Cases = 618 OR 1.9 PCT.

d) nach Wirtschaftsabteilungen und Bundesländern

Summaries of by levels of	V34 V4 V2	ANZAHL AUFZUNEHMENDER MITARBEITER BUNDESLAND WIRTSCHAFTSABTEILUNG				
Variable	Value	Label	Sum	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population			85304.7540	2.6600	6.7360	32070
V4	1	WIEN	20551.1995	3.3618	13.6928	6113
V2	1	ENERGIE/WASSER	150.5469	2.2988	.7185	65
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	7580.7195	4.0491	23.8308	1872
V2	4	BAUWESEN	2945.6590	3.5968	3.1693	819
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	4201.3304	2.1706	2.7269	1936
V2	8	Dienstleistung	5672.9437	3.9924	6.3003	1421
V4	2	NIEDERÖSTERREICH	15374.2146	2.6330	2.6460	5839
V2	1	ENERGIE/WASSER	90.6000	2.0000	0.0	45
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	507.8382	3.3966	1.0195	150
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	7242.5744	2.8511	3.1867	2540
V2	4	BAUWESEN	2500.1789	3.3080	2.8534	756
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	2968.5743	2.4189	2.0983	1227
V2	8	Dienstleistung	2064.4487	1.8417	1.3564	1121
V4	3	OBERÖSTERREICH	13269.1275	2.5185	5.4034	5269
V2	1	ENERGIE/WASSER	362.7273	10.0000	0.0	36
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	7301.2842	2.6526	7.0096	2752
V2	4	BAUWESEN	2372.0051	3.7658	4.4318	630
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	2045.1086	1.6632	1.0637	1230
V2	8	Dienstleistung	1188.0024	1.9148	1.0449	620
V4	4	SALZBURG	5721.5627	2.0224	1.5928	2829
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	969.5885	3.1559	2.1920	307
V2	4	BAUWESEN	1214.6784	2.7333	2.3580	444
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	861.8595	1.4644	1.1180	589
V2	8	Dienstleistung	2675.4363	1.7969	1.0451	1489
V4	5	TIROL	6299.0568	2.1974	1.6318	2867
V2	1	ENERGIE/WASSER	145.5714	2.0000	0.0	73
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	125.9474	2.0000	0.0	63
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	1491.6011	2.8912	2.5009	516
V2	4	BAUWESEN	1122.1218	4.5928	1.7380	244
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	1236.5385	1.6640	.6335	743
V2	8	Dienstleistung	2177.2766	1.7737	1.0256	1228

V4	6	VORARLBERG	4601.0677	2.2703	1.6414	2027
V2	1	ENERGIE/WASSER	48.2857	1.0000	0.0	48
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	686.1476	1.5169	.8433	452
V2	4	BAUWESEN	1143.2714	3.0101	2.2999	380
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	478.7273	1.5999	.4907	299
V2	8	DIENSTLEISTUNG	2244.6357	2.6501	1.6350	847
V4	7	BURGENLAND	2595.0476	5.9063	6.2634	439
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	1703.6667	8.3905	7.5715	203
V2	4	BAUWESEN	617.3810	10.0000	1.3439E-07	62
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	274.0000	1.5695	.4966	175
V4	8	STELERMARK	9878.6138	2.3073	2.9335	4281
V2	1	ENERGIE/WASSER	284.0073	2.0000	0.0	142
V2	2	BERGBAU/STEINE/ERDEN	188.3333	3.3122	.4675	57
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	2439.4084	2.5807	2.4044	945
V2	4	BAUWESEN	3793.3919	4.6460	5.4218	816
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	1243.1026	1.2947	.4561	960
V2	8	DIENSTLEISTUNG	1930.3702	1.4186	.6224	1361
V4	9	KARNTEN	7014.8636	2.9156	3.5105	2406
V2	1	ENERGIE/WASSER	86.3000	2.0000	0.0	43
V2	3	VERARB.GEWERBE/IND.	1437.0758	2.1434	3.8526	670
V2	4	BAUWESEN	1642.5864	4.2664	2.3395	385
V2	5	HANDEL/LAGERUNG	317.6667	1.0696	.2549	297
V2	8	DIENSTLEISTUNG	3531.2348	3.4949	3.8667	1010

Total Cases = 32688
Missing Cases = 618 OR 1.9 PCT.

SUCHSTRATEGIEN AM ARBEITSMARKT

Tab 20: Suchstrategien am Arbeitsmarkt
a) nach Zahl der unselbständig Beschäftigten

Crosstabulation: SUCH STRATEGIEN
By V05 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE

V05-> SUCH	Count Row Pct Col Pct	SUCH								Row Total	
		0	1	2	3	4	5	6	7		8
		KEINER 19	1 19	2 19	3 19	4 19	5 19	6 19	7 19	8 19	UND MEHR 1000
1											
Inserat und Ar- beitsamt		3595 39.2 26.7	2095 22.8 29.9	1627 17.7 32.8	1225 13.3 34.7	389 4.2 33.9	244 2.7 38.3	9 .1 28.6			9182 29.2
2											
suchen nicht intensiv		419 10.5 67.9	731 18.3 10.4	400 10.0 8.1	127 3.2 3.6	20 .5 1.7					3995 12.7
3											
Arbeitsamt		854 25.6 6.3	1110 33.3 15.8	925 27.8 18.6	352 10.6 10.0	89 2.7 7.8					3330 10.6
4											
warten einfach		2524 76.9 18.8	307 9.4 4.4	154 4.7 3.1	252 7.7 7.1	47 1.4 4.1					3283 10.4
5											
Zeitungsinserat		70 2.3 11.3	1147 36.9 8.5	723 23.2 10.3	395 12.7 11.2	109 3.5 9.5	59 1.9 9.2	13 .4 44.7	4 .1 10.4		3111 9.9
6											
Mundpropaganda		787 69.7 5.9	131 11.6 1.9	84 7.4 1.7	127 11.2 3.6						1130 3.6
7											
andere Kombi- n.		128 1.7 20.8	2245 30.4 16.7	1914 25.9 27.3	1051 14.2 29.8	492 6.7 43.0	334 4.5 52.5	8 .1 26.7	31 .4 76.9		7385 23.5
Column Total		618 2.0	13445 42.8	7011 22.3	4961 15.8	3529 11.2	636 2.0	30 .1	41 .1		31416 100.0

Number of Missing Observations = 1272

GEFORDERTE ZUSATZQUALIFIKATIONEN

Tab 21: Geforderte berufliche Spezialausbildung

a) nach Wirtschaftsabteilungen

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
By V71 BERUFLICHE SPEZIALAUSBILDUNG

V71→	Count	!JA	!NEIN	Row Total
	Row Pct Col Pct	1	2	
V2				
	1	180	179	359
ENERGIE/WASSER	50.2	49.8	1.5	
	1.1	2.2		
	2	86	53	140
BERGBAU/STEINE/ ERDEN	61.8	38.2	.6	
	.5	.7		
	3	6066	2305	8371
VERARB.GEWERBE/ INDUSTRIE	72.5	27.5	34.0	
	36.5	28.8		
	4	2929	933	3862
BAUWESEN	75.9	24.1	15.7	
	17.6	11.6		
	5	3447	2339	5787
HANDEL/LAGERUNG	59.6	40.4	23.5	
	20.8	29.2		
	8	3895	2202	6096
DIENSTLEISTUNG	63.9	36.1	24.8	
	23.5	27.5		
Column		16604	8011	24615
Total		67.5	32.5	100.0

Number of Missing Observations = 8073

b) nach Zahl der unselbständig Beschäftigten

Crosstabulation: VG5 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE
By V71 BERUFLICHE SPEZIALAUSBILDUNG

V71→	Count	!JA	!NEIN	! Row Total
	Row Pct	1	2	
VG5	Col Pct			
KEINER	0	278	460	737
		37.7	62.3	3.0
		1.7	5.7	
1 BIS 4	1	6497	3629	10126
		64.2	35.8	41.1
		39.1	45.3	
5 BIS 9	2	4219	1330	5549
		76.0	24.0	22.5
		25.4	16.6	
10 BIS 19	3	2650	1075	3725
		71.1	28.9	15.1
		16.0	13.4	
20 BIS 49	4	1995	924	2919
		68.3	31.7	11.9
		12.0	11.5	
50 BIS 99	5	511	398	909
		56.2	43.8	3.7
		3.1	5.0	
100 BIS 499	6	416	178	594
		70.0	30.0	2.4
		2.5	2.2	
500 BIS 999	7	22	8	30
		73.3	26.7	.1
		.1	.1	
1000 UND MEHR	8	16	9	24
		64.6	35.4	.1
		.1	.1	
Column		16604	8011	24615
Total		67.5	32.5	100.0

Number of Missing Observations = 8073

Tab 22: Geforderte außerberufliche Anforderungen

a) nach Wirtschaftsabteilungen

Crosstabulation: V2 WIRTSCHAFTSABTEILUNG
 By V72 EXTRAFUNKTIONEN

V2	V72->	Count			Row Total
		Row Pct	Col Pct	JA 1	
	1	303			303
	ENERGIE/WASSER	100.0			1.1
				1.5	
	2	163	106		269
	BERGBAU/STEINE/ ERDEN	60.6	39.4		1.0
		2.3	.5		
	3	3002	5606		8608
	VERARB.GEWERBE/ INDUSTRIE	34.9	65.1		31.9
		41.6	28.3		
	4	1378	2850		4229
	BAUWESEN	32.6	67.4		15.7
		19.1	14.4		
	5	1292	5213		6504
	HANDEL/LAGERUNG	19.9	80.1		24.1
		17.9	26.3		
	8	1387	5716		7103
	DIENSTLEISTUNG	19.5	80.5		26.3
		19.2	28.9		
	Column Total	7223	19795		27017
		26.7	73.3		100.0

Number of Missing Observations = 5670

b) nach Zahl der unselbständig Beschäftigten

Crosstabulation: VG5 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE
By V72 EXTRAFUNKTIONEN

V72->	Count	1	2	Row Total
	Row Pct			
	Col Pct			
VG5				
	0	650	650	
KEINER		100.0	2.4	
		3.3		
1 BIS 4	1	3034	7912	10945
		27.7	72.3	40.5
		42.0	40.0	
5 BIS 9	2	1685	4408	6093
		27.7	72.3	22.6
		23.3	22.3	
10 BIS 19	3	1093	3219	4312
		25.3	74.7	16.0
		15.1	16.3	
20 BIS 49	4	980	2361	3341
		29.3	70.7	12.4
		13.6	11.9	
50 BIS 99	5	266	708	974
		27.3	72.7	3.6
		3.7	3.6	
100 BIS 499	6	146	488	634
		23.1	76.9	2.3
		2.0	2.5	
500 BIS 999	7	13	17	30
		44.7	55.3	.1
		.2	.1	
1000 UND MEHR	8	6	33	38
		15.2	84.8	.1
		.1	.2	
Column Total		7223	19795	27017
		26.7	73.3	100.0

Number of Missing Observations = 5670



A N H A N G D AUSWERTUNG OFFENER FRAGEN

Qualitative Auswertung der Frage:

"Welche Erfahrungen haben Sie bislang im Betrieb mit der Personalvermittlung der Arbeitsmarktverwaltung gemacht?"

- ich bin im großen und ganzen zufrieden
 - ich bin unzufrieden
 - ich hätte Verbesserungsvorschläge
welche:....."
-

Der überwiegende Teil der Antworten beinhaltet Kritik an der AMV, an den von der AMV betreuten Arbeitssuchenden oder an beide.

1. Kritik an der AMV oder am Sozialsystem 1. 1. Kritik am Sozialen Netz

Hauptsächlich wird die Höhe der Arbeitslosenunterstützung und die zeitliche Ausdehnung ihrer Gewährung kritisiert und teilweise mit dem Ansteigen der Arbeitslosenzahl in Zusammenhang gebracht. Die Forderungen reichen von 20%iger Reduzierung bis Streichung der Arbeitslosenunterstützung, insbesondere für "offensichtlich Arbeitsunwillige". Einige Kritiker dehnen diese Forderung auch auf die Sozialhilfe und das Karenzgeld aus. Typische Antworten sind:

"Stempelgeld soll auf das Existenzminimum beschränkt werden."

"System der Arbeitslosenunterstützung ändern."

"Die Differenz zwischen Arbeitslosengeld und Gehalt ist zu gering."

"Das bestehende Sozialsystem ruiniert die Kleinunternehmer."

"Herabsetzung des Arbeitslosengeldes, damit v.a. junge Leute gezwungen sind zu arbeiten."

"Weniger Sozial-, mehr Leistungs politik."

1. 2. Kritik an der Arbeitsweise der AMV

Die Kritik bezieht sich einmal auf die vom Arbeitsamt vermittelten Kräfte, zum anderen auf die Vermittlung selbst. Die vom Arbeitsamt vermittelten Kräfte seien zum überwiegenden Teil unbrauchbar hinsichtlich ihrer Qualifikation, Berufspraxis und/oder ihrer Arbeitseinstellung.

Oft würden auch Berufs- oder Branchenfremde geschickt.

Insgesamt arbeite die AMV zu bürokratisch, die Vermittlung dauere viel zu lange, die Zumutbarkeitskriterien und Meldefristen müßten der Arbeitsmarktlage angepaßt werden.

Die Bewerber würden vom Arbeitsamt zu wenig über die Erfordernisse des Arbeitsplatzes informiert, obwohl die Betriebe durch aufwendige Erhebungen belastet würden.

Einige Arbeitgeber beklagen, daß sie zu wenig über eventuelle Vorstrafen oder Pfändungen der Bewerber informiert würden.

Häufig wird beanstandet, daß die Angaben über Qualifikation und Berufspraxis der Bewerber ungeprüft an die Firmen weitergegeben werden.

Über das Arbeitsamt seien Fachkräfte nicht zu bekommen; durch Umschulungen sei das auch nicht zu ändern. Zusätzlich wird kritisiert, daß Kurse häufig während der Arbeitszeit stattfänden,

obwohl die Arbeitnehmer durch Urlaub und Feiertage genügend Freizeit zur Verfügung stehe.

Einige Firmen glauben, vom Arbeitsamt bei der Zuweisung von Arbeitssuchenden benachteiligt zu werden und erheben den Vorwurf der "Freunderlwirtschaft" oder parteipolitischer Benachteiligung. Bezüglich der Ausländerbeschäftigung sind nur Extremmeinungen vertreten ("mehr Ausländer rein" - "Ausländer nachhause").

Typische Antworten sind:

"Vom Arbeitsamt sind kaum brauchbare Kräfte zu bekommen."

"Die Zumutbarkeitskriterien gehören herabgesetzt; bei Bedarf sollten auch Fachkräfte in andere Berufssparten vermittelt werden"

"Das Arbeitsamt schickt nicht die Leute, für die die Stelle ausgeschrieben wurde."

"Wenn man dem Arbeitsamt eine Stelle anbietet, kommen die ersten Bewerber erst nach drei bis vier Wochen."

"In der Branche stempeln Leute, obwohl ständig Stellen angeboten werden."

"Vom Arbeitsamt sind bestenfalls einfache Fachkräfte zu bekommen."

"Der Kontakt zwischen dem Arbeitsamt und den Arbeitslosen ist durch Computer beeinträchtigt."

"Beim Arbeitsamt herrscht Freunderlwirtschaft; gute Leute bekommen nur bestimmte Betriebe."

"Fragen über die Tätigkeit einer Sekretärin sind eine Zumutung."

"Das Arbeitsamt soll die fachliche Vorbildung und Eignung prüfen, statt das Vermittlungssoll zu erfüllen."

"Die Beamten der AMV sind bemüht, aber zu wenig flexibel. Sie sollten managen statt zu verwalten."

"Bei der AMV besteht hoffnungslose Ignoranz der wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes bezüglich Ausländerbeschäftigung."

"Trotz hoher Arbeitslosenzahlen bekommt man nur schwer Arbeiter."

2. Kritik an den Arbeitslosen

Den Arbeitslosen wird zum großen Teil mangelnder Arbeitswillen unterstellt, wofür häufig die zu großzügigen Sozialleistungen verantwortlich gemacht werden. In Branchen mit Saisonarbeit (Bauwirtschaft, Fremdenverkehr) sei es üblich, in der Zwischensaison zu stempeln. Etwa gleichgewichtig wird die Berufsqualifikation bemängelt.

Viele Firmen haben den Eindruck, ein Großteil der Vorstellungen von Arbeitssuchen habe nur die Funktion, die Weiterzahlung der Arbeitslosenunterstützung zu rechtfertigen.

Typische Antworten sind:

"Vermittelte sind regelmäßig unfähig oder unwillig oder beides."

"Es kommen Trinker, Süchtige, Leute aus Nervenheilanstalten - keine wirklich Arbeitswilligen - oder Leute mit unerfüllbaren Gehaltsvorstellungen."

"In den meisten Arbeitsämtern werden Kräfte ohne nachweisbare Referenzen vermittelt."

"Das Arbeitsamt kann auch nur schicken, was da ist: ungenügende Qualifikation, Desinteresse."

"Es werden nur 'Flaschen' zugewiesen; diese kommen wegen des Stempels, damit die Unterstützung weitergezahlt wird."

"Es ist sehr schwer, für das Gastgewerbe gutes Personal zu bekommen. Nach der Saison geht man stempeln, solange es geht."

"Die Arbeitslosen rechnen oft nur die Differenz zwischen Lohn und Arbeitslosenunterstützung als Zahlung für ihre Leistung."

"Die AMV ist bemüht, aber nur maximal 20% der Vermittelten sind moralisch und fachlich brauchbar."

"Die Arbeitsmoral ist schlecht. Die Vermittelten kommen nicht zur Vorstellung oder bleiben nach zwei Tagen weg."

"Wer arbeitslos ist und nebenbei pfuscht, hat mehr, als wenn er arbeiten würde."

3. Vorschläge

3. 1. Veränderungen im Sozialsystem

Die Vorschläge sind durchweg restriktiver Art, die z.T. schon unter Punkt 1. 1. erwähnt wurden. Sie beinhalten in abgestufter Weise die Kürzung der Sozialleistungen und unterstellen als Ursache der Arbeitslosigkeit neben persönlichen Mängeln seitens der Arbeitslosen die Höhe der Arbeitslosenunterstützung. Nur wenige erwähnen zusätzlich die Höhe der Lohnnebenkosten und die geringe Finanzkraft von Klein- und Mittelbetrieben.

Typische Antworten sind:

"Beinharte Änderung des Sozial-un-wesens; Überdenken der ruinösen Sozialpartnerschaft; Beenden der Leistungsbesteuerung."

"Differenzierte Gewährung der Arbeitslosenunterstützung: Berücksichtigung von Arbeitswilligkeit und Vermittelbarkeit."

"Bei Selbstkündigung des Dienstnehmers keine Arbeitslosenunterstützung gewähren."

3. 2. Arbeitsweise der AMV

Schwerpunkte der Vorschläge sind die Beschleunigung der Vermittlung und die bessere Auslese der Vermittelten. Viele Firmen fordern mehr Flexibilität und bessere Information sowohl der Firmen wie der Arbeitssuchenden. Gehäuft findet sich die Forderung nach bundesweiter Vermittlung. Einige Firmen fordern von der AMV Maßnahmen, die die Arbeitslosen stärker zur Arbeitsaufnahme motivieren oder zwingen, z.T. verbunden mit Sanktionen. Den Berufsberatern wird mehr Branchenkenntnis empfohlen.

Weiterhin wird die verstärkte Kontrolle der Arbeitslosen sowie eine verbesserte und schnellere Evidenz gewünscht.

Typische Antworten sind:

"Das Arbeitsamt soll die Arbeitsunwilligen selektieren: vor Vermittlungsversuchen die Arbeitswilligkeit testen."

"Das Arbeitsamt soll sich Referenzen vorweisen lassen und ein Leistungsprofil des Bewerbers erstellen."

"Die Stempler müßten stärker kontrolliert werden, insbesondere auf Nebenerwerb durch Pfusch."

"Das Arbeitsamt soll mehr auf die Wünsche von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eingehen, dann würden mehr Arbeitsplätze auch ohne Fachkräfte zu besetzen sein."

"Anscheinend Arbeitsunwilligen sollte nach dem dritten erfolglosen Vermittlungsversuch das Arbeitslosengeld gekürzt werden."

"Das Arbeitsamt soll Motivation, Leistungsbewußtsein und Engagement fördern."

"Selektion nach Ausbildung, Personalbeschreibung bzw. Leumund."

"Mehr branchenspezifisches Wissen beim Arbeitsamt, dann besseres Verständnis für Auswahlkriterien."

"Gezielte Ausbildung durch das Arbeitsamt nach den Wünschen von Industrie und Gewerbe; die angelernten Arbeiter den Betrieben auf Probe zur Verfügung stellen; bei Bewährung Einstellung - sonst zurück zum Arbeitsamt."

"Unbürokratische Kontaktaufnahme mit vom Arbeitsamt angebotenen Bewerbern ermöglichen."

"Nach Freisetzungsfrist auch Fachkräfte nach Arbeitsmarktbedarf vermitteln."

"Weiterbildungspflicht für Arbeitslose."

"Alle Arbeitslosen in Evidenz halten und bei Bedarf informieren; derzeit wird nur informiert, wer sich gerade beim Arbeitsamt vorstellt."

"Notorisch Arbeitsscheue nicht vermitteln."

"Bessere Zusammenarbeit der Arbeitsämter mit den Bundesländern."

"Jungarbeitslose unentgeltlich in Betriebe eingliedern; verbessert das Betriebsergebnis; Betriebe können sich dann weitere Arbeitskräfte leisten."

"Statt hoher Unterstützung Beihilfe für Schnupperlehre oder Belohnung für die ersten zwei Monate der Tätigkeit."

"Vermittlung telefonisch. Arbeitsamt sollte Pool von Aushilfskräften anlegen."

Genannte Berufe (Frage 20)

BERUFSKLASSIFIKATION

1. Land- und forstwirtschaftliche Berufe

Landarbeiter

Baumschulgärtner

2. Produktionsberufe in Industrie und Gewerbe

2. 1. Bauberufe

Maurer
Maurervorarbeiter
Baufacharbeiter
Bauarbeiter
Bauhilfsarbeiter
Bauhelfer
Baupolier
Spezialtiefbauer
Betonarbeiter
Schwarzdecker
Wärme-u. Schallisolierer
Fassader
Stukkateur
Isolierer
Steinmetz
Bahnbauarbeiter
Bahnoberbauarbeiter
Baumaschinist
Baggerführer
Raupenfahrer
Installateur

Zimmererpolier
Schalungszimmerer
Zimmerer
Bundzimmerer
Dachdecker
Dachdeckermeister
Kunststeinerzeuger
Fliesen- u. Plattenleger
Pflaster- u. Plattenleger
Kunststeinverleger
Bodenleger
Fliesenlegerlehrling
Terrazzoleger
Terrazzoschleifer
Mosaikleger
Hafner
Hafnerlehrling
Glaser
Maler, Anstreicher u.
Tapezierer

2. 2. Metallberufe

Schlosser
Schlossermeister
Maschinenschlosser
Bauschlosser
Stahlbaus Schlosser
Werkzeugmacher
Schweißer
Bohrwerkdreher
Dreher
Fräser
Maschineneinsteller
CNC-Dreher
CNC-Fräser
Schleifer
Rundschleifer
Formenbauer

Gießereimeister
Gießereiofenarbeiter
Schmied
Schmiedelehrling
Gürtler
Karosser
Mechaniker
Landmaschinenmechaniker
Feinmechaniker
Fahradmechaniker
Monteur
Aufzugsmonteur
Rostfreispengler
Bauspengler
Lüftungsspengler
Hilfskräfte

2. 3. Holzbe- und -verarbeitung

Tischlermeister
Tischler
Möbeltischler
Bautischler
Schreiner
Sägefacharbeiter

Zimmerer
Bundzimmerer
Maschinentischler
Maschinentischler
Holzhilfsarbeiter
Parkettleger

2. 4. Textilberufe

Näherin	Büglerin
Schneider/-in	Bettwarenerzeuger
Damenschneider/-in	Tapezierer
Herrenschneider-in	Posamentierer
Wäscheschneiderin	Wäschewarenerzeuger
Zuschneiderin	Färber
REFA-Fachleute	Färbereifachpersonal
Weber	Hilfsarbeiter
Polsterer	Knöpfungsfärber

2. 5. Nahrungs- und Genußmittelhersteller

Bäcker	Fleischhauer
Bäcker/Konditor	Süßwarenarbeiter
Tafelarbeiter	Gemüseeinleger
Kellermeister	Kellerfachkräfte

2. 6. sonstige Produktionsberufe dieser Gruppe

Elektroinstallateur	Gas-Wasser-Heizungsinstallateur
Betriebsmechaniker	Bestücker
Radio-Fernsehmechaniker	Lötler
Textilmechaniker	Industriearbeiter
Druckmechaniker	Maschinenarbeiter
Verpackungsmittelmechaniker	Hochdruckreiniger
Pappmaschinenführer	Tankreiniger
Elektriker	Bijouteriearbeiter
Elektromonteur	Kunststoffverarbeiter
Elektromechaniker	Kunststoffformenbauer
Nachrichtenmonteur	Lederverarbeitungsfachleute
Starkstrommonteur	Chemiefacharbeiter
Drucker	Lackierer
Offsetmontierer	Klavierbauer
Reprofachkräfte	Maler, Anstreicher u. Tapezierer
Buchbinder	Bodenleger
Arbeitsvorbereiter	Chem. Holz- u. Lederbeschichtung
Typografiker	Heimarbeiter
Siebdrucker	Anlernkräfte

3. Handels- und Verkehrsberufe

3. 1. Einkäufer, Verkäufer

Eisenwarenverkäufer	Lebensmittelverkäufer
Mode- u. Textilverkäufer	Schuhverkäufer
Verkäufer f. Kaufhaus	Verkäufer f. Bastelbereich
Kfz-Verkäufer	Verkäufer f. Werkzeuge u. Maschinen
Hard- u. Softwareverkäufer	Fleisch- u. Wurstverkäufer
Verkäufer f. Juwelen u. Uhren	Verkäufer f. Teppiche u. Bodenbeläge
Farbenverkäufer	Verkäufer f. Gesundheit u. Drogen
Feinkostverkäufer	Verkäufer f. Einrichtung u. Möbel
Ersatzteilverkäufer	Verkäufer f. Foto/Optik/U-Elektronik
Elektroverkäufer	Verkäufer f. Würstelstand
Verkäufer f. Tankstelle	Obst- u. Gemüseverkäufer
Fensterverkäufer	Verkäufer f. Papierhandlung
Pelzverkäufer	Fliesenverkäufer
Verkäufer f. Druckerei	Kassierer
Ein- u. Verkäufer	Telefonverkäufer
Außendienstverkäufer	Vertreter, Reisender

Kundenbetreuer
Großhandelskaufmann
Hilfsarbeiter

Verkaufsberater
Kommisionierer

3. 2. sonstige Berufe dieser Gruppe

Lkw-Mechaniker
Kfz-Mechaniker
Kfz-Spengler
Kfz-Lackierer
Kfz-Elektriker
Kfz-Meister
Ersatzteillagerleiter
Kfz-Werkstattarbeiter
Tankwart
Lkw-Fahrer
Taxilenker

Busfahrer
Kraftfahrer
Tankwagenfahrer
Lenker f. Spezialfahrzeuge
Berufspilot
Luftfahrzeugwart I. Klasse
Lagerfachkräfte
Lagerarbeiter
Versandlagerarbeiter
Lohnverpacker

4. Dienstleistungsberufe

4. 1. Hotel- und Gaststättenberufe, Köche

Koch/Köchin
Küchenchef
Chefkoch
Beikoch
Jungkoch
Alleinkoch
Mehlspeisenköchin
Koch/Kellnerlehrling
Hotelpersonal
Zimmermädchen
Service
Hausmädchen
Hilfskraft
Küchenhilfe
Fleischergehilfe
Abwäscherin

Chef de rang
Kellner/-in
ServiererIn
Inkassokellner/-in
Buffetkraft
Springerin Etage/Service/Küche
Hotelrezeptionist
Rezeptionssekretärin
Etagengouvernante
Serviceleiter
Geschäftsführer
Hotelmanager
Assistant Manager
Sales Manager

4. 2. Friseure und verwandte Berufe

Friseur
Perückenmacher
Friseurlehrling

Kosmetiklehring
Fußpflegerin

4. 3. sonstige Berufe dieser Gruppe

Gebäude- u. Fensterreiniger
Reinigungs- u. Räumungspers.
Hilfskräfte f. Teppichrepar.
Teppichstopferin
Teppichreiniger

Bedienerin
Raumpflegerin
Wachorgan
Chemisch-Reiniger

5. Technische Berufe

Techniker
Metalltechniker
Kunststofftechniker
Silikattechniker
Elektrotechniker
Kältetechniker

Heizungs-, Lüftungstechniker
Servicetechniker
EDV-Entwicklungstechniker
Radio-Fernsehtechniker
Oberflächentechniker
Landmaschinentechniker

Textiltechniker
Wiegetechniker
Nachrichtentechniker
Druckformtechniker
Bautechniker
Hochbautechniker
Videotechniker
Tontechniker
Chemieingenieur
Vertriebsingenieur
Entwicklungsingenieur
Maschinenbauingenieur
Dipl.-Ing. Maschinenbau
Dipl.-Ing. Elektronik
Dipl.-Ing. Elektrotechnik
Dipl.-Ing. Chemie
Konstrukteur
Bauleiter
Fertigungsleiter
Zimmermeister
EDV-Berater
Systemanalytiker
Systemspezialist
Operator

Anwendungstechniker f. Schweißtechnik
Techniker f. Sondermaschinen
Medizintechniker
Zahntechniker
Verkaufstechniker
Außendiensttechniker
Stahlhochbautechniker
Bauingenieur
Elektronikingenieur
Verkaufsingenieur
EDV-Ingenieur
Ingenieur f. Medizinelektronik
Dipl.-Ing. Techn. Physik/Montanistik
Dipl.-Ing. Informatik
Dipl.-Ing. Verfahrenstechnik
Architekt
Chemiker/-in
Betriebsleiter
Baumeister
Planer
Technischer Berater
Hard- u. Software-Entwickler
Assembler-Programmierer
Controller

6. Verwaltungs- und Büroberufe

6. 1. Qualifizierte Büroberufe

Qualifizierte Bürokraft
Sekretärin
Phonotypistin
Buchhalter
Lohnverrechner
Disponent
Verkehrsdirektor
Leiter d. Verkehrsamt
Kreditsachbearbeiter
Vertriebssachbearbeiter
Verkaufssachbearbeiter
Versicherungsaußendienst
Vorbesteller
Gemeindesekretär

Fremdsprachensekretärin
Stenotypistin
Datatypistin
Bilanzbuchhalter
Personalverrechner
Kontrollor im Rechnungswesen
Mitarbeiter im Rechnungswesen
Reisebürofachkraft
Exportsachbearbeiter
Auftragssachbearbeiter
EDV-Sachbearbeiter
Leiter d. Manipulation
Universalkraft

6. 2. Bürohilfsberufe

Schreibkraft
Telefonistin

Bürokraft
Bürohilfskraft

6. 3. sonstige Berufe dieser Gruppe

Anlageberater
Betriebsberater
Betriebswirt
Bankkaufmann
Versicherungskaufmann
Exportkaufmann
Pharmareferent
Speditionskaufmann
Produktionsleiter
Techn. Zeichner

Marketingleiter
Entwicklungsberater
Geschäftsführer
Tech. Kaufmann
Assistent d. Geschäftsleitung
Bürokaufmann
Speditionsaquisiteur
Zollfachkraft
Immobilienverwalter
Elektrozeichner

Berufliche Spezialausbildung bzw. extrafunktionale Qualifikationen

TAB. A: ERFORDERLICHE BERUFLICHE SPEZIALAUSBILDUNGEN - PROZENT-ZAHLEN IN DEN BUNDESLÄNDERN

Bundesländer:	W	NÖ	OÖ	S	T	V	B	St	K	GESAMT
1. Betriebsinterne Einschulung	2	4	0	0	1	2	0	3	0	2
2. Prüfungen und Konzessionen [†]	3	4	4	2	0	2	0	0	0	2
3. Fremdsprachen	5	0	5	5	5	2	0	0	6	3
4. Technisch-fachliche Kenntnisse [†]	21	15	7	21	8	12	5	21	11	17
5. Verkaufsqualifikationen [†]	6	3	2	7	3	2	0	2	0	4
6. Qualifikation für Büro/Verwaltung/ Management	4	4	7	5	5	10	0	12	6	6
7. Mehrjährige Berufspraxis	5	1	0	6	5	4	5	5	2	3
8. Ja - ohne weitere Angaben	1	4	3	1	0	0	0	0	0	1
9. Nein/keine Angaben	53	65	72	50	73	66	90	57	75	62
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n ^{††} =	374	229	107	85	95	65	19	132	52	N ^{††} = 1158

†) siehe umseitige Erläuterungen

††) n hier: Anzahl der Nennungen; da Mehrfachnennungen möglich, unterscheidet sich n hier von Tab. 1

ERLÄUTERUNG DER IN TAB. A VERWENDETEN KATEGORIEN

2. PRÜFUNGEN UND KONZESSIONEN: Führerschein C, Taxilenkerberechtigung
Stapler-Schein, Immobilien-Konzession,
Kontaktlinsen-Konzession, Pharmareferen-
tenprüfung, Rohrschweißprüfung
4. TECHNICH-FACHLICHE KENNTNISSE: Fachkenntnisse Kfz, Maschinenbau, Elektronik,
Wasserchemie, Wasseraufbereitung, Schweiß-
technik, Gas-Wasser-Heizungs-Service,
Fernwirktechnik, CNI-Steuerungen,
Heizungs-Klima-Lüftungstechnik,
Fensterelementebau, Konservierungstechnik,
Strahlenschutz-Brandschutz-Sicherheitstechnik
Bautechnik, EDV und Programmierung,
Handarbeitskenntnisse, Kenntnisse Drogen-
Gesundheit-Ernährung, mechanisches
Verständnis, Filmwissen, Design
5. VERKAUFSQUALIFIKATIONEN: Werbung, Warenkunde, Aktives Verkaufen, Waren-
repräsentation, Dekoration, Umgang mit Kunden,
Export-Import, Verkaufslogistik
6. QUALIFIKATION FÜR BÜRO/
VERWALTUNG/MANAGEMENT: Handelsschule, Bankwesen, Vertragswesen,
Wirtschaftsgeografie, Kreditrecht, Versicherungs-
recht, moderne Bürotechnik, Marketing, Mietrecht,
Steuerrecht, Rechnungswesen, Betriebswirtschaft,
Kommunikation, kaufmännisches Wissen, einfache
Computerbedienung

TAB. B: WICHTIGE EIGENSCHAFTEN UND ANFORDERUNGEN - PROZENT-ZAHLEN IN DEN BUNDESLÄNDERN

Bundesländer:	W	NÜ	OÖ	S	T	V	B	St	K	GESAMT
1. Allgemeine Arbeitstugenden ⁺	21	21	22	18	12	23	33	18	10	20
2. Besondere Leistungsanforderungen ⁺	55	53	55	58	48	53	25	50	54	53
3. Tätigkeitsbezogene Anforderungen ⁺	10	6	4	4	10	6	13	12	10	8
4. Ja - ohne weitere Angaben	1	2	1	4	4	0	4	3	4	2
5. Nein/keine Angaben	13	18	18	16	26	18	25	17	22	17
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n ⁺⁺ =	657	410	213	138	134	102	24	217	78	N ⁺⁺ = 1973

⁺) siehe umseitige Erläuterungen

⁺⁺) n hier: Anzahl der Nennungen; da Mehrfachnennungen möglich, unterscheidet sich n hier von Tab. 1

ERLÄUTERUNG DER IN TAB. 8 VERWENDETEN KATEGORIEN

1. ALLG. ARBEITSTUGENDEN: Freundlich, nett, fleißig, Interesse an der Arbeit, schnell, stets dienstbereit, loyal, firmentreu, willig, anpassungsfähig, aktiv, arbeitswillig, -freudig, leistungswillig, Leistungsmotivation, Einsatzfreude, ehrlich, genau, Sach-, Hausverstand, kooperativ, kollegial, anständig, pünktlich, höflich, lernbereit, bescheiden, vertrauenswürdig, verlässlich, kein Gewerkschaftsdenken, Niveau, Allgemeinbildung
2. BESOND. LEISTUNGSANFORDERUNGEN:
Sehr gutes Allgemeinwissen, flexibel, disponibel, einfallreich, kreativ, dynamisch, Organisations-talent, selbständig, entscheidungsfreudig, Verantwortungsgefühl, improvisationsfähig, engagiert, bereit zum Mitdenken, Initiative, Eigeninitiative, Koordination, arbeitsteilig, teamorientiert, Führungsqualitäten, Erfolgsdenken, kommunikationsfähig, -freudig, kontaktfreudig, innovativ, ausdauernd, konzentrationsfähig, Durchschauen von Menschen und Situationen, schlagfertig, Durchsetzungsvermögen, selbstkritisch, systematisches, analytisches, logisches Denken, ideenreich, rasche Auffassung, absolute Kontrolle, Verhalten, als sei man sein eigener Chef, bereit zu Mehrleistung, zur Weiterbildung, konsequent, Durchhaltevermögen, fähig, theoretisches Wissen praktisch umzusetzen, flexibel hinsichtlich Arbeitszeit, Mobilität, geografische und fachliche Flexibilität, verbindlich, gepflegte Umgangssprache, gepflegtes Äußeres, Umgangsformen, Idealismus, Menschenkenntnis, ambitioniert, Zähigkeit, Übersicht, Überzeugungskraft, spitzenelastbar, Fantasie, technische Begabung, Intelligenz

3. TÄTIGKEITSBEZOGENE ANFORDERUNGEN:

Dekorationskenntnisse, Reisebereitschaft, modischer Geschmack, angenehme Telefonstimme, Farbgefühl, kundenfreundlich, handwerkliches Geschick, Rhetorik, gewandte Konversation, kaufmännische Grundausbildung, kaufmännisches Denken, Kostendenken, Fremdsprachen, sich ständig veränderte Technik Kunden vermitteln, künstlerisches Empfinden, Verkaufstalent, Ortskenntnis, Verhandlungsgeschick, Übersicht, Verhältnis zum Material, Verkaufsideen

Dr. Martin Geistlinger

2. QUALIFIKATIONSVERSCHIEBUNGEN UND ÄNDERUNGEN BERUFLICHER ANFORDERUNGEN AUS BETRIEBLICHER SICHT

2.1 Zielsetzungen

Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt zeigt nach wie vor einen deutlichen Überhang von Stellungssuchenden bei gleichzeitiger Nachfrage seitens der Wirtschaft.

Aufgrund der bisher durchgeführten Untersuchungen erscheint es nicht hinreichend, dieses Phänomen nur im Sinne der Abweichungen von Qualifikationsprofilen bei Angebot und Nachfrage zu deuten. Auch ist der vorwiegend quantitative Ansatz dieser Studien weniger geeignet, Antwort auf differenzierte qualitative Aspekte der gegenständlichen Problematik zu geben.

Als Ursachen des echten und vermeidbaren Facharbeitermangels kann eine Reihe von Faktoren angenommen werden.

Sicherlich läßt sich der Nachfrageüberhang in vielen Fällen vor allem im Sinne regionaler Qualifikationsdefizite interpretieren. Ferner drängt sich auch der Gedanke an Unterqualifizierungen innerhalb bestimmter Berufsgruppen sowie Fehlqualifizierungen auf. Möglicherweise trägt auch eine überhöhte berufliche Mobilität (freiwilliger oder erzwungener Berufswechsel; etwa in der Form einer Abwanderung in den öffentlichen Dienst) zu verzerrten Arbeitsmarktsalden bei.

Ein weiterer Ansatz, der auf den Erfahrungen von Betrieben mit den lokalen Einrichtungen der Arbeitsmarktverwaltung beruht, läßt in der Problematik des Facharbeitermangels oft Auffassungsunterschiede von Berufsbezeichnungen, also Mißverständnisse bei Qualifikationsanforderungen, erkennen.

Auch kann nicht ausgeschlossen werden, daß seitens der Betriebe mancherorts ebenfalls Schwierigkeiten bestehen, die Anforderungsprofile für eine zur Besetzung gelangende Stelle hinreichend genau zu bestimmen.

Ein zusätzliches Problem ergibt sich dadurch, daß man seitens der Arbeitsämter vordringlich jene Arbeitslosen zu vermitteln versucht, die aufgrund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit vor dem Verlust ihres Anspruches auf Leistungsbezug stehen. Auf diese Art und Weise wäre die Facharbeiterlücke als Ergebnis einer aus so-

zialpolitischen Motiven intendierten Verlängerung der Sucharbeitslosigkeit aufzufassen.

Eine vom Ergebnis völlig analoge Situation entsteht, wenn zwar Eignungs- und Anforderungsprofile übereinstimmen, man sich jedoch nicht hinsichtlich der Lohn- bzw. Gehaltsvorstellungen einig werden kann. Auch hier resultiert solange eine Verlängerung der Vermittlungszeit, solange sich der Arbeitssuchende berechnete Hoffnungen auf seinen Lohn- bzw. Gehaltsanspruch zu machen glaubt.

Das unternehmensbezogene Pendant zu dieser Strategie besteht im Interesse der Betriebe, angesichts einer großen Zahl von Arbeitssuchenden verstärkt im Sinne einer Optimierung der Kosten-Nutzen-Relation im Personalbereich zu selektieren.

Es entspricht daher der Zielsetzung der gegenständlichen Untersuchung, das Zusammenwirken von Bedingungsfaktoren des aktuellen Fachkräftemangels eingehender zu dokumentieren und anhand möglichst vieler Erfahrungsberichte zu konkretisieren.

2.2 Ergebnisse thematisch vergleichbarer Untersuchungen

Die nachstehenden Ausführungen dieses Kapitels beziehen sich insbesondere auf die Untersuchungen

- * Qualifikationsverschiebungen und Änderungen beruflicher Anforderungen bei Facharbeitern (ibw - 1985)
- * Qualifikationsdefizite und Möglichkeiten für Ausbildungsmaßnahmen (ibw - 1986/87)
- * Facharbeiterbedarf (VOI-Umfrage 1987).

Darüberhinaus wird auch auf das aktuelle arbeitsmarktpolitische Schwerpunktprogramm der Arbeitsmarktverwaltung Bezug genommen.

Bereits die im Rahmen der Untersuchung "Qualifikationsverschiebungen und Änderungen beruflicher Anforderungen bei Facharbeitern" durchgeführte Betriebsbefragung aus dem Jahr 1985 zeigte den gegenwärtig bedeutsamen innerbetrieblichen Stellenwert von Facharbeitern auf.

Innerhalb der damals befragten Betriebe ließ sich ein Durchschnittsanteil an Fachkräften von rund 54 % ermitteln.

Die Mehrzahl aller Befragten sprach sich bei der Frage nach einer Abnahme von Fachkräften in den nächsten 5 Jahren (also bis 1989) für eine erwartbare Reduktion einfach qualifizierter Facharbeiter oder einem Beibehalten des damaligen Beschäftigtenstandes an Fachkräften aus.

Gleichzeitig wurde eine Zunahme an Fachkräften vor allem innerhalb der Gruppen mittel- und höherqualifizierter Facharbeiter erwartet.

Parallel zu dieser Bedarfsprognose wurden auch Versorgungspässe bei den mittel- und höherqualifizierten Facharbeitern vorhergesagt.

Die im Jänner 1987 von der Vereinigung Österreichischer Industrieller durchgeführte Betriebsbefragung zum Thema Facharbeiterbedarf bestätigt die Ergebnisse der oben zitierten ibw-Untersuchung aus dem Jahr 1985.

Auf Probleme bei der Bedarfsdeckung von Facharbeitern angesprochen antworteten von den rund 200 befragten Betrieben, daß sie bei der Deckung ihres Bedarfes an Facharbeitern im Produktionsbereich Probleme hätten -

- bei einfach qualifizierten Facharbeitern 13 % mit Ja
- bei mittleren qualifizierten Facharbeitern 24 % mit Ja
- bei hoch qualifizierten Facharbeitern 43 % mit Ja

In der Untersuchung "Qualifikationsdefizite und Möglichkeiten für Ausbildungsmaßnahmen" aus den Jahren 1986/87 wurde die Frage der Qualifikationsdefizite innerhalb einzelner Berufsgruppen ausführlich diskutiert. Im dritten Teil dieser Untersuchung wurden anhand eines Punktekataloges vor allem Notwendigkeiten und Möglichkeiten für Bildungsmaßnahmen aufgezeigt.

Nach der Theorie des dualen Arbeitsmarktes (der Segmentierung in einen primären und sekundären Arbeitsmarkt) rekrutiert die Wirtschaft aus dem sekundären Arbeitsmarkt vor allem jene Mitarbeiter, die ohne lange Einarbeitung unmittelbar am Arbeitsplatz eingesetzt werden können.

Hohe Arbeitslosigkeit kann also auch das Ergebnis beruflich bzw. regional nicht oder unzureichend korrespondierender Qualifikation am Arbeitsmarkt sein.

Die Zugehörigkeit eines Arbeitssuchenden zum primären bzw. sekundären Arbeitsmarkt hängt jedoch immer weniger von der beruflichen

Einstiegsqualifikation, sondern in immer größer werdenden Umfang auch vom Marktwert der erworbenen Qualifikation und der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab.

Auch unterliegen berufliche Anforderungsprofile vielfach einem laufenden Wandel. Die Antizipation derartiger Entwicklungen ist ein Anliegen, welches sowohl in den Aktivitäten des beruflichen Bildungswesens seinen Niederschlag findet, als auch für die Planung zielgerichteter Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen unerlässlich ist.

Da in letzter Zeit sowohl die Geschwindigkeit verfahrenstechnischer Veränderungen in vielen Wirtschaftsbereichen rapide zugenommen hat als auch andererseits die korrespondierenden beruflichen Tätigkeiten oft unanschaulich geworden sind, wird die Notwendigkeit einer gewissenhaften Qualifikationsforschung zu einem vordringlichen Anliegen.

Ein weiterer Ansatz dieses Berichtes betont die Ausnutzung besonderer lernmotivationaler Gegebenheiten bei Bildungsmaßnahmen während bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Die Chancen der Zukunft liegen demnach in Schulungskonzepten, die auf spezielle betriebliche Bedürfnisse abgestimmt sind, und somit auch die günstigeren motivationalen Rahmenbedingungen für den Erfolg der Bildungssysteme selbst schaffen. Berufsbegleitende Weiterbildungskurse oder Seminare versprechen daher größeren Erfolg als solche, die erst dann besucht werden, wenn der Dienstnehmer arbeitslos geworden ist. Das Wesen beruflicher Bildungsmaßnahmen sollte gegenwärtig darauf beruhen, den Marktwert der persönlichen Qualifikation zu erhalten.

Die vorwiegend klein- und mittelbetriebliche Struktur der österreichischen Wirtschaft bringt es mit sich, daß ein relativ hoher Firmenanteil sich im Zusammenhang mit mittelfristigen Planungen auf betriebswirtschaftliche Aspekte der Unternehmensführung beschränkt. Kleinunternehmen können in ihrem Leistungsangebot flexibler und in produktionstechnischer Hinsicht dynamischer sein als große Unternehmen. Eine günstige Auftragslage und veränderte verfahrenstechnische Fertigungsschwerpunkte führen zunächst zu verstärktem Arbeitseinsatz der Mitarbeiter. Erst wenn dieses Potential nicht ausreicht, wird die Aufnahme neuer Mitarbeiter erwogen, die dann in der Regel möglichst unmittelbar benötigt werden. Dieser strukturell bedingte Mangel bei der zeitgerechten Erkennung von Personalengpässen führt in der Folge oft zu einer als zu lang empfundenen Vermittlungszeit der Arbeitsämter.

Grundsätzlich bieten sich in diesem Zusammenhang zwei Lösungsstrategien an: verbesserte Modelle zur Schätzung des innerbetrieblichen Personalbedarfes sowie vermehrte Möglichkeiten für einen kurzfristigen und übergangsweisen Einsatz von Mitarbeitern.

Zweifelsohne spielt es auch eine Rolle, inwieweit man seitens der Unternehmensleitung in der Lage oder bereit ist, Rekrutierungsprobleme als ein Problem der Personalentwicklungsplanung anzusehen. Solange nämlich der Arbeitsmarkt in der Lage war, jederzeit und kurzfristig den gesuchten Personalbedarf bereitzustellen, brauchten vielfach entsprechende betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen eine geringe Bedeutung aufzuweisen.

Eine derartige Strategie war insbesondere für Stellenbeschreibungen, bei denen mit keinen oder nur geringen Einarbeitungszeiten zu rechnen war, zweckmäßig. Die technische Entwicklung der letzten Jahre zeigte jedoch, daß die Zahl genau dieser Tätigkeiten zurückgegangen ist und weiter zurückgehen wird.

Eine berufliche Höherqualifizierung von Arbeitslosen stellt in diesem Zusammenhang nur dann eine denkbare arbeitsmarktwirksame Gegenmaßnahme dar, wenn die Höherqualifizierung seitens des zukünftigen Dienstgebers auch inhaltlich akzeptiert wird.

Teilweise gewinnt man auch den Eindruck, daß innerhalb der Arbeitnehmerschaft die Bedeutung der beruflichen Bildung als Beitrag zur persönlichen Arbeitsplatzsicherung zu wenig bekannt ist, oder sie wird im konkreten Einzelfall als irrelevant erachtet.

Auch scheitert die Einführung innerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen an organisatorischen und personellen Problemen.

Andere Schwierigkeiten stellen sich bei der Wahrnehmung betriebsexterner Bildungsangebote. Zwar können in den Ballungsräumen die Angebote die Bildungsinteressen im wesentlichen abdecken, außerhalb dieser Zentren ist dies jedoch vielfach nicht der Fall.

Schließlich wird in diesem Bericht auch der Zusammenhang der gegenständlichen Problematik als Folge der Bildungstrends der letzten Jahre aufgezeigt.

Die intensive Förderung höherer Bildungsgänge führte zwar zu quantitativ orientierten Erfolgszahlen, hinsichtlich der sich jedoch nicht notwendigerweise eine qualitative Entsprechung in den beruflichen Möglichkeiten finden läßt.

Im Rahmen dieser Untersuchung erscheint es auch von Interesse, das Problembewußtsein der Arbeitsmarktverwaltung hinsichtlich der gegenwärtigen Situation aufzuzeigen.

Als die derzeit von der Arbeitsmarktentwicklung am stärksten betroffenen Personenkreise werden in diesem Bericht nachstehende Gruppen angeführt, die

- * erstmals eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle suchen und/oder
- * keine oder nur geringe Qualifikationen aufweisen und/oder
- * nach langer Arbeitslosigkeit oder Nichtbeschäftigung wieder eine Arbeit aufnehmen wollen und/oder
- * aufgrund ihres Lebensalters besonders benachteiligt sind.

Bei jüngeren Arbeitslosen zeigen sich die größten Probleme bei:

- * Pflichtschulabsolventen mit unterdurchschnittlichem Abschlußzeugnis
- * Sonderschulabsolventen
- * Ausländern der 2. Generation
- * Lehrabbrechern

Zu den besonders benachteiligten Gruppen zählen auch weiterhin:

- * Mädchen generell
- * behinderte Personen jeder Altersgruppe
- * Langzeitarbeitslose, die meist nicht nur ihre frühere Qualifikation, sondern auch die Fähigkeit zur Eigeninitiative verloren haben
- * Haftentlassene

Höchste Priorität in diesem Schwerpunktprogramm haben diese o.a. Problemgruppen sowie jene Arbeitslosen, denen der Anschluß an den Wandel der beruflichen Anforderungen ermöglicht oder zumindest bei denen der Verlust der früher erworbenen Qualifikation nach Möglichkeit verhindert werden soll.

Es wird betont, daß das gesamte Instrumentarium der AMV zur Erreichung dieser Ziele einzusetzen ist, nachstehenden Maßnahmen allerdings besonderer Vorzug einzuräumen sei:

- * Ausbildungsmaßnahmen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit einen baldigen Beschäftigungsantritt in einem Dauerdienstverhältnis ermöglichen sollen.

- * Maßnahmen, die darauf abzielen zukunftsweisende Berufsqualifikationen zu vermitteln (Erläuterung dazu siehe weiter unten).
- * Maßnahmen, die zunächst ein Abgleiten in Langzeitarbeitslosigkeit verhindern oder die Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit erleichtern sollen.

Ein eigener Abschnitt wird dem Thema Qualifizierungsmaßnahmen gewidmet.

Für die Heranbildung von Facharbeitern in Berufen, für die jetzt schon und in Hinkunft gute Nachfrage herrschen dürfte, kommt vor allem der Einsatz kursmäßiger Schulungen in Betracht.

Der Einsatz betrieblicher Schulungsmaßnahmen sollte strikt und ausschließlich danach beurteilt werden, ob darin zukunftsweisende Qualifikationen (Schulungsinhalte, die den kommenden Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung tragen) vermittelt werden.

Auch wenn der Lehrausbildung große Bedeutung für den Facharbeiternachwuchs zukommt, ist die Lehrstellenförderung auf behinderte und schwach begabte Personen einzuschränken. Für Mädchen ist eine großzügigere Handhabung dann anzustreben, wenn die Ausbildung in einem traditionellen Männerberuf erfolgt.

Die Förderung besonders schwacher Jugendlicher ausgenommen, steht auch die Lehrstellenförderung unter dem Vorbehalt der "zukunftsweisenden Qualifikation". Zurückhaltung wird auch deswegen gefordert, um nicht durch die Arbeitsmarktförderung Tendenzen zu Niedriglohnmärkten zu verstärken.

2.3 Der methodische Rahmen dieser Untersuchung

Es entsprach den Zielsetzungen dieser Untersuchung, in jedem Unternehmen ein möglichst zwangloses Fachgespräch zu führen, in welchem jedoch jene Anliegen berücksichtigt wurden, die zuvor im Sinne eines groben Gesprächsleitfadens erstellt worden waren. Dieser Leitfaden unterlag in seiner Konzeption im Laufe der Untersuchung gewissen Ergänzungen und Modifikationen, die im Sinne einer Erweiterung einzelner Fragestellungen zu berücksichtigen waren. In seiner Endfassung weist er nachstehende Themenkreise auf:

- Themenkreis 1: Personalplanung und Personalrekrutierung
Rekrutierung des betrieblichen Personalbedarfs;
Vorgangweise bei Personalengpässen; Personalplanung
- Themenkreis 2: Qualifikationsdefizite bestimmter Berufsgruppen
Einstiegsqualifikationen und Ausbildungsdefizite;
wünschenswerte Qualifikationserweiterungen und innerbetriebliche Maßnahmen
- Themenkreis 3: Berufsausbildung und berufsbegleitende Weiterbildung
Berufsausbildung im Betrieb; das Angebot berufsbegleitender Weiterbildung
- Themenkreis 4: Arbeitsmarktverwaltung
die Kooperation mit der AMV; Beurteilung der Leistungen
- Themenkreis 5: Beurteilung von Erklärungsansätzen
in bisherigen Untersuchungen wurden mehrere Ursachen des Facharbeitermangels erkennbar; Beurteilung dieser Ansätze; Erweiterungen
- Themenkreis 6: Vorschläge und Strategien der Problembewältigung
seitens der Betriebe; seitens der AMV; seitens der Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen

Die angeführten Themenkreise sind inhaltlich nicht unabhängig voneinander, sondern korrespondieren teilweise recht deutlich, ein Effekt, dem in der Gesprächsführung der erleichterte Übergang von einem Themenkreis zum anderen entspricht.

Es wurden 28 Unternehmen in Wien und NO kontaktiert; 23 Experten-gespräche kamen insgesamt zustande. Zielperson der Befragung waren jeweils die Leiter der Personal- oder Ausbildungsabteilung. Teilweise konnten in einem Unternehmen auch mehrere Experten gleichzeitig befragt werden, deren Aussagen in den Ausführungen jeweils als Aussagen eines Unternehmens bearbeitet werden.

Die Befragung wurde in den Monaten Juni, Juli und August 1987 durchgeführt. Die Gesprächsdauer schwankte von 30 bis zu 120 Minuten.

Die Größe der befragten Unternehmen war sehr unterschiedlich und variierte von 110 Mitarbeitern bis 11.000 Mitarbeitern.

Von einer expliziten Nennung des Firmennamens muß im Rahmen der Ausführungen deshalb abgesehen werden, weil den befragten Experten sowohl die persönliche als auch die firmenmäßige Anonymität zugesichert worden war. Andererseits ist es zum besseren Verständnis mancher Aussagen erforderlich, zumindest den Wirtschaftszweig des befragten Unternehmens zu kennen. Diesem Anliegen Rechnung tragend, wurden die einzelnen Unternehmen vordiert, wobei die branchenmäßige Zuordnung nachstehender Tabelle 1 entnommen werden kann.

Tab.1:

GRUPPE	Nr. des befragten Unternehmens																						
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
A) Erzeug.v.elektro- technischen Einr.	X			X										X	X			X			X	X	
B) Erzeug.v.Maschinen/ Motoren/Metallverarb.					X	X		X	X	X	X				X		X						
C) Erzeug.u.Verarb.v.Erd- öl/Gummi u.Kunststoff/ Glas/Konsumgüt./Papier	X						X	X		X							X			X			X
D) Handel/Geld- u. Ver- sicherungswirtschaft												X											

2.4 Ergebnisse der Betriebsbefragung

2.4.1 Allgemeines

Die nachstehend zitierten Aussagen stehen für insgesamt rund 58.000 Arbeitsplätze (Summe der Belegschaften aller befragten Betriebe) in heimischen Unternehmen und beziehen sich vor allem auf Standorte in Wien und Niederösterreich.

Erfreulicherweise deckt sich der ermittelte Facharbeiteranteil in diesen Betrieben auch mit den Ergebnissen der ibw-Studie "Qualifikationsverschiebungen und Änderungen beruflicher Anforderungen bei Facharbeitern" aus dem Jahr 1985; er beträgt über alle Betriebe hinweg gemittelt rund 54 %.

Es sei allerdings an dieser Stelle nochmals darauf verwiesen, daß diese Untersuchung nicht auf quantifizierbare, repräsentative Ergebnisse angelegt worden war, sondern daß es vielmehr darum geht, qualitative Zusammenhänge anhand konkreter Erfahrungsberichte aufzuzeigen.

In den folgenden Kapiteln 4 und 5 werden die wichtigsten Aussagen der Befragten zusammengefaßt und den Themenkreisen zugeordnet. Im Kapitel 6 werden die Hauptergebnisse dieser Untersuchung resümiert.

2.4.2 Themenkreis 1: Personalplanung und Personalrekrutierung

2.4.2.1 Bei welchen Personengruppen ergeben sich Schwierigkeiten bei der Rekrutierung?

"Spezielle Qualifikationen bei Facharbeitern können nicht über den Arbeitsmarkt erwartet werden. Bei der Rekrutierung von Monteuren, Schlossern und Werkzeugmachern ergeben sich Schwierigkeiten bei der Rekrutierung. Dies ist eine Folge der durch die Spezifikation bedingten hohen betrieblichen Anforderungen, die unser Unternehmen stellt." <14>

"Schwierigkeiten gibt es bei allen Qualifikationen, insbesondere aber bei Metallfacharbeitern, Elektrikern und Elektronikern. Wir haben aufgegeben, mit diesen Schwierigkeiten fertigzuwerden. Es werden in zunehmendem Maße Arbeiten, die eine entsprechende Qualifikation erfordern, in Lohnarbeit vergeben. Da wir fast ausschließlich exportieren und seitens der Servicetechniker nur eine geringe Bereitschaft zu Auslandsreisen besteht, besetzen wir diese Arbeitsplätze seit geraumer Zeit mit HTL-Absolventen. Auch

ist man bemüht, derartige Probleme bereits vorher vertraglich zu regeln." <12>

"Wir erwarten nicht, daß betriebspezifische Qualifikationen über den Arbeitsmarkt erhältlich sind. Höherqualifiziertes Personal muß selbst ausgebildet werden. Die von uns benötigten Qualifikationen im Bereich der Maschinenschlosser und Betriebselektriker sind über den freien Markt so gut wie nicht erhältlich." <5>

"Bei Hilfskräften und angelernten Kräften gibt es keine Personalprobleme. Bei Facharbeitern haben wir jedoch arge Schwierigkeiten, den erforderlichen Bedarf zu rekrutieren. Dies trifft insbesondere auf Elektromechaniker, Meß- und Regeltechniker sowie Chemiewerker zu. Chemiewerker sind über den freien Markt kaum zu rekrutieren." <20>

"Es gibt derzeit große Schwierigkeiten bei der Beschaffung geeigneten Personals, insbesondere im Facharbeiterbereich. Vor allem bei Werkzeugmachern, zum Teil auch bei Drehern. Auch bei den Lehrlingen müssen wir hart selektieren. Von 15 Lehrstellenbewerbern waren nur 7 einigermaßen brauchbar, und das nur aufgrund eines bereits vereinfachten Aufnahmetests." <18>

"Schwierigkeiten bei der Rekrutierung des betrieblichen Personalbedarfs gibt es vor allem in qualitativer Hinsicht, insbesondere bei Starkstrommonteuren." <15>

"Wir haben große Probleme bei der Beschaffung von geeignetem Personal, insbesondere bei Radio- und Fernsehmechanikern sowie Nachrichtenelektronikern. Auch bei der Rekrutierung von HTL-Absolventen gibt es Probleme, da unsere Sparte für diesen Personenkreis nur wenig attraktiv ist." <4>

"Analysegerätemechaniker und -techniker sind kaum zu rekrutieren. Diese Arbeiter müssen aus dem pneumatischen Mechanikerbereich substituiert werden." <2>

"Personalbeschaffungsprobleme gibt es nur bei höherqualifizierten Angestellten, bei Facharbeitern kaum." <6>

"Zu Schwierigkeiten kommt es zum Teil bei der Rekrutierung der höheren Qualifikationsebenen, die mit AHS-, BHS- und Hochschulabsolventen besetzt werden." <17>

"Bei Facharbeitern und Hilfskräften gibt es in unserem Unternehmen keinerlei Probleme hinsichtlich der Rekrutierung, da

unsere Bezahlung überaus attraktiv ist. Trotz intensiv gepflegter Universitätskontakte suchen wir seit langem nach geeigneten Hochschulabsolventen. Studenten der Technischen Chemie werden von uns bereits während des Studiums abgeworben." <23>

"Schwierigkeiten gibt es bei der Beschaffung von Informatikern und höherqualifiziertem EDV-Personal." <21>

"Schwierigkeiten gibt es vor allem bei der Beschaffung von Informatikern und Nachrichtenelektronikern." <22>

"Die größten Schwierigkeiten stellt die Rekrutierung von Akademikern dar, da unser Unternehmen vor allem durch einen ungünstigen Standort benachteiligt ist. Außerdem sind wir vom wienener Arbeitsmarkt zu weit entfernt. Darüber hinaus verschärft der steigende Qualitätsanspruch des Unternehmens und die damit verbundene Nachfrage nach höherqualifiziertem Personal das Problem der Bedarfsdeckung. " <10>

"Unser Unternehmen hat keinerlei Probleme bei der Rekrutierung des erforderlichen Personalbedarfs. Das Facharbeiterkontingent wird zur Gänze unternehmensintern ausgebildet." <1>

"Namhafte Großfirmen wie wir haben sicherlich auch heute wenig Probleme bei der Beschaffung des benötigten Personals. Vor allem hochspezifizierte Unternehmen müssen ihren Personalbedarf ohnehin selbst ausbilden. Schwierigkeiten wird es eher bei kleineren Unternehmen, insbesondere im Gewerbe geben, da diese weniger attraktiv sind. In den traditionellen Lehrberufen kann es sicherlich zu Engpässen kommen." <19>

"Unser Unternehmen hat keinerlei Schwierigkeiten bei der Rekrutierung des Personalbedarfs. Wir genießen in der Öffentlichkeit ein hohes Maß an Attraktivität und bieten den Mitarbeitern eine sehr gute Entlohnung." <2>

"Facharbeiter unseres Unternehmens werden fast ausschließlich firmenintern ausgebildet. Daher gibt es in dieser Qualifikationsebene auch keine Probleme." <7>

2.4.2.2 Mit welchen Institutionen wird bei der Rekrutierung des erforderlichen Personalbedarfs kooperiert und welche sonstigen Werbemaßnahmen werden ergriffen, um neue Mitarbeiter anzuwerben?

"Größtenteils werden unsere neuen Mitarbeiter aus persönlichen Bewerbungen rekrutiert, vor allem Kinder und Verwandte von Betriebszugehörigen." <6>

"Wir rekrutieren nur im Bereich der Produktion, sowohl über den freien Markt, als auch über die AMV." <7>

"Zurzeit wird außer im Bereich der Lehrlinge kaum rekrutiert. Der Bedarf an qualifizierten Kräften wird durch interne Personalverschiebungen abgedeckt. Zusätzliches Hilfspersonal, insbesondere bei Baugroßvorhaben, wird direkt an Ort und Stelle durch die Bauleitung über den freien Markt rekrutiert." <2>

"Uns gehen jede Menge Bewerbungen zu. Bei den Lehrlingen selektieren wir jährlich die besten 200 von rund 800 Bewerbungen." <19>

"Hilfskräfte beziehen wir größtenteils aus den Bundesländern, insbesondere aus Niederösterreich, dem Burgenland und der Steiermark, da wir damit gute Erfahrungen gemacht haben. Zum Teil werden diese Arbeitskräfte auch über die örtlichen Arbeitsämter rekrutiert. Höherqualifizierte Arbeitskräfte, wie Absolventen berufsbildender höherer Schulen und Akademiker beziehen wir aber ausschließlich über den freien Markt." <1>

"Über die Vielzahl persönlicher Bewerbungen hinaus rekrutieren wir vor allem über den freien Markt, kaum jedoch über die AMV." <15>

"Als unser Unternehmen vor drei Jahren in ein neues Marktsegment eingestiegen ist, benötigten wir zusätzlich 600 neue Mitarbeiter. Größtenteils wurde dieser Bedarf über Werbemaßnahmen der eigenen Belegschaft rekrutiert, zum geringen Teil auch über die AMV." <14>

"Unser Unternehmen bezieht das nötige Arbeitskräftepotential fast ausschließlich über den freien Markt." <4>

"Wir bedienen uns bei der Personalrekrutierung der internen Stellenausschreibung im Betrieb, des freien Arbeitsmarktes und der AMV." <21>

"Hilfskräfte werden an Ort und Stelle rekrutiert." <12>

"Grundsätzlich werden alle Wege der Personalrekrutierung beschritten: eine enge Zusammenarbeit mit der AMV, Eigeninserate und Anwerbungen über die eigene Belegschaft." <5>

"In der Regel wird Personal sowohl über den freien Markt als auch über Mundpropaganda der Mitarbeiter und die AMV rekrutiert." <20>

"Im großen und ganzen gibt es keinerlei Probleme bei der Rekrutierung des Personals, da wir zahlreiche Bewerbungsschreiben bekommen und somit immer eine große Auswahl an Interessenten in Evidenz halten." <3>

2.4.2.3 Wie wird bei auftragsbedingten Engpässen im Personalbereich agiert?

"Es kommt immer wieder zu Personalengpässen, da die Auftragsentwicklung ist in unserem Industriezweig des öfteren nicht absehbar ist. In diesem Falle muß der zusätzliche Mitarbeiterbedarf raschestens abgedeckt werden, oft sogar innerhalb von 14 Tagen. Dabei werden alle Möglichkeiten der Personalrekrutierung ausgeschöpft." <5>

"Fallweise Produktionsspitzen und der dadurch zusätzlich benötigte Personalbedarf werden mit Leiharbeitskräften von privaten Leihfirmen überbrückt." <22>

"Bei Personalengpässen, derartige Entwicklungen erstrecken sich oft über ein ganzes Jahr, suchen wir die Zusammenarbeit mit befreundeten Firmen und kooperieren teilweise auch mit der AMV." <18>

"Bei situativ auftretenden Personalengpässen muß nach Standort unterschieden werden: in unserem Werk in Niederösterreich rekrutieren wir in solchen Fällen über die AMV und den freien Markt. Im Werk Linz halten wir für derartige Bedarfsfälle eine eigene Reserve innerhalb der Belegschaft in Evidenz. Die Ursachen derartige Engpässe sind in der Struktur des Marktes zu suchen. Vor allem Exportaufträge können nicht vorhergesehen werden. Bei Auslandsaufträgen in Westeuropa und Übersee wird auch oft Personal an Ort und Stelle rekrutiert. Aufträge in Osteuropa sowie dem Nahen und Fernen Osten werden jedoch nur mit österreichischen Facharbeitern bearbeitet." <11>

"Engpässe werden in der Regel durch Mehrarbeit bewältigt, da es unserer Firmenphilosophie widerspricht, Mitarbeiter kurzfristig einzustellen und diesen nach Auftragsende wieder zu kündigen. Lediglich Anlernkräfte werden bei Exportaufträgen im Ausland zusätzlich rekrutiert." <16>

"Bei auftragsbedingten Personalengpässen kooperieren wir in verstärktem Maße mit befreundeten Firmen und dem Gewerbe." <19>

"Bei auftragsbedingtem Personalmangel, der durch Exportaufträge bedingt wird, vergrößert unser Unternehmen die Stammbeliegschaft nicht, sondern der Mehrbedarf wird in der Regel im Ausland in Form von Montagetrupps rekrutiert." <9>

"Bei fallweise auftretenden Personalengpässen werden von privaten Firmen kurzfristig Leiharbeiter eingestellt. Bei Auslandsaufträgen ist man aber bemüht, derartigen Schwierigkeiten bereits vertraglich vorzubeugen." <10>

"Bei kurzfristig entstehenden Engpässen bedienen wir uns eines eigens dazu in Evidenz gehaltenen Stabes von Arbeiterinnen. Derartige Produktionsspitzen sind Folgen von Exportaufträgen." <20>

"Einen Personalengpaß gab es meines Wissens in unserem Unternehmen nur einmal. Damals haben wir uns mit Anleihen bei anderen Konzernniederlassungen im Ausland beholfen." <21>

"Bei auftragsbedingten Personalengpässen wird sofort inseriert und die AMV verständigt." <4>

"Bei auftragsbedingten Personalengpässen nehmen wir oft Anleihen bei einschlägigen Firmen unserer Wirtschaftssparte. Bei ungünstiger Auftragslage verleihen wir auch kurzfristig Personal." <15>

"Bei auftragsbedingten Spitzen nehmen wir sporadisch 5 bis 10 zusätzliche Hilfskräfte auf." <7>

"Grundsätzlich nimmt unser Unternehmen, auch im Falle auftragsbedingter Personalengpässe, keine kurzfristigen Arbeiter auf, da für die Produktion eine Anlernzeit zwischen 6 und 8 Wochen erforderlich ist. Außerdem sind wir bemüht, Dauerarbeitsplätze zu schaffen." <14>

"Engpässe infolge unvorhersehbarer Geschäftsentwicklungen gibt es in unserer Sparte kaum. Fallweise auftretende Spitzen werden durch Überstunden abgedeckt." <6>

"Akut auftretende Personalengpässe infolge unvorhergesehbarer Auftragsentwicklungen gibt es in unserem Unternehmen so gut wie nie." <17>

"In unserem Unternehmensbereich kommt es nie zu auftragsbedingten Engpässen am Personalsektor." <23>

"Akute Personalengpässe gibt es in unserem Wirtschaftszweig keine." <13>

2.4.2.4 Stand und Struktur der Personalplanung

"Eine Personaldetailplanung wird wöchentlich erstellt, eine Vorschau erfolgt jeweils für 6 Monate." <20>

"Die Personalplanung folgt der Produktionsplanung und wird für 6 Monate festgelegt." <1>

"Die Personalplanung erfolgt jeweils für ein Halbjahr mit einer 1-Jahres-Vorschau." <11>

"Der Personalbedarf wird jeweils für 6 bis 12 Monate veranschlagt." <4>

"Die Personalplanung beraumt sich qualitativ auf ein Halbjahr, eine Vorschau umfaßt jeweils 3 Jahre." <23>

"Eine Bedarfsplanung wird jeweils für 1 Jahr veranschlagt und monatlich adaptiert." <5>

"Die Personalplanung belauft sich auf eine 1- und 3-Jahresvorschau." <10>

"Die Personalplanung sieht eine präzise Planung für jeweils 2 Jahre sowie eine Vorschau auf 5 Jahre vor." <2>

"Die Personalplanung erstreckt sich jeweils über 3 Jahre." <18>

"Die Personalplanung wird für 1 Jahr sowie auf 5 Jahre voraussichtlich angelegt." <14>

"Die Personalplanung erfolgt jeweils für einen Zeitraum von 5 Jahren, bei jährlicher Korrektur." <15>

"Die Personalplanung ist vorausblickend auf 1 Jahr und 5 Jahre angelegt." <19>

"Die Personalplanung ist qualitativ auf 1 Jahr, quantitativ auf 5 Jahre angelegt." <22>

"Die Personalplanung erfolgt jeweils für ein Jahr, zusätzlich wird eine 5-Jahres-Vorschau betrieben." <17>

"Die Personalplanung sieht eine 3- und 5-Jahresvorschau vor." <21>

"Die Bedarfsplanung erstreckt sich auf einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren (insbesondere bei Lehrlingen)." <13>

"Eine Fein-Personalplanung ist bei einem Unternehmen unserer Größenordnung nicht möglich, eine grobe Vorschau wird für 3 und 5 Jahre erstellt." <9>

"Eine längerfristige Personalplanung erwies sich bisher als nicht notwendig." <6>

"Eine mittel- und längerfristige Personalplanung wird nur für den Angestellten- und Facharbeiterbereich erstellt." <7>

"Die mittel- und längerfristige Personalplanung steckt in unserem Unternehmen noch in den Kinderschuhen, da bisher eine 'ad hoc-Rekrutierung' ausreichte." <3>

2.4.3 Themenkreis 2: Qualifikationsdefizite bestimmter Berufsgruppen

2.4.3.1 Auf welchen Qualifikationsebenen sind Defizite zu beklagen und in welcher Weise äußern sich diese?

"Akademikern technischer Studienrichtungen mangelt es meist an praktischen Umsetzungskenntnissen. Darüber hinaus sind Erwartungen und Ansprüche dieser Gruppe oftmals unrealistisch." <10>

"Defizite lassen sich in zunehmendem Maße bei Hochschulabsolventen erkennen, insbesondere im Persönlichkeitsbereich. So

neigen z.B. WU-Absolventen zu hohen und übertriebenen Erwartungen." <22>

"Qualifikationsdefizite sind in unserem Wirtschaftszweig eher beim höherqualifizierten Personal zu erkennen. Bei dieser Gruppen fehlt es oft an ausreichenden Sprachkenntnissen (Deutsch, Englisch), die Berufsvorstellungen sind in der Regel realitätsfremd, es mangelt an Eigeninitiative. Arbeiter sind in dieser Hinsicht weniger 'verbildet'." <21>

"Qualifikationsdefizite finden sich vor allem bei Technikern im Bereich kaufmännischer Grundkenntnisse sowie bei Hochschulabsolventen, deren Fremdsprachenkenntnisse insbesondere in qualitativer Hinsicht oft zu wünschen lassen." <15>

"Defizite zeigen sich zunehmend bei HTL- und Hochschulabsolventen. Diese Gruppe weist in der Regel zu wenig Selbständigkeit und Eigenverantwortung auf. Techniker lassen oft kaufmännisches Denken vermissen und können sich im allgemeinen nur schwer und schlecht artikulieren." <4>

"Bei HTL- und Hochschulabsolventen sind oft motivationale Defizite zu bemängeln. Oft scheint es auch, als ob Bewerber die falsche Studienrichtung ergriffen hätten. Der Bedarf im Software-Bereich kann durch die Studienprofile im allgemeinen nicht erfüllt werden." <19>

"Von Absolventen berufsbildender höherer Schulen wäre ein besseres Wirtschaftsverständnis wünschenswert." <3>

"Qualifikationsdefizite fallen uns im besonderen bei Elektromechanikern, welchen es oftmals an Kenntnissen der Betriebselektronik und Elektropneumatik fehlt (nur Arbeiter, die sich selbst weiterbilden, erbringen diese Qualifikationen), sowie bei Meß- und Regeltechnikern im Bereich der Elektronik auf." <20>

"Ausbildungsdefizite erleben wir insbesondere bei Schlossern, Werkzeugmachern und Monteuren. Schlosser können zumeist umfangreichere technische Pläne nicht lesen, obwohl diese Fertigkeit in der Berufsschule gelehrt wird. Werkzeugmachern fehlen oft Kenntnisse im Umgang mit modernen Verfahren, z.B. mit CNC-gesteuerten Maschinen und Monteuren mangelt es an den Grundlagen der Mikroelektronik. Maschineneinsteller lassen oft Kenntnisse der Einstellung und Steuerung moderner Maschinen vermissen." <14>

"Bei Meß- und Regeltechnikern mangelt es an elektronischen Kenntnissen. Analysegerätetechnik und -techniker sind kaum zu rekrutieren und müssen aus dem pneumatischen Mechanikerbereich substituiert werden." <2>

"Vor allem bei Angestellten ist oft ein Mangel an allgemeinem kaufmännischem und unternehmerischem Denken zu beklagen." <17>

"Defizite manifestieren sich vor allem in qualitativer Hinsicht. Es mangelt den Bewerbern zumeist an Basiskenntnissen und -fertigkeiten. Darüberhinaus haben wir im Bereich des kaufmännischen Angestellten mit Imageproblemen zu kämpfen." <13>

"Die Defizite beginnen bereits damit, daß Jugendliche zumeist keinerlei Kenntnis von den Anforderungen an das von ihnen gewählte Berufsbild mitbringen (dies gilt sowohl für Werkzeugmacher als auch für Dreher). Darüber hinaus ist das in den Schulen vermittelte Basiswissen katastrophal, Mathematik wird nicht einmal in den Grundzügen beherrscht." <18>

"Das Angebot an Lehrstellenbewerbern ist im Gegensatz zu früher katastrophal. Ein Großteil der Lehrlinge schafft den Abschluß nicht. Außerdem ist zu bemängeln, daß viel zu wenig Motivation seitens der Lehrlinge und Gesellen besteht, sich zu qualifizieren, z.B. durch Weiterbildung, durch Ablegung der Meisterprüfung etc." <12>

"Wir erwarten keine perfekten Bewerber. Eine betriebsspezifische Einschulung und Weiterbildung ist in unserem Wirtschaftszweig ohnehin unabdingbar. Bei Lehrstellenbewerbern ist aber ein zunehmender Mangel an einfachen Grundkenntnissen der Mathematik und der Rechtschreibung festzustellen." <22>

"Qualifikationsdefizite finden sich vor allem bei Lehrstellenbewerbern (Grundschulabgängern), die zunehmend allgemeine Mängel an Grundkenntnissen aufweisen." <15>

"Die Qualifikationsprobleme im Facharbeiterbereich beginnen bereits bei den Grundschulabgängern. Wir sehen uns immer wieder mit enttäuschend wenig Basiswissen konfrontiert. Die Defizite betreffen in der Regel nicht das Spezialwissen. Die betriebsspezifische Qualifikation muß ohnehin selbst herangebildet werden." <16>

"Unser Betrieb ist von Qualifikationsdefiziten nur am Rande betroffen, da wir unser Facharbeiterkontingent hinsichtlich der betrieblichen Bedürfnisse selbst ausbilden. Bei den Hilfskräften sind keine besonderen Fertigkeiten erforderlich." <7>

"Persönlich sehen wir uns als Großunternehmen nur wenig von Qualifikationsdefiziten betroffen. Wir streben eine kontinuierliche Verringerung der Arbeitsinhalte am Arbeitsplatz an und finden dadurch leichter mit den vorhandenen Qualifikationen unser Auslangen. Bedarfsgerechtes Personal im Facharbeiterbereich zu bekommen wäre sicherlich schwierig, deshalb setzen wir innerhalb dieser Gruppe alles auf die eigene Ausbildung." <19>

"Qualifikationsdefizite im Facharbeiterbereich gibt es in unserem Unternehmen nicht, da diese Gruppe eine betriebsinterne Ausbildung erfährt." <10>

"Facharbeiter unseres Unternehmens werden fast ausschließlich firmenintern ausgebildet. Daher gibt es in dieser Qualifikationsebene auch keine Probleme." <7>

"Die Einstiegsqualifikation der Bewerber entspricht für gewöhnlich unseren Anforderungen. Die Zusatzausbildung muß ohnehin im Hinblick auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt werden." <3>

"Qualifikationsdefizite treten kaum im Bereich der Metallberufe (z.B. bei Schlossern) auf." <20>

2.4.3.2 Wo liegen Ihres Erachtens nach die Ursachen für die mangelnde berufliche Qualifikation und was könnte man nach Ihrer Meinung dagegen tun?

"Wir haben zwar bezüglich der erforderlichen Qualifikationen kaum nennenswerte Probleme, da das quantitative Ergebnis der Bewerber recht gut ist. Das qualitative Ergebnis läßt allerdings oft zu wünschen übrig: Viele Qualifikationen erscheinen heute nicht mehr ausreichend, wobei darunter nicht nur fachliche Fertigkeiten zu verstehen sind. Eine Verbesserung der Persönlichkeitsqualitäten, wie z.B. unternehmerisches Denken, Arbeitsmotivation und Teamgeist wäre dringend notwendig." <1>

"Die Defizite zeigen sich heute vor allem im Persönlichkeitsbereich. Eine bessere Erziehung in den Familien und Schulen hinsichtlich Freundlichkeit, Kommunikationsbereitschaft, Ordnungsg-

sinn, Pünktlichkeit und Ehrlichkeit wäre dringendst notwendig." <13>

"Grundsätzlich sehe ich die Defizite weniger in der fachlichen Qualifikation, denn im Bereich der Einstellung und Motivation." <17>

"Grundsätzlich wäre eine politisch-ideologische Veränderung notwendig, um die motivativen Qualifikationsdefizite einzuschränken. Die neue Devise müßte in Richtung 'Ich muß etwas leisten für meine Bezahlung' lauten." <4>

"In den Lehrplänen der Schulen ist zuviel Ballaststoff enthalten, wodurch elementare Dinge zu kurz kommen. Den Schülern bleibt viel zuwenig Zeit für Wiederholungen. Meines Erachtens behindert die Demokratisierung in den Schulen den Lernprozeß." <13>

"Das Problem liegt in der schulischen Ausbildung." <16>

"Qualifikationsdefizite wurzeln in der mangelhaften betrieblichen und schulischen Ausbildung. Einfache Dinge werden den Schülern nicht mehr beigebracht." <6>

"Eine vermehrte und vor allem verbesserte Aufklärung über die jeweiligen Berufsbilder und eine reformierte Ausbildung in den Grundschulen wäre dringend notwendig." <18>

"Die Hochschulausbildung ist zu theorielastig." <10>

"Die Problematik der Qualifikationsdefizite ist vor dem Hintergrund einer Verschiebung der Anforderungen an den Arbeitsmarkt zu sehen. Die Unternehmen haben einen steigenden Bedarf an Facharbeitern, der nicht mehr von Hilfskräften substituiert werden kann. Demgegenüber steht der anhaltende Zustrom an die AHS und BHS. In den Grundschulen verbleibt nur mehr eine negative Auslese. Eine wirkungsvolle Maßnahme müßte daher bereits in den Grundschulen bildungspolitisch ansetzen." <12>

"Da es für unser Unternehmen kein spezielles Berufsbild gibt, müssen wir das Personal aus verschiedenen Berufsbildern substituieren und selbst hinsichtlich der unternehmenserforderlichen Bedürfnisse ausbilden." <8>

"Da es keine Betriebselektroniker gibt, muß dieses Berufsbild über Meß- und Regeltechniker, Fernmeldetechniker und Betriebs-elektriker ersetzt werden. Diesen Facharbeitern fehlt es in der Regel aber an Elektronikkenntnissen." <23>

"Grundsätzlich wäre mehr Aufklärung über Berufsbilder sowie eine verbesserte Berufsberatung wünschenswert." <19>

"Hinsichtlich der Qualifikationen sind unsere Kriterien hoch angesetzt und können nur in den seltensten Fällen erfüllt werden. Da durch die Automatisierung völlig neue Berufsbilder erforderlich werden, sollte seitens der Bildungs- und Ausbildungsverantwortlichen vermehrt darauf reagiert werden (z.B. Maschinenbauer mit Elektronikenntnissen)." <1>

"Die Einstiegsqualifikation bei den Arbeitern ist zumeist ausreichend. Ein neues Berufsbild 'Flexodrucker' wäre allerdings wünschenswert. Wir behelfen uns im Bereich dieser Qualifikation derzeit mit Tischlern." <17>

"Grundsätzlich wären Qualifikationserweiterungen im Bereich der Elektronik, der Hydraulik und Pneumatik wünschenswert. Wir lernen unseren Mitarbeitern diese Kenntnisse und Fertigkeiten an. In Hinblick auf die betrieblichen Erfordernisse haben wir auch ein neues Berufsbild 'Anlagenmonteur' kreiert." <5>

"Es gibt immer wieder Probleme bei der Rekrutierung des betrieblichen Personalbedarfs, da die von uns verlangten Qualifikationen aus den traditionellen Qualifikationen zusammengesetzt werden müssen. Lehrlinge müssen in Berufsprofilen ausgebildet werden, die es in unserem Unternehmen noch gar nicht gibt." <9>

"Die gewünschten Qualifikationen über den freien Markt zu erhalten, scheint derzeit nicht mehr möglich zu sein. Die Probleme der jeweiligen Unternehmen sind zu betriebsspezifisch und das Innovationstempo ist zu rasch, als daß der Markt darauf reagieren könnte. Die unternehmensspezifische innerbetriebliche Schulung wird deswegen immer wesentlicher. In der heutigen Zeit genügt eine Einstiegsqualifikation alleine nicht mehr. Die Wirtschaftslandschaft verlangt nach Mehrfachqualifikationen. Es werden zum traditionellen Berufsbild zusätzlich erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten immer notwendiger, wie z.B. Schlosser mit Englischkenntnissen, Anlagentechniker mit EDV-Kenntnissen, etc.)." <9>

"Generell tragen Jugendliche zu wenig zu ihrer Aus- und Weiterbildung bei. Motivierte Arbeitskräfte bilden sich noch am ehesten weiter. Jene, die es aber notwendig hätten, unternehmen diesbezüglich meist nichts." <14>

"Qualifikationsdefizite entstehen dadurch, daß seitens der Unternehmen nicht ausreichend qualitativ hochwertiges Personal

ausgebildet wird. Scheinbar ist man seitens der Unternehmerschaft diebezüglich zuwenig motiviert." <7>

"Die Ursachen der Problematik der Qualifikationsdefizite liegen insbesondere in der mangelhaften Berufsinformation, veränderten Gesellschaftsformen und -werten, dem sozialen Umfeld der Jugendlichen (das Elternhaus hat nicht mehr die Funktion wie einst) sowie in Ausbildungs- und Einstellungsmängeln." <13>

"Grundübel ist das engmaschige Sozialnetz des letzten Jahrzehnts, wodurch die Faulheit gefördert wurde. Ich bin nicht der Auffassung, daß es sich bei den Arbeitsunwilligen nur um einen geringen Prozentsatz handelt." <2>

2.4.3.3 Wodurch wird Ihrerseits konkret versucht, den aufgezeigten Defiziten entgegenzuwirken?

"Wir bedienen uns der Umschulungen der Arbeitsmarktverwaltung, um den Qualifikationsdefiziten entgegenzuwirken. Leider sehen wir nur allzuoft, daß Personen in für sie falschen Berufe angelernt werden. Mehr Auswahl hinsichtlich persönlicher Eignung vor den Kursen wäre wünschenswert." <11>

"Unser Unternehmen ist bemüht, den Defiziten gegenzusteuern, indem wir uns als 'Ersatzeltern' für die Jugendlichen anbieten. Wir bieten Alternativen zu den konsumorientierten Freizeitangeboten und unterstützen bedürftige Lehrlinge. Außerdem engagieren wir uns im Bereich der Persönlichkeitsbildung von Jugendlichen." <13>

"Den Qualifikationsdefiziten wird mit einem speziell darauf ausgerichteten innerbetrieblichen Fortbildungssystem entgegengewirkt." <15>

"Wir versuchen, die Defizite durch eine betrieblich spezielle Ausbildung zu substituieren, denn erst dann ist das Personal im Unternehmen einzusetzen." <4>

"Den Defiziten setzen wir vermehrte Bemühungen am Ausbildungssektor entgegen. Dies wird sich in Zukunft als noch wichtiger erweisen." <14>

2.4.4 Themenkreis 5: Berufsausbildung und berufsbegleitende Weiterbildung

2.4.4.1 Wie viele Lehrlinge werden im Unternehmen zurzeit ausgebildet?

"Insgesamt werden von unserem Unternehmen 800 kaufmännische Lehrlinge ausgebildet (13 %). Wir unterhalten eine eigene kaufmännische Berufsschule. Alle Mitarbeiter erfahren zusätzliche eine praktische Ausbildung in den Filialen." <13>

"Unser Unternehmen bildet insgesamt 360 Lehrlinge (6 %) vor allem in den Lehrberufen Elektromechaniker und Starkstrommonteur aus." <22>

"Wir bilden jährlich 200 Lehrlinge (6 %) in den Berufen Nachrichtenelektroniker, Elektromonteur und Elektromechaniker für Stark- und Schwachstrom aus." <19>

"Im Unternehmen werden insgesamt 140 Lehrlinge in Metallberufen ausgebildet (4,5 % der Belegschaft). Die Lehrlinge werden begleitend dazu einer fachlich-betriebsspezifischen sowie persönlichkeitsbildenden Ausbildung unterzogen." <5>

"Insgesamt werden von uns 100 Lehrlinge ausgebildet (ca. 5 %), vor allem Starkstrommonteure, Elektromechaniker sowie Technische Zeichner. Parallel zur Berufsschule bieten wir auch eine eigene Werkschule." <15>

"Insgesamt bilden wir rund 100 Lehrlinge (3,5 %) vor allem in den Lehrberufen Starkstrommonteur, Nachrichtenelektroniker und Elektromechaniker aus." <14>

"Wir bilden unseren Bedarf an Facharbeitern zur Gänze selbst aus, insgesamt sind das zurzeit rund 100 Lehrlinge (3 % der Gesamtbelegschaft). Die Ausbildung erfolgt in den Berufen Radio- und Fernsehmechaniker sowie Werkzeugmacher." <1>

"Das Unternehmen bildet insgesamt 75 Lehrlinge (ca. 6 %) in kaufmännischen und gewerblichen Berufen aus." <11>

"Wir bilden insgesamt 70 Lehrlinge in den Berufen Nachrichtenelektroniker und Elektromechaniker für Schwachstrom aus (2,5 %)." <21>

"Unser Unternehmen bildet insgesamt etwa 30 bis 40 Lehrlinge, das entspricht 2 % der Gesamtbelegschaft, zu Radio- und Fernsehmechanikern heran." <4>

"Es werden zurzeit insgesamt 31 Lehrlinge in 7 Lehrberufen (vor allem im Bereich der Metallberufe) ausgebildet (2,5 %)." <18>

"Insgesamt bilden wir zurzeit 17 Lehrlinge, vor allem im Lehrberuf Maschinenschlosser, aus (6 %)." <16>

"Pro Jahr werden 15 Lehrlinge aufgenommen. Meist handelt es sich bei den Bewerbern um Kinder von Betriebsangehörigen." <6>

"Insgesamt werden von uns 10 Lehrlinge (3 %) in den Berufen Verpackungsmittelmechaniker, Schlosser und Bürokaufmann ausgebildet." <7>

"Insgesamt werden zurzeit 5 Lehrlinge ausgebildet (1,5 %)." <17>

"In unserem Unternehmen gibt es zurzeit 2 Lehrlinge, das entspricht etwa einem halben Prozent der Gesamtbelegschaft. Vermehrte Investition in die Lehrlingsausbildung wäre zwar wünschenswert, widerspricht aber der Unternehmensphilosophie." <23>

"Unser Unternehmen bildet Lehrlinge in 7 Lehrberufen heran." <2>

"Eine betriebliche Lehrlingsausbildung ist in unserem Unternehmen nicht möglich, da wir diesbezüglich nur den Charakter einer Reparaturwerkstätte haben." <20>

2.4.4.2 Welche Möglichkeiten der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung werden von Ihnen Unternehmen besprochen?

"Für Facharbeiter, die über den freien Markt rekrutiert werden, gibt es eine auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmte Zusatzausbildung, die jährlich von rund 1.000 Mitarbeitern besucht wird." <2>

"Unsere betriebliche Sonderstellung bringt es mit sich, daß Zusatzausbildungen unabdingbar sind." <2>

"Da wir Facharbeiter aus allen Berufen umlernen, gibt es wöchentliche Fachkurse hinsichtlich der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in den Bereichen Technologie, Chemie und Produktionsverfahren." <23>

"Maturanten erhalten eine einschlägige unternehmensspezifische Ausbildung. Außendienstmitarbeiter werden etwa ein halbes Jahr in Theorie und Praxis geschult." <3>

"Über die Lehrlingsausbildung in eigenen Werkstätten hinaus gibt es ein breites Angebot an technischen, sprachlichen und persönlichkeitsbildenden Veranstaltungen." <10>

"Nach erfolgtem Lehrabschluß reicht unser Angebot von Ausbildungsveranstaltungen für den Persönlichkeitsbereich bis zum Führungsverhalten." <13>

"Das betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebot sieht folgende Möglichkeiten vor: Kurse und interne Schulung sowie Vergütung von Ausbildungskosten (auch dann, wenn die Weiterbildung nicht fachspezifisch ist). Außerdem wird vor erfolgtem Lehrabschluß jeder Lehrling in einem persönlichen Gespräch zu einem individuellen Weiterbildungsplan ermuntert (z.B. HTL-Abschluß über Abend-schule)." <14>

"Die berufsbegleitende Weiterbildung wird sowohl von firmeneigenen Fachtrainern als auch von zugekauften Kursleitern bestritten. Darüber hinaus gibt es eine breite Palette von Angeboten im Bereich CAD/CAM." <1>

"Berufsbegleitend bieten wir vor allem Fremdsprachenkurse, Bausteine für den kaufmännischen Bereich und für den Verkauf sowie Führungskräfte-seminare an." <15>

"Die berufsbegleitende Weiterbildung beinhaltet vor allem externe Sprachkurse (Englisch) als Pflichtausbildung für Lehrlinge und für das technische und gewerbliche Führungspersonal sowie Lehrveranstaltungen hinsichtlich der Einsatzweise neuer Technologien. Zu bemängeln ist, daß die angebotenen Schulungsveranstaltungen auf den Schichtbetrieb der Unternehmungen keine Rücksicht nehmen." <4>

"Unser weiterbildendes Kursangebot beinhaltet 115 interne Veranstaltungen." <21>

"Das Angebot an berufsbegleitender Weiterbildung hat intern seine Schwerpunkte im Bereich von Verhaltensschulungen, wie z.B. Kommunikation, Präsentationstechnik und Führungsstil sowie im Bereich von Fachkursen für Elektronik und Prozeßautomatisierung. Bei externen Veranstaltungen stehen technische Fachkurse für kleinere Zielgruppen im Vordergrund." <22>

"Über den fachlichen Bereich hinaus legt unser Unternehmen insbesondere Wert auf Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich Teamarbeit, Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung, worauf auch unser Bildungsangebot hinzielt. Die berufsbegleitende Weiterbildung sieht interne Lehrveranstaltungen im Bereich Teamarbeit, Fachtraining für spezielle technische Kontrollverfahren, Flächen- und Lagetoleranzen sowie Kurse für Pneumatik und Elektropneumatik vor." <5>

"Die berufsbegleitende Weiterbildung beruht insbesondere auf externen Sprachkursen und Seminaren für Verkauf und Technik." <6>

"Unser Bildungsangebot sieht für Arbeiter in den Metallberufen eine Ausbildung in Pneumatik, Hydraulik und NC vor. Elektriker werden in Grund- und Weiterbildungskursen im Bereich der Elektronik geschult und Anlagenmonteure haben neben dem Besuch der bereits erwähnten Weiterbildungsveranstaltungen die Möglichkeit, Kurse zur Vervollständigung ihrer technischen Spezialkenntnisse sowie der Englischkenntnisse zu besuchen." <9>

"Wir fördern jegliche berufliche Weiterbildung der Belegschaft, wie z.B. den Besuch der HTL-Abendschule, Sprachkurse etc. Die Unkosten werden bei erfolgreichem Abschluß vom Unternehmen rückvergütet." <16>

"Berufliche Weiterbildung erfolgt zumeist extern." <18>

"Im Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung bietet unser Unternehmen 130 bis 170 verschiedene interne Veranstaltungen und Seminare an. Das Angebot ist stark bedarfsorientiert und wird jährlich von rund 3.000 Mitarbeitern in Anspruch genommen. Insgesamt nehmen 25 bis 30 % der Mitarbeiter mindestens einmal jährlich an einer Lehrveranstaltung teil." <2>

"Wir bieten Pflichtkurse für CNC-Steuerungen, Einführungskurse für HTL-Absolventen sowie freiwillige Englischkurse an. Rund ein Fünftel der Belegschaft wird jährlich zu externen Veranstaltungen entsandt." <12>

"Unser Unternehmen bietet intern vor allem Fachseminare und Sprachkurse an. Weiters besteht die Möglichkeit, an externen Veranstaltungen, wie EDV- und Buchhaltungskursen, teilzunehmen." <11>

"Berufsbegleitende Weiterbildung wird ausschließlich über externe Veranstaltungen angeboten (Kostenrechnung, Elektronik)." <17>

"Berufsbegleitend gibt es diverse Anregungen für externe Kurse (z.B. Schweißkurse). In Anspruch genommen werden diese Möglichkeiten eher von jüngeren Mitarbeitern. Die Bereitschaft zur Weiterbildung wird mit zunehmendem Alter geringer." <20>

"Die berufsbegleitende Weiterbildung sieht über die laufenden internen Fachschulungen v.a. WIFI-Kurse vor." <3>

2.4.4.3 Wer nominiert die Teilnehmer an betrieblichen Bildungsveranstaltungen?

"In der Regel werden die Teilnehmer an Bildungsveranstaltungen von ihren Vorgesetzten nominiert." <19>

"Der Teilnehmer wird entweder vom Vorgesetzten nominiert, meldet sich freiwillig an oder wird über die Personalvertretung zu einer Teilnahme angeregt." <22>

"Die Mitarbeiter werden zwar vom Abteilungsleiter angesprochen, eine Teilnahme erfolgt aber gänzlich freiwillig." <9>

"Die Teilnehmer werden in der Regel vom Vorgesetzten nominiert." <21>

"Die Teilnehmer dieser Veranstaltungen werden "im Dreieck" - Betroffener, Vorgesetzter, Personalabteilung - nominiert." <11>

"Die jeweiligen Bereichsleiter nominieren Mitarbeiter für berufsbegleitende externe Weiterbildungsveranstaltungen." <7>

2.4.4.4 Welcher Betrag wird von Ihrem Unternehmen jährlich für das Bildungs- und Ausbildungswesen investiert?

"Unser Unternehmen investiert rund 100 Mio ÖS pro Jahr in Programme für Aus- und Weiterbildung (ÖS 9.000,-/Mitarbeiter). Allerdings betreiben wir keine 'Ausbildung auf Vorrat', sondern orientieren uns am tatsächlichen betrieblichen Bedarf." <19>

"Wir investieren jährlich 40 Mio ÖS in den Bereichen Bildungs- und Ausbildungswesen (ÖS 14.000,-/Mitarbeiter)." <21>

"Von unserem Unternehmen werden jährlich 43 Mio ÖS für Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen investiert (ÖS 7.200,-/Mitarbeiter)." <22>

2.4.5 Themenkreis 4: Arbeitsmarktverwaltung

2.4.5.1 Welche Erfahrungen wurden Ihrerseits mit den über die AMV vermittelten Arbeitskräften gemacht?

"Im Vorjahr haben wir versucht, Arbeitskräfte über Wiener Arbeitsämter zu rekrutieren, allerdings ohne Erfolg. Die Arbeitslosen sind größtenteils nicht arbeitswillig und sind oftmals nur an einer Bestätigung für ihre Vorsprache interessiert. Das Angebot vermittelbarer Arbeitskräfte ist in den Bundesländern besser." <1>

"Die von den Arbeitsämtern vermittelten Bewerber entsprechen oftmals nicht dem Anforderungsprofil." <14>

"Wir kooperieren kaum mehr mit der AMV. Die Vergangenheit zeigte, daß über diese Institution kein geeignetes Personal zu erhalten ist." <15>

"Oftmals traten Personen, die vermittelt wurden, die Arbeit nicht an." <19>

"Die zugewiesenen Bewerber waren schlecht." <6>

"Mit den über das Arbeitsamt zugewiesenen Hilfskräften waren wir nicht zufrieden." <10>

"Unsere Erfahrungen sind eher negativ, da Bewerber oftmals nur kommen, um sich eine Bestätigung zu holen." <12>

"Die Qualität der Stellenwerber läßt leider des öfteren zu wünschen übrig." <13>

"Ich kann mich nicht erinnern, daß wir schon einmal jemanden, der uns von der AMV vermittelt wurde, eingestellt hätten." <16>

"Die Erfahrungen sind recht unterschiedlich. Oft kommen sich die Bewerber auch nur eine Bestätigung holen. Das vermittelte Personal bleibt erfahrungsgemäß nicht lange in der Firma. Die selbst angeworbenen Kräfte haben sich als zuverlässiger erwiesen." <7>

"Die Qualität der Bewerber ist meist miserabel." <17>

"Wir erhalten in der Regel bereits vorselektierte Bewerber und sind im großen und ganzen zufrieden." <11>

"Wir sind sehr zufrieden mit der Personalbeschaffung." <4>

2.4.5.2 Was würden Sie an den Leistungen der Arbeitsmarktverwaltung kritisieren?

"Der Bedarf an Neuaufnahmen wird der Arbeitsmarktverwaltung gemeldet, vor allem in den Bundesländern. In Wien hat man schlechte Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung gemacht." <1>

"Wir kooperieren mit der AMV in den Bereichen Lehrlinge und Anlernkräfte. Wir sind nicht zufrieden mit der Berufsberatung dieser Institution. Es gibt kaum Informationen über die verschiedenen Lehrberufe. Die Berufswahl ist für Schüler daher äußerst schwierig und wird meist von falschen Erwartungen und Vorstellungen geprägt." <4>

"Unser Unternehmen kooperiert eng mit der AMV. Durch den EDV-Einsatz in den Arbeitsämtern kommt es allerdings oft zu Verzögerungen und daraus resultierend zu langen Wartezeiten. Der freie Markt arbeitet wesentlich rascher. Außerdem lesen Arbeitswillige ohnehin vorher die Zeitung." <14>

"Wir kooperieren eng mit der AMV. Eine effektivere Gestaltung der Vermittlungstätigkeit wäre wünschenswert. Die Arbeitsämter haben in der Vermittlung zu wenig Personal eingesetzt. Außerdem wird diese Institution zunehmend eine Verwaltungsstelle für Arbeitslose. Die personelle Besetzung ist in der Angestellten-Vermittlung wesentlich besser als bei den Arbeitern. Einmal haben wir der AMV vorgeschlagen, überregional zu vermitteln. Diese Idee wurde aber abgelehnt." <19>

"Wir kooperieren mit der AMV im Bereich der Lehrlingsausbildung und informieren auch über offene Stellen. Qualitativ ist das Ergebnis nur wenig zufriedenstellend." <22>

"Mit der AMV wird kaum mehr kooperiert. Man hat bei bisherigen Versuchen nur schlechte Erfahrungen gemacht (noch keine einzige Aufnahme über die AMV). Die Vermittlung erfolgt zu langsam." <6>

"Mit der AMV wurde im Bereich von Umschulungen kooperiert. Zurzeit sind wir allerdings wenig zufrieden, da ein Antrag auf Umschulung einer nichteinsetzbaren Facharbeitergruppe abgelehnt wurde." <9>

"In der Regel melden wir offene Stellen der Arbeitsmarktverwaltung. Die Referenten der Arbeitsämter in der Arbeitervermittlung bemühen sich aber nur wenig um Vermittlung, deshalb haben wir in diesem Bereich auch die Zusammenarbeit eingestellt." <22>

"Obschon oft Anfragen seitens der AMV kommen, wird mit dieser Institution nur selten kooperiert. Wir verfügen über genügend direkte Bewerber. Zu bemängeln ist, daß die AMV den Arbeitssuchenden überhaupt nicht motiviert, was aber wünschenswert wäre." <2>

"Wir kooperieren auch mit der AMV. Die Erfolgsquote ist allerdings relativ gering. Es wird in der Regel zu langsam vermittelt (10 bis 14 Tage Wartezeit bis zur ersten Vorstellung)." <20>

"Wir melden jeglichen Personalbedarf an die AMV. Der Zeitraum von Meldung bis zur Anzeige ist allerdings zu lange. Ansonsten ist die Zusammenarbeit sehr gut." <18>

"Wir arbeiten mit der AMV eng zusammen und sind mit den Leistungen sehr zufrieden. Die Referenten der Arbeitsämter werden einmal jährlich in unser Unternehmen eingeladen und an Ort und Stelle informiert." <21>

"Die Leistungen des Arbeitsamtes für Akademiker und Führungskräfte sind ausgezeichnet." <22>

"Wir sind in den Medien der AMV laufend präsent und pflegen eine enge Zusammenarbeit. Wir haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht. 44 % aller Mitarbeiter werden über Arbeitsämter rekrutiert." <5>

"Wir kooperieren mit der AMV im Bereich von Lehrstellenbewerbern und sind mit dem Ergebnis sehr zufrieden." <10>

"Ausklammern von meiner Kritik an der AMV möchte ich das Arbeitsamt für Führungskräfte, deren Mitarbeiter sich wirklich um gute Vermittlungen bemühen." <12>

"Mit der AMV kooperieren wir vor allem bei der Rekrutierung minderqualifizierten Personals. Wir haben Mitarbeiter der AMV zu uns eingeladen und die innere Struktur unseres Unternehmens vorgestellt. Dadurch gibt es eine gute Zusammenarbeit." <11>

"Offene Stellen im Arbeiterbereich werden der AMV gemeldet. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern kann allgemein als gut bezeichnet werden." <17>

"Wir unterhalten direkte Kontakte zu den Zentralstellen der AMV. Die Leistungen der Mitarbeiter sind gut." <13>

2.4.6 Themenkreis 5: Beurteilung und Diskussion von Erklärungsansätzen zum Auseinanderklaffen von Qualifikationsangebot und -nachfrage

Fragestellung:

Aus den Ergebnissen bisheriger Untersuchungen werden mehrere Ursachen des echten und vermeidbaren Facharbeitermangels erkennbar. Sagen Sie mir bitte, inwiefern Sie aus Ihrer persönlichen Erfahrung die nachgenannten Erklärungsansätze als zutreffend erachten (geben Sie eine Notenbewertung, 1 = sehr zutreffend bis 5 = nicht zutreffend ab) und nennen Sie mir auch persönlich bekannte Beispiele, die den jeweiligen Ansatz erhärten.

Über die acht vorgegebenen Erklärungsansätze hinaus, wurden die Befragten auch ermuntert, weitere persönliche Erklärungsansätze vorzutragen.

Die quantifizierbaren Ergebnisse (über alle Befragten gemittelte Durchschnittswerte) werden in der nachstehenden Tabelle 2 dargestellt; daran anschließend werden die individuellen Ansätze aufgezeigt.

Tab.2:

ERKLÄRUNGSANSATZ	BEURTEILUNG (Durchschnittswerte)
Geringe regionale Mobilität der Arbeitssuchenden	2,0
Fehlqualifizierungen im Sinne einer Konzentration der Lehrlingszahlen auf Berufe mit schlechten Chancen	2,3
Unterqualifizierungen bestimmter Berufsgruppen	2,6
Überhöhte berufliche Mobilität (Abwanderung)	2,7
Ungenau bestimmte Anforderungsprofile	3,0
Vordringliche Vermittlung von Langzeitarbeitslosen zu Lasten von Arbeitslosen mit guten Vermittlungschancen	3,3
Uneinigkeit hinsichtlich Lohn bzw. Gehalt	3,3
Fehlende längerfristige Personalplanung	3,7

"Die geringe Motivation der Stellungssuchenden sowie die Ignoranz der tatsächlichen wirtschaftlichen Situation in Österreich, die zumeist noch beschönigt wird, sind wesentliche Erklärungsansätze hinsichtlich der diskutierten Problematik." <2>

"Ich sehe im geringen Leistungswillen und in der trägen Haltung hinsichtlich beruflicher Veränderungsbereitschaft, also vor allem in motivationalen Komponenten, eine Hauptursache." <3>

"Die Bereitwilligkeit zur freiwilligen Zusatzausbildung (über die fachliche Einstiegsqualifikation hinausreichende Qualifikationen) ist vielfach zu gering." <6>

"Es wird einfach nicht genügend qualitatives Personal seitens der Betriebe herangebildet. Die diesbezügliche Motivation ist für die heutige Zeit viel zu gering." <7>

"Die gegenwärtige Wirtschaftslage bedingt mehr denn je eine positive Auslese innerhalb der zu vergebenden Arbeitsplätze. Die minderqualifizierten Kräfte verbleiben am Markt und zeichnen das Bild der allgemeinen Minderqualifikation. Die geringe Motivation vieler Stellensuchender verschärft dieses Bild weiter. Der technologische Wandel bedingt neue Anforderungsprofile. Das höherqualifizierte Personal der Vergangenheit ist zwar vorhanden, kann aber oft nicht im Hinblick auf die aktuellen Anforderungen umgeschult werden. Fundamentale Schwächen im Berufsinformationswesen der Schulen, ein hohes Maß an Schwarzarbeit, politische Beschwichtigungen ('So schlecht geht es uns ja nicht') und fehlende Unternehmenskonzepte im Verstaatlichtenbereich tragen ein weiteres zur aktuellen Problematik bei." <21>

"Heute genügt die Erfüllung eines Berufsbildes alleine nicht mehr, der Markt verlangt nach Mehrfachqualifikationen." <9>

"Hauptgründe sehe ich im steigenden Qualitätsanspruch seitens der Betriebe sowie in der geringen Motivation vieler Arbeitsloser aufgrund der hohen Arbeitslosengelder." <18>

"Die finanzielle Unterstützung für Arbeitslose wird zulange gewährt und ist meines Erachtens zu hoch." <2>

"Die maßgeblichen Gründe für die diskutierte Entwicklung sehe ich einerseits im betrieblichen Mehrbedarf an Facharbeitern, der nicht mehr von Hilfskräften abgedeckt werden kann, andererseits im anhaltenden Bildungsstrom an die AHS und BHS, wodurch in den Grundschulen nur eine negative Auslese verbleibt." <12>

"Die hohe Arbeitslosenunterstützung in Verbindung mit Schwarzarbeit macht oft Arbeitsplätze wenig attraktiv." <18>

"Erklärungsansätze sehe ich insbesondere in der überhöhten und meines Erachtens zu lange gewährten Arbeitslosenunterstützung, in einer allgemeinen Technikfeindlichkeit sowie in mangelhafter Information über Berufsaussichten und über Aussichten am Arbeitsmarkt der Zukunft. Darüber hinaus hat in unserem Wirtschaftszweig das maßlos überhöhte Lohnniveau im Verstaatlichtenbereich den Markt verdorben." <15>

"Das Image des Facharbeiters ist in Österreich, verglichen mit anderen europäischen Staaten (z.B. der Schweiz), besonders schlecht." <14>

"Fachkräfte, die in der Ausbildung tätig sind, berücksichtigen die aktuellen Markt- und Branchenverhältnisse - oftmals infolge des eigenen Informationsmangels -, nicht genügend. Die Unternehmen stehen zunehmend unter Druck, positive Ergebnisse zu liefern. Diese Umstände bedingen meiner Meinung nach die höheren Qualifikationsanforderungen." <22>

"Die Arbeitsmarktsituation ist eine Folge der Wertedynamik 'Kinder der Hochkonjunktur'." <13>

2.4.7 Themenkreis 6: Vorschläge und Strategien der Problembewältigung

2.4.7.1 Welche Strategien würden Sie hinsichtlich der Bewältigung der Schwierigkeiten auf betrieblicher Ebene vorschlagen?

"Die Betriebe sollten vermehrt den direkten Kontakt mit den Bildungs- und Ausbildungsverantwortlichen suchen." <3>

"Die Betriebe müssen gemeinsam mit den Interessensvertretungen mehr Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich der diskutierten Probleme betreiben." <12>

"Eine intensivierete betriebliche Ausbildung und berufsbegleitende Weiterbildung ist dringend notwendig." <16>

"Die Betriebe müssen künftig flexibler sein, da betriebsinterne Umschulungen wichtiger werden denn je. Unser Unternehmen wird in Zukunft zunehmend HTL-Absolventen einstellen. Diese erbringen die Grundvoraussetzungen für die elektronische Produktion und bilden

in Verbindung mit einfach qualifizierten Facharbeitern ein gutes Team." <11>

"Die Betriebe müßten vermehrt in die eigene Ausbildung investieren, insbesondere hinsichtlich der Persönlichkeitsorientierung." <17>

"Seitens der Betriebe müßte enger mit den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen kooperiert werden, um eine bedarfsgerechtere Berufsausbildung zu erreichen." <1>

"Die Betriebe sind eigentlich die einzigen, die die derzeitige Situation maßgeblich verbessern können, z.B. in Form vermehrter Eigenausbildung. Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen können auf unsere betrieblichen Bedürfnisse keine Rücksicht nehmen, da die Innovation in unserem Wirtschaftszweig derart rasch erfolgt, daß die Bildungsinhalte nicht rechtzeitig angepaßt werden können. Eine weitere Maßnahme wäre vermehrte Motivation zur eigenen Weiterbildung aus der Literatur." <4>

"Die Betriebe müssen künftig verstärkt in die Aus- und Weiterbildung investieren. Die betrieblichen Anforderungen müssen so strukturiert werden, daß man mit den vorhandenen Qualifikationen das Auslangen findet." <15>

"Den Betrieben fehlt es an steuerlichen Anreizen für eine vermehrte Eigenausbildung." <20>

"Es müßten die betriebliche Lehrlingsausbildung, die eine mittelfristige Investition darstellt, sowie die Kooperation im gewerblichen Bereich (z.B. der Zusammenschluß mehrerer Gewerbebetriebe bei der Lehrlingsausbildung) angeregt werden." <19>

"Die Betriebe müssen in Zukunft vermehrt die Eigeninitiative in den Bereichen Ausbildung und Schulung ergreifen sowie eine effektivere Personalplanung betreiben." <6>

"Die Betriebe sollten enger mit der AMV und den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen kooperieren, die Partner stärker einbinden. Auch wäre mehr Transparenz seitens der Interessensvertretungen wünschenswert." <5>

"Die Betriebe müßten gemeinsam mit den Schulen in verstärktem Maße über die Berufswelt und die Berufsaussichten der Zukunft informieren. Unser Betrieb wird zukünftig in die eigene Ausbildung (Lehrwerkstätte) vermehrt investieren und versuchen, direkt an die Studenten der Technischen Studienrichtungen heran-

zukommen, beispielsweise durch die Unterstützung bei Diplomarbeiten sowie durch die Vergabe von Werkverträgen und Ferialpraktikenstellen." <22>

"Die Betriebe sollten über den Eigenbedarf hinaus Facharbeiter ausbilden. Wir müssen uns bemühen, entsprechend volkswirtschaftlicher Überlegungen auszubilden. Die Bedarfs- und Berufsforschung gehören forciert, die Betriebe müßten laufend korrigierte Zukunftsszenarios erstellen." <9>

"Künftig wird mehr Ausbildung seitens der Betriebe erforderlich sein. Auch die Möglichkeit, Schulabbrecher betrieblich einzustellen sollte verstärkt genutzt werden. Persönlich haben wir gute Erfahrungen mit AHS- und BHS-Abbrechern gemacht." <18>

"Mehr Öffentlichkeitsarbeit und bessere Information seitens der Betriebe wären notwendig. Derartige Maßnahmen müßten gemeinsam von Politikern und den Interessenvertretungen lanciert werden." <13>

"Seitens der Betriebe ist es notwendig, mit Qualitätszirkeln permanent auf der Suche nach möglichen Verbesserungen zu sein und die Kooperation mit anderen Betrieben auszubauen. Es sollte ein positives Klima geschaffen werden, welches Fehler zuläßt und die Risikobereitschaft anhebt." <2>

"Die Betriebe müßten genauere Anforderungsprofile publizieren und vermehrte Transparenz hinsichtlich ihres Bedarfes zeigen." <7>

"Die Anforderungen der Betriebe steigen hinsichtlich der Qualifikationen, wie z.B. bei Elektronikern, laufend. Persönlich werden wir daher in Zukunft vermehrt Maturanten einstellen. Derart hoffen wir, den gestiegenen Qualifikationserfordernissen Rechnung zu tragen und uns den Marktverhältnissen anzupassen. Von Projekten wie "Maturanten in Lehrberufen" verspreche ich mir eine positive Belebung des Arbeitsmarktes, da die Anforderungen an das geistige Grundpotential immer höher werden." <23>

2.4.7.2 Welche Strategien würden Sie von der Arbeitsmarktverwaltung zur Problembewältigung erwarten?

"Seitens der Bildungs- und Ausbildungsverantwortlichen sowie der AMV wäre eine eingehendere Berufsberatung und Berufsinformation dringend angebracht." <1>

"Die Arbeitsämter sollten vermehrten Einsatz im Bereich der Vermittlung (vor allem bei der Arbeitervermittlung) zeigen. Außerdem müsste die überregionale Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsämter ermöglicht werden. Innerhalb der Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen müssen die traditionellen Berufsbilder überdacht und aktualisiert werden und die Weiterbildung von AHS-Absolventen in gewerblichen Berufen gehört gefördert." <19>

"Die AMV sollte weniger im fachlichen Bereich als viel mehr im Persönlichkeitsbereich schulen." <12>

"Eine gezielte Ausbildung während der Arbeitslosigkeit sowie Erleichterungen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, vor allem in dezentralen Regionen, wären seitens der AMV denkbare Ansätze." <15>

"Seitens der AMV müsste analysiert werden, in welchen Bereichen die ärgsten Mängel auftreten, überbetriebliche Ausbildungseinheiten müssten gebildet und gleichzeitig die Sozialleistungen gesenkt werden." <21>

"Seitens der AMV sollte ein verstärktes Umschulungsangebot, unterstützt durch forcierte berufsbegleitende Bildung der aktuellen Problematik entgegenwirken." <22>

"Die AMV sollte die eigenen Mitarbeiter im Vermittlungsdienst bezüglich persönlicher Kenntnisse besser einschulen und der Berufsberatung und Berufsinformation größere Bedeutung beimessen." <5>

"Die AMV müsste allererst selbst besser organisiert werden. Das Kontaktpersonal sollte besser ausgebildet sein und mehr Engagement hinsichtlich der seitens der Betriebe gewünschten Qualifikationen aufbringen. Darüber hinaus fehlt es an Information vor der Berufswahl." <6>

"In den Arbeitsämtern sollten anstatt Vermittlungsbeamten unternehmerisch denkende Manager eingesetzt werden, die Personal-

leasing - "Export von Men-Power" - betreiben, wie z.B. ein Montageteam ausbilden und bei Bedarf verleasen." <9>

"Die AMV sollte Umschulungskurse mehr fördern. Die Bevölkerung müßte hinsichtlich chancenreicher Berufe besser informiert werden (z.B. Frauen in Männerberufen)." <10>

"Die AMV sollte in gemeinsamen Veranstaltungen mit Betrieben für eine problembezogener Information und für entsprechende Schulungsangebote sorgen, insbesondere in den Krisenregionen. Da durch die Automatisierung völlig neue Berufsbilder benötigt werden, sollte seitens der Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen verstärkt darauf reagiert werden (z.B. Maschinenbauer mit Elektronikkenntnissen). Ausbildungsprogramme müssen flexibler gestaltet werden." <11>

"Die AMV sollte nicht versuchen, seriöse Personalvermittler zu unterbinden, da meines Erachtens eine rechtliche Sperre von Personalvermittlungsgesellschaften nicht wünschenswert erscheint." <16>

"Die AMV müßte sich vermehrt in der Weiterbildung engagieren." <7>

"Die AMV müßte lernen, rascher und effizienter zu vermitteln, vor allem im Arbeiterbereich." <20>

"Die AMV sollte sich von einer Verwaltungsstelle zu einem Distributeur von Arbeitskräften entwickeln und vermehrt innerhalb der Bewerber vorselektieren." <3>

"Seitens der AMV wäre ebenfalls mehr Kommunikation angebracht, aber nicht im Sinne der letzten Werbeplakate, ich denke dabei eher an Informationsveranstaltungen." <13>

2.4.7.3 Durch welche Maßnahmen erhoffen Sie im schulischen Bildungs- und Ausbildungsbereich die Bewältigung der derzeitigen Problematik?

"Eignungsuntersuchungen in den berufsbildenden höheren Schulen, eine strengere Auslese sowie mehr praxisorientierter Unterricht mit Betonung auf Team- statt auf Einzelleistung würden den Qualifikationsbedarf besser treffen." <1>

"In den BHS wäre mehr Mut zur Primitivität wünschenswert, von der 'Hohen Wissenschaft' zurück zu den Grundlagen. Das spezifische

Fachwissen kann sich der einzelne ohnedies im jeweiligen Betrieb aneignen." <4>

"Die Berufsberatung in den Schulen müßte effektiver gestaltet werden, auch könnte der Elternverein bei der Berufsberatung mit einbezogen werden. Das Projekt "Maturanten in Lehrberufen" scheint ein vielversprechender Weg zu sein." <14>

"In den AHS müßten strengere Auslesekriterien angesetzt werden, sodaß mehr Potential in den Grundschulen verbleibt." <21>

"In den Schulen, vor allem in den Grundschulen und BHS, sollten die Lehrpläne stärker mit betrieblich relevanten Inhalten penetriert werden." <22>

"In den Grundschulen sollte in Zukunft wieder Grundwissen gelehrt werden." <16>

"In den Schulen sollte mit den Anforderungen des Lebens besser korrespondiert werden, die Pädagogen sollten mehr Nähe zu den Arbeitgebern zeigen. Grundsätzlich gilt es, mehr Basiswissen zu vermitteln. In den Schulen müßte hinsichtlich der verschiedenen Berufe besser informiert werden. In die Lehrpläne sollten vermehrt Inhalte wie Teamarbeit, Problemlösung und Persönlichkeitsbildung Eingang finden." <5>

"Seitens der Schulen müßte verstärkt informiert und beraten werden. Wünschenswert wäre auch eine engere Kooperation mit den Betrieben. Die Lehrpläne müssen aktualisiert werden." <10>

"Die Gesellschaft muß Wege finden, die Grundschule zur Erziehungsinstitution zu machen. Man müßte wieder ein besseres Schüler-Lehrer-Verhältnis ansteuern. Sowohl die Lehrpläne als auch die Qualifikation der Lehrer müssen verbessert werden. Man muß in Zukunft mehr praxisnahes Grundwissen in den AHS und BHS anlernen (kein Spezialwissen theoretischer Art). Eine neue Fachhochschule, ein Mischtyp zwischen HTL und TU, müßte geschaffen werden." <12>

"In den Grundschulen sollte mehr Grundwissen und kein spezifisches Fachwissen gelehrt werden." <18>

"Auch in den Schulen müßte besser informiert und motiviert werden. Verschiedenste Lehrpläne gehören adaptiert." <2>

"In den Schulen sollte praxisnäher und realitätsbetonter gelehrt werden." <17>

"In den Schulen geht die einschlägige Berufsinformation und Berufsberatung ab. Die Lehrer sollten auch in dieser Hinsicht besser ausgebildet werden." <3>

"Vor allem bei Akademikern und Lehrlingen sind falsche Lehrstrategien erkennbar. Studenten werden meines Erachtens falsch ausgebildet. Es müßte von Universitätsseite in verstärktem Maße mit Betrieben korrespondiert werden (eine "Klausurprüfung" entspricht nicht der Nachfrage nach Teamgeist). Bei den Grundschulern laufen Ansätze, wie etwa die integrierte Gesamtschule, fehl." <23>

"In den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen müßten neue Inhalte gelehrt werden. Neues Erziehungsverhalten muß bereits im Kindergarten ansetzen und ab der Grundschulen sollte eine breite Berufsinformation angeboten werden. Heute werden nach wie vor die 10 Paradeberufe anerzogen. In den allgemeinbildenden höheren Schulen müssen vermehrt Wirtschaftskennnisse vermittelt werden." <13>

2.4.7.4 Weitere Vorschläge zur Problembewältigung

"Es gilt, vor allem die Attraktivität des Facharbeiters zu heben und eine volle Abschreibbarkeit aller Ausbildungsmaßnahmen zu erwirken. Auch eine Erleichterung bei den Arbeitsgenehmigungen für Ausländer wäre wünschenswert." <15>

"Es wäre vor allem eine gemeinsame Kampagne (Schulen, Sozialpartner, Kammern und Politiker) gegen das negative Image des Facharbeiters notwendig." <21>

"Der Lehrberuf muß wieder gegenüber dem anhaltenden Bildungsstrom an die AHS und BHS an Attraktivität gewinnen." <5>

"Allgemein muß der Facharbeiterstatus gehoben, müssen Lehrberufe attraktiver gemacht werden. Diesbezüglich müßte man sowohl bei den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen als auch bei den Interessensvertretungen ansetzen." <14>

"Allgemein muß das Image des Facharbeiters angehoben werden." <7>

"Die Interessensvertretungen sollten in den Medien verstärkt über die gesamtwirtschaftliche Situation innerhalb bestimmter Wirtschaftszweige und Berufssparten informieren. Auch muß das Image des Facharbeiters aufgewertet werden." <18>

"Seitens der Bildungs- und Ausbildungsverantwortlichen steht eine Reformation der Lehrlingsausbildung an. Die Ausbildung müßte

zeitgemäßer gestaltet werden. Schwierigkeiten gibt es seit dem neuen Lehrlingsgesetz." <20>

"Als gemeinsames Anliegen der Sozialpartner sollte eine Imagekampagne 'Produziert wieder Qualität' für die österreichische Wirtschaft gestartet werden." <2>

"Es müßte versucht werden, die Kluft zwischen Arbeiter und Angestellten zu verkleinern. Der Status Arbeiter-Angestellter wird in Österreich zu sehr hervorgehoben und begünstigt die aktuelle Problematik." <14>

2.5 Zusammenfassung und Analyse der Aussagen

Themenkreis 1

Größere und hochspezifizierte Unternehmen der elektrotechnischen Industrie bilden ihren Facharbeiterbedarf zu Gänze selbst heran; bei mittleren und kleineren Betrieben gibt es oft Schwierigkeiten bei der Beschaffung der erforderlichen Qualifikationen; vor allem in qualitativer Hinsicht (Facharbeiter der Elektroindustrie, aber auch bei Informatikern und höherqualifiziertem EDV-Personal). Die mittelfristige Personalplanung beläuft sich im Durchschnitt auf 6 bis 12 Monate, eine längerfristige Vorschau wird meist bis auf 5 Jahre anberaunt.

Bei auftragsbedingten Produktionsspitzen wird zusätzliches Personal angeworben (Eigenwerbung, Inserate, AMV) oder man hilft sich mit Leiharbeitern einschlägiger Firmen und befreundeter Unternehmen aus.

Innerhalb der Gruppe der Maschinen- und Motorenerzeugenden sowie Metallverarbeitenden Industrie scheinen die Probleme am Personal-sektor noch angespannter zu sein.

Die Automatisierung und der steigende Qualitätsanspruch bringen es mit sich, daß vor allem kleinere und mittlere Betriebe ihren Bedarf an Facharbeitern kaum mehr über den Markt abzudecken vermögen. Dort, wo es möglich ist, weicht man auf HTL-Absolventen aus oder aber sieht sich gezwungen, Aufträge in Lohnarbeit zu vergeben. Größere Unternehmen investieren vermehrt in die eigene Ausbildung.

Eine detaillierte Personalplanung erscheint innerhalb dieser Unternehmen schwieriger zu sein, eine grobe Vorausschau beläuft sich in der Regel auf 3 bis 5 Jahre.

Auftragsbedingte Spitzen (v.a. bei Exportaufträgen) werden zum Teil durch Mehrarbeit der Belegschaft überbrückt oder aber mittels Leiharbeitern (auch aus dem Ausland) bestritten.

Bei den heterogenen Gruppen C und D (siehe Kapitel 3) waren auch die Probleme am Personalsektor sehr unterschiedlich; selbst innerhalb eines Wirtschaftszweiges. Zusammenfassende Aussagen erscheinen daher bei diesen Befragtengruppen wenig sinnvoll.

Themenkreis 2

Bei den dargestellten Qualifikationsdefiziten handelt es sich in den meisten Fällen weniger um Defizite fachlich hochspezifischer Natur, sondern um einen Mangel an Basiswissen und Grundkenntnissen sowie motivationalen Einstellungs- und Persönlichkeitsdefiziten.

Insbesondere innerhalb der Befragten der elektrotechnischen Industrie und der maschinenerzeugenden Industrie erwartet man sich kaum die fertigen betriebsspezifisch erforderlichen Qualifikationen (diese müssen ohnehin angelernt werden), sondern ein gewisses Maß an einschlägigen Grundkenntnissen und die Bereitschaft zur Weiterbildung.

Defizite im motivationalen und Persönlichkeitsbereich wurden auf allen Qualifikationsebenen angegeben (von den Grundschulabgängern bis zum Hochschulabsolventen).

Den Grundschulabgängern wird allgemein eine erschreckend schlechte Beurteilung zuteil, bei Maturanten und Hochschulabsolventen bemängelt man vor allem fehlende Praxisorientiertheit, Einstellung und Motivation.

Verschärft wird die Lage noch durch eine steigende Nachfrage nach Mehrfachqualifikationen, was Anspruch und Angebot um ein weiteres auseinanderklaffen läßt.

Themenkreis 3

Der überwiegende Teil der befragten Betriebe unterhält eine eigene Lehrlingsausbildung (größtenteils auch mit betriebseigener Lehrwerkstatt). Die Anzahl der Lehrlinge beträgt im Durchschnitt 2 bis 6 Prozent der Gesamtbelegschaft. Nur einige Unternehmen gaben an, aus firmenpolitischen Gründen keine eigene Lehrlingsausbildung zu betreiben.

Über die Lehrlingsausbildung hinaus werden, dort wo es an einschlägigen Berufsbildern fehlt, Fachkräfte aus fremden Einstiegsqualifikationen auf das benötigte Berufsbild hin umgeschult. Insgesamt ist man sich des personalpolitisch zunehmend an Bedeutung

gewinnenden Stellenwertes der betriebseigenen Aus- und Weiterbildung bewußt.

Mittlere und größere Unternehmen unterhalten in der Regel ein breites internes Angebot an berufsbegleitenden Weiterbildungsveranstaltungen. Innerhalb dieser Angebote finden sich zunehmend auch Lehrveranstaltungen außerhalb des fachspezifischen Bereiches (persönlichkeitsbildende und gruppendedynamische Veranstaltungen).

Vor allem in den von der raschen Innovation am meisten betroffenen Wirtschaftszweigen ist man bemüht, ein entsprechendes Angebot an flankierenden Fortbildungsveranstaltungen anzubieten. Auch werden seitens mancher Betriebe individuelle Bildungspläne für Mitarbeiter propagiert (z.B. HTL-Abschluß in Abendschule); allerdings beklagt man die diesbezüglich geringe Motivation der Zielgruppe.

Die Zahlenwerte nennen jährliche Bildungsbudgets bis zu ÖS 14.000,- pro Mitarbeiter. Die Teilnehmerquote an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen beläuft sich auf einen Belegschaftsanteil von bis zu 30 % jährlich.

Größtenteils werden die Veranstaltungsteilnehmer von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten nominiert; oft werden allerdings auch freiwillige Meldungen (bei bedarfsfremden Veranstaltungen) und Nominierungen durch die Personalleitung und Personalvertretung berücksichtigt.

Themenkreis 4

Der überwiegende Teil der Befragten gab an, mit den Einrichtungen der AMV zusammenzuarbeiten. Das Ausmaß der Zusammenarbeit ist allerdings ebenso unterschiedlich wie die Art der Kooperation und die Beurteilung der Leistungen dieser Institution.

Die positivsten Erfahrungen wurden seitens jener Betriebe artikuliert, welche entweder in einem besonderen Naheverhältnis zu dieser Institution stehen, und/oder eine besonders enge Zusammenarbeit pflegen.

Besonders loblich äußerte man sich mehrmals über das Arbeitsamt für Akademiker und Führungskräfte.

Seitens der Leistungen der AMV wurde vor allem die mangelhafte Berufsberatung und Berufsinformation von Jugendlichen, eine in der Regel als zu langsam und nur wenig effektive Vermittlungstätigkeit sowie ein geringes Maß an Flexibilität und Kooperationsbereitschaft kritisiert.

Seitens der vermittelten Stellenwerber steigen im Arbeiterbereich auch mit zunehmend höher gefordertem Qualifikationsniveau die negativen Beurteilungen an. Oft kommen Stellensuchende nur, um sich den Besuch bestätigen zu lassen oder aber treten den vereinbarten Dienst nicht an. Auch ist die Fluktuation unter den von den Arbeitsämtern vermittelten Mitarbeitern höher als bei jenen, die über den freien Markt angeworben wurden.

Ein Teil der Befragten bemängelte auch die geringe Motivierung der Stellensuchenden durch die AMV.

Themenkreis 5

Bei der Beurteilung von vorgegebenen Erklärungsansätzen (siehe Tabelle 2) wurde der "geringen regionalen Mobilität" (2,0) und der "Fehlqualifizierung von Lehrlingen" (2,3) der breiteste Erklärungsradius zugesprochen.

Einer "Unterqualifizierung bestimmter Berufsgruppen" (2,6), "überhöhter beruflicher Mobilität" (2,7) und "ungenau bestimmten Anforderungsprofilen" (3,0) billigte man ein mittleres Maß an Validität zu.

Als weitaus weniger relevant wurden die Ansätze "vordringliche Vermittlung von Langzeitarbeitslosen zu Lasten von Arbeitslosen

mit guten Vermittlungschancen" (3,3), "Uneinigkeit hinsichtlich Lohn bzw. Gehalt" (3,3) sowie "fehlende längerfristige Personalplanung" (3,7) bewertet.

Darüber hinaus sieht man vor allem im motivationalen und Persönlichkeitsbereich der Stellensuchenden (zu hohe und zu lange gewährte Unterstützungszahlungen, geringer Leistungswille, geringe Qualifikationsbereitschaft) verbunden mit einem wachsenden Qualitätsanspruch und Mehrbedarf an qualifizierten Facharbeitern wesentliche Erklärungsansätze der derzeitigen Situation am Arbeitsmarkt. Oder, wie all dies so treffend von einem Befragten zusammengefaßt wurde: "Die gegenwärtige Wirtschaftslage bedingt mehr denn je eine positive Auslese innerhalb der Arbeitsplätze; die minderqualifizierten Kräfte verbleiben im Markt und zeichnen das Bild der allgemeinen Minderqualifikation. Die geringe Motivation vieler Stellensuchender verschärft dieses Bild weiter."

Themenkreis 6

Die seitens der Befragten genannten Vorschläge und Strategien der Problembewältigung waren einander in hohem Ausmaß ähnlich.

Die Mehrzahl der Befragten bekannte sich zu der künftigen Notwendigkeit einer vermehrten Eigeninitiative der Betriebe im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Auch müsse die Kooperation mit den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen enger sein und von entsprechenden öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen begleitet werden. Um insgesamt vermehrt in diese Richtung zu motivieren, erwartet man sich zum Teil auch steuerliche Anreize.

Ein kleinerer Teil der Befragten (insbesondere Großbetriebe) sieht in einer arbeitsorganisatorischen Anpassung an die im Arbeitsmarkt vorhandenen Gegebenheiten, um solchermaßen mit den vorhandenen Qualifikationen ein besseres Auslangen zu finden, Chancen.

Permanente Berufsbildanalysen, zukunftsorientierte Bedarfsforschung und die daraus resultierende Aktualisierung der Lehrinhalte sind weitere, breit vertretene Anliegen.

Seitens der Einrichtungen der AMV erwartet man sich vor allem eine aktivere und wirkungsvollere Berufsinformation und Berufsberatung, noch vor Beginn der jeweiligen Berufsausbildung (also bereits in der Grundschule und im Rahmen von öffentlichkeitswirksamen Informationsveranstaltungen).

Auch wird mehrmals eine bessere Schulung der Mitarbeiter, insbesondere im Arbeitervermittlungswesen, sowie eine insgesamt raschere und effektivere Vermittlungstätigkeit, die sich am besten unter dem Motto "mehr Management und weniger Verwaltung" zusammenfassen läßt, gefordert.

Weiters wurde mehrmals auch auf die Notwendigkeit einer besseren Motivierung der Stellensuchenden (z.B. durch Auflagen und Leistungskürzungen) hingewiesen.

Im schulischen Bereich (von den Grundschulen bis AHS und BHS) wurde fast einheitlich ein "Mehr an einfachem Grundlagenwissen" (anstatt spezifischem Fachwissen) und "Praxisbezogenheit" anstatt theorielastigen Lehrinhalten) gefordert.

Der Zugang zu den berufs- und allgemeinbildenden höheren Schulen sollte durch strengere Aufnahmekriterien erschwert werden, womit in den Grundschulen mehr Potential verbliebe. Hoffnungen setzt man auch in Projekte wie "Maturanten in Lehrberufen" und neuen Ausbildungsinstitutionen, die zwischen Matura und Hochschulniveau angesiedelt sind (mit stark bedarfsbezogenen Lehrinhalten).

Insgesamt gilt es seitens aller beteiligten Partner und deren Interessensvertretungen, das Image des Facharbeiters in Österreich anzuheben und den Willen zur Leistung zu stärken.

2.6 Resümee

Die Analyse der Bedingungsfaktoren der gegenwärtigen Situation am Arbeitsmarkt - dem Überhang an Stellensuchenden bei gleichzeitigem Mangel an qualifizierten Fachkräften, zeichnet auch im Rahmen der gegenständlichen Untersuchung ein komplexes und oft nur aus der jeweiligen regionalen und situativen Perspektive gänzlich verständliches Bild.

Dennoch lassen sich zwei elementare Erklärungsfelder abzirkeln, die auch mehrheitlich in den Aussagen der befragten Unternehmungen ihren Niederschlag finden.

Zum einen haben die infolge von Hochkonjunktur, engmaschigem Sozialnetz und Wertedynamik "mäßige Qualifikationsbereitschaft und Leistungsmotivation" bei gleichzeitigem "Bildungsboom" (dem Zustrom an die allgemein- und berufsbildenden höheren Schulen) der letzten Jahrzehnte und dem Konsolidieren "primärer Arbeitsmärkte"

zu einer Dezimierung des traditionellen Potentials an qualifizierten und qualifikationsbereiten Facharbeitern geführt.

Die derzeitige Wirtschaftslage bedingt nunmehr eine vermehrte Positivauslese innerhalb der Arbeitsplätze. Die minderqualifizierten Kräfte verbleiben zunehmend im Arbeitsmarkt und prägen ein Bild allgemeiner Minderqualifikation. Die geringe Mobilität und Motivation vieler Stellensuchender (bzw. ein Sich-nicht-mehr-qualifizieren-Können) verschärft dieses Bild um ein weiteres.

Zum anderen haben der rasche technologische Wandel, die angespannte Wirtschaftslage und der verschärfte Wettbewerb den Bedarf an qualifizierten und qualifikationsbereiten Fachkräften (und dies nicht nur in fachlicher Hinsicht) in fast allen Wirtschaftssparten ansteigen lassen, gibt es in diesen Bereichen zunehmend weniger Arbeitsplätze, die durch minderqualifizierte Hilfskräfte ausgefüllt werden können.

Die Notwendigkeit, die Qualifikationsprofile von Mitarbeitern den sich vielfach ändernden beruflichen Anforderungen anzupassen, führt vielerorts dazu, daß sich die Nachfrage auf flexible, umschulungsbereite und umschulbare Arbeitskräfte konzentriert, wobei man besonderen Wert auf ein entsprechendes Basiswissen und fachliche Erfahrungen legt.

Als Folgen der aktuellen Inkongruenz von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zeichnen sich die folgenden Entwicklungstendenzen ab. Strategie 1 zielt auf eine qualitative Veränderung des Angebotes, Strategie 2 sieht eine Anpassung an den bestehenden Arbeitsmarkt auf der Nachfrageseite vor.

Letztere Verhaltensstrategie sieht zum einen eine "Verringerung der Arbeitsinhalte am Arbeitsplatz" (eine arbeitsorganisatorische Umstrukturierung) vor, "um solchermaßen mit den im Arbeitsmarkt vorhandenen Qualifikationen das Auslangen zu finden", was allerdings nur in Großunternehmen realisierbar sein dürfte, oder aber zum anderen das Ausweichen auf "höherqualifizierte" Kräfte aus dem BHS-Bereich "die in Verbindung mit einfach qualifizierten Kräften ein gutes Team bilden".

Projekte wie "Maturanten in Lehrberufen" oder "neue Ausbildungsstufen zwischen BHS und Hochschule mit stark bedarfsbezogenen Lehrinhalten" zielen beide in diese Richtung.

Erstere Verhaltensstrategie aber, eine qualitative Veränderung des Angebotes herbeizuführen, verlangt nach einer breiten Maßnahmenpalette und Kooperation aller Partner und deren Interessensvertretungen. Sie gebietet nicht nur vermehrtes Engagement und Eigeninitiative der Betriebe im Aus- und Weiterbildungswesen, begleitet und gelenkt von einer zukunftsorientierten und in der Öffentlichkeit kolportierten Bedarfs- und Berufsbildforschung, sondern verlangt auch nach elementaren Veränderungen unseres Bildungswesens, "die bereits in den Grundschulen beginnen müßte."

Alle denkbaren Maßnahmen, die das Image des Facharbeiters und die Attraktivität dieser Berufsgruppe anheben sowie im motivationalen Bereich im Sinne einer vermehrten Leistungs- und Qualifikationsbereitschaft ansetzen, würden eine wesentliche Verbesserung der Angebotssituation und damit eine bessere Bedarfsdeckung bewirken.

Dr. Klaus Schedler

3. SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE ARBEITSMARKTAUSBILDUNG

Vorbemerkung

Innerhalb der jüngsten Vergangenheit ist viel darüber diskutiert worden, inwieweit man angesichts vieler Firmen, die - oft sogar dringend - Beschäftigte suchen, bei gleichzeitig vielen arbeitssuchenden Menschen in Österreich, die Aufrichtigkeit der Arbeitssuche und die tatsächliche Bereitschaft, eine Beschäftigung aufzunehmen, in Zweifel ziehen könne. In diesem Zusammenhang gibt es verschiedene Auffassungen, welche Gründe für diese Entwicklung verantwortlich gemacht werden können. Im Zuge des gegenständlichen Forschungsvorhabens ging es aber allein um die Frage, in welcher Hinsicht sich Abweichungen zwischen den Anforderungsprofilen für offene Stellen und den Qualifikationsprofilen der Arbeitssuchenden ergeben, wobei als Ergebnis dieser Arbeit eine Zusammenstellung von zuordbaren Nachschulungsinhalten resultieren sollte.

Der Ausgangspunkt besteht also in der Feststellung, daß die derzeitigen Arbeitsmarktprobleme, die sich unter dem Stichwort 'Mangel an Mitarbeitern bei hoher Arbeitslosigkeit' zusammenfassen lassen, in einem Zusammenhang mit dem technischen Strukturwandel, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft der Wirtschaft gesehen werden. Indem sohin geänderte Qualifikationsanforderungen zu jenen Schwierigkeiten führen, wird gefolgert, daß diesen durch Qualifizierungsmaßnahmen begegnet werden kann. Man sollte aber der Annahme, daß Fehlqualifizierungen durch Schulungsmaßnahmen kompensierbar seien auch kritisch gegenüberstehen, wenn etwa die kompensatorischen Inhalte zu wenig bekannt sind und ihre empirische Erfassung nicht ohne Schwierigkeiten erfolgen kann. Man weiß heute in manchen Bereichen nur relativ ungenau, welche beruflichen Anforderungen in der Zukunft erforderlich sein werden. Das Reizwort der sogenannten neuen Technologien und Informationstechniken, die Anpassung von Bildungsinhalten an neue Verfahrens- oder Verwaltungstechniken sind sicher berechtigt, aber doch sind die Auswirkungen selbst in vielen Fällen noch unbekannt. So hängt beispielsweise Art und Umfang der Automatisierung im Dienstleistungsbereich nicht nur von der technischen Entwicklung ab, sondern auch von der sozialen Akzeptanz, mit der etwa der Konsument einer Scanner-Kasse gegenübertritt. Für die Qualifikationsforschung ergibt sich in dieser Hinsicht eine Vielzahl von Aufgaben, wenn es darum geht, die Hauptrichtungen zukünftiger Entwicklungen herauszuarbeiten wobei hinsichtlich kommender Berufsanforderungen

vielfach die Praxisnähe als maßgebliches Kriterium zukunftsweisender bildungsplanerischer Aktivitäten zu betonen ist. Denn es spricht viel dafür, daß auf der Grundlage der derzeit beobachtbaren realen Veränderungen am Arbeitsplatz am ehesten zukünftige Bildungsinhalte geplant werden können.

3.1 Der Wandel des Stellenwertes beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen unter dem Gesichtspunkt der Theorie des dualen oder segmentierten Arbeitsmarktes

Nach der Theorie des dualen Arbeitsmarktes ist bekannt, daß die Vermittlungsarbeit der Arbeitsämter in traditioneller Weise vor allem den sekundären Arbeitsmarkt betrifft, jene Stellen also, die weniger interessant sind, eine niedrigere Bezahlung aufweisen und geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten aufweisen. Die Bemühungen der Arbeitsmarktverwaltung der letzten Jahre, weiter in den primären Arbeitsmarkt mit seinen besseren Verdienstmöglichkeiten, geregelten Weiterbildungs- und Karriereplänen und stabileren Beschäftigungsverhältnissen vorzudringen, sind bedingt durch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Berufliche Allokationen im primären Arbeitsmarkt kommen vielfach informell oder durch Einschaltung von Personalberatern zustande.

Im Sinne dieser Theorie rekrutiert die Wirtschaft aus dem sekundären Arbeitsmarkt vor allem auch jene Mitarbeiter, die ohne lange Einarbeitung unmittelbar am Arbeitsplatz eingesetzt werden können: Hohe Arbeitslosigkeit kann also auch das Ergebnis beruflich bzw. regional nicht oder unzureichend korrespondierender Qualifikationen am Arbeitsmarkt sein. Entsprechend regionaler Anforderungsprofile bzw. bei hinreichender Mobilität der Arbeitssuchenden kann in diesen Fällen der strukturellen Arbeitslosigkeit durch Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen begegnet werden. Die berufliche Weiterbildung und Umschulung gehört daher zum klassischen arbeitsmarktpolitischen Methodeninventar.

Innerhalb der letzten Jahre hat sich aber gezeigt, daß die Zugehörigkeit zum sekundären bzw. primären Arbeitsmarkt nicht wie bislang vor allem von der beruflichen Einstiegsqualifikation abhängt, sondern in immer größer werdendem Umfang auch vom Marktwert der erworbenen Qualifikation und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Konjunkturell eher unabhängige Beschäftigungsbereiche (Öffentliche Verwaltung, Geld-, Kreditwesen und Versicherungen usw.) bilden geschlossene primäre Arbeitsmärkte, während sich in beschäftigungsintensiven und konjunkturell oder saisonal abhängigen Bereichen (Bauwesen, Fremdenverkehr usw.) neben den internen

primären Arbeitsmärkten, die von den Stammebelegschaften wahrgenommen werden, Randbelegschaften mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen gebildet haben. Der Verzicht auf Mitarbeiter ist in diesen primären Arbeitsmärkten ökonomisch nicht vertretbar. Ein Nebeneffekt dieser Entwicklung ist die Entstehung von 'last in-, first out-Regelkreisen', die unter anderem eine Konzentration von Arbeitslosigkeit auf Jugendliche bewirken.

Im Sinne der skizzierten Sichtweise ist anzunehmen, daß der Spielraum für Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen für Arbeitslose innerhalb der letzten Zeit in besonderer Weise zu intensivieren war. Ferner ist anzunehmen, daß sich die Wirkung entsprechender Maßnahmen in der Vergangenheit von dem beruflichen Aufstieg zur Sicherung zukünftiger Beschäftigungsverhältnisse gewandelt hat. Damit entsprechende Konzepte ihre Wirkung nicht verfehlen, wird aber auch die Motivation zur Weiterbildung gefördert werden müssen.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen waren denkbar:

- Anregen einer Diskussion um Vor- und Nachteile einer expliziten Trennung von Vermittlungsdiensten der AMV nach primärem und sekundärem Arbeitsmarkt ('Stellenvermittlung' versus 'Job Shop')
- Seitens der Unternehmen könnte überlegt werden, welche Vor- und Nachteile hinsichtlich der Trennung betriebsinterner und externer Arbeitsmärkte bzw. von transparenteren innerbetrieblichen Rekrutierungs- und Personalentwicklungsplänen bestehen.
- Prüfung der Möglichkeiten für explizite Abgrenzungen oder Kooperationsformen der Vermittlungsdienste von AMV und Personalberatungsfirmen

3.2 Zur Wirkungsweise des Zusammenhanges zwischen technischer Entwicklung und der Bestimmung beruflicher Bildungsziele

Berufliche Anforderungsprofile unterliegen vielfach einem laufenden Wandel. Derartige Entwicklungen zu antizipieren, um möglichen Qualifikationsdefiziten am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, ist ein Anliegen, das in den Aktivitäten des beruflichen Bildungswesens seinen Niederschlag findet, aber auch für die Planung zielgerichteter Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen unerlässlich ist.

Die Dynamik bei einer großen Zahl beruflicher Anforderungsprofile stellt dabei in der letzten Zeit insofern ein besonderes Problem dar, als einerseits die Geschwindigkeit verfahrenstechnischer Veränderungen in vielen Wirtschaftsbereichen zugenommen hat und mit dieser Entwicklung andererseits die korrespondierenden beruflichen Tätigkeiten oft unanschaulich geworden sind. Beide Tendenzen führen zu einer mangelnden Transparenz zukünftiger Berufserfordernisse und damit letztlich dazu, daß diese wichtigen Prozesse am Arbeitsmarkt praktisch nur von erfahrenen Experten erkannt werden können. Angesichts dieser schwer verständlichen Dynamik beruflicher Qualifikationsveränderungen wird die Notwendigkeit einer seriösen und gewissenhaften Qualifikationsforschung unterstrichen.

Zwar ist zu berücksichtigen, daß die empirische Qualifikationsforschung, von der man sich in dieser Hinsicht Aufklärung und Hilfe erwarten sollte, gegenüber einer Reihe von Fragestellungen nicht vollständig die in sie gesetzten Erwartungen zu erfüllen vermag, doch liegt dies daran, daß die Rasanz, mit der sich bei manchen beruflichen Tätigkeiten erforderliches Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungswerte in ihrer Bedeutung ändern, dazu führen kann, daß der Forschungsprozeß schon zeitlich gegenüber der untersuchten Entwicklung ins Hintertreffen gerät, sodaß die Ergebnisse zum Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung bereits überholt sein können. Ein weiteres Handicap ergibt sich durch die Dauer, die für die Umsetzung der Resultate in Bildungsmaßnahmen erforderlich ist.

Das naheliegende Bedürfnis, einen zukunftssicheren Beruf zu erwählen und die Intention, sich in jener Richtung beruflich weiterzubilden, die günstige Zukunftschancen eröffnet, findet zur Zeit offenbar in jenen Bereichen eine weitreichende Befriedigung, die als die Schwerpunkte neuer Verfahrensentwicklungen zu bezeichnen sind: Die Berufe mit Zukunft sind im Sinn dieser Auffassung beispielsweise Nachrichtenelektroniker, Anwendungsinformatiker, CNC-Programmierer, Systemanalytiker, CAD/CAM-Entwickler, d.h. die Inhalte zukunftssträchtiger Weiterbildungsmaßnahmen sollten zumindest auf der Anwendungsebene auf neue Technologien abgestellt sein. Anliegen dieser Art sind einerseits zu wichtig, um sie als Modeerscheinungen abzutun, doch darf nicht vergessen werden, daß gerade hinsichtlich dieser Erscheinungsformen einer sich ändernden Arbeitswelt die Dynamik der Anforderungsprofile und das Problem bei der zeitgerechten Entwicklung entsprechender Curricula extrem groß ist. Wissen, Erfahrungen und Kenntnisse dieser Art sind hier besonders schnell veraltet, wenn man sie nicht als Grundlage für eine fortgesetzte berufliche Weiterbildung verwerten kann.

Daß sich Berufe wandeln, ist grundsätzlich nichts Neues und daß zur Sicherung des Arbeitsplatzes die Bereitschaft zur Weiterbildung gehört, ist auch nicht neu. Neu ist aber die Erfahrung, daß es Berufe gibt, hinsichtlich derer man nicht in der Lage ist, zukünftige Qualifikationsanforderungen verlässlich zu bestimmen. Diese machen deutlich, daß das konventionelle pädagogische Konzept, demgemäß die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme einem "Wissen tanken" vergleichbar ist, das es uns erlaubt, mit jenem Vorrat über eine gewisse Zeit den Marktwert der beruflichen Qualifikation zu erhalten, an Bedeutung verliert, da man die Erfahrung macht, daß ein "Nachtanken" in immer kürzeren Zeitabständen erforderlich wird. Die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung wird also im Zuge dieser Entwicklung insgesamt ganz wesentlich an Bedeutung gewinnen.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Bewußtmachung der Herausforderungen, die sich aufgrund struktureller Veränderungen in der Arbeitswelt für das Bildungswesen ergeben
- Anbieten von Hilfestellungen bei der Einführung von Bildungsberatungsdiensten für Betriebe
- Die Hebung der fachlichen Qualifikation von Bildungs- und Berufsberatern
- Die verstärkte Kooperation bei Bildungsaktivitäten zwischen Betrieben, AMV, Bildungs- und Berufsberatung
- Ständige Analyse von branchen- und berufsspezifischen Qualifikationsverschiebungen in der betrieblichen Praxis
- Entwicklung zukunftsweisender und handlungsorientierter Curricula (betriebsintern, -extern) für die berufliche Erwachsenenbildung in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben
- Intensivierung der Qualifikations- und Berufsforschung
- Hebung der Qualifizierung der für die Personalrekrutierung im Unternehmen verantwortlichen Personen bzgl. der Präzisierung von Anforderungsprofilen

- Bereitstellung entsprechender Materialien (Fragebögen, Checklisten)
- Intensivierung der Qualifikationsforschung in Richtung der Erstellung von branchenbezogenen Szenarien der Qualifikationsentwicklung bis hin zu allgemeinen Konzepten strategischer Unternehmensplanung

3.3 Ausnutzung besonderer lernmotivationaler Gegebenheiten bei Bildungsmaßnahmen während bestehender Beschäftigungsverhältnisse

In diesem Zusammenhang spielen vor allem die motivationalen Gegebenheiten eine maßgebliche Rolle, denn es ist seit langem bekannt, daß der Lernerfolg nicht allein von der Lernfähigkeit im Sinne einer 'intellektuellen Kapazität' abhängt, sondern auch von Erwartungshaltungen, die der Einzelne an die Lernsituation heranträgt. Die Einsicht in die Notwendigkeit für die Schulungsmaßnahme, die Erfahrung, auf bisheriges Wissen aufbauen zu können oder die Erwartung einer Arbeitsplatzsicherung durch das neu Gelernte sind nur einige Aspekte, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind. Anhand dieser nicht-funktionalen Aspekte einer Schulungsmaßnahme wird sich möglicherweise der Erfolg von Kursen und Seminaren erheblich über jenes Maß hinaus steigern lassen, das sich mit Hilfe optimal aufbereiteter Kursunterlagen oder dem Einsatz audio-visueller Hilfsmittel etc., erzielen läßt. Es ist ferner bekannt, daß sich anhand einer möglichst unmittelbaren Rückkopplung zwischen Schulungsinhalten und deren praktischer Anwendung die Effizienz (Maßnahmen zur Lerntransferförderung) weiterhin steigern läßt. Es ist daher anzunehmen, daß Schulungskonzepte, die auf spezielle betriebliche Bedürfnislagen abgestimmt sind (problem- und handlungsorientierte Curricula), auch die vergleichbar günstigsten motivationalen Rahmenbedingungen für den Erfolg der Bildungsmaßnahme selbst schaffen. Auch von daher ist zu verstehen, daß berufsbegleitende Weiterbildungskurse oder Seminare erfolgreicher sind, als solche, die erst dann besucht werden, wenn der Dienstnehmer arbeitslos geworden ist. Die Kooperation mit dem Unternehmen ist hier ebenso eine unerläßliche Voraussetzung, wie hinreichende Weckung der Motivation zur berufsbegleitenden Weiterbildung, die schon im öffentlichen Bildungswesen grundgelegt sein sollte.

Umgekehrt kommt im Falle der einmal eingetretenen Arbeitslosigkeit den entsprechenden Schulungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung in gewisser Hinsicht die Bedeutung von Feuerwehractionen zu. Das Wesen beruflicher Bildungsmaßnahmen sollte demgegenüber

vielmehr darin bestehen, den Marktwert der persönlichen Qualifikation zu erhalten (Anpassungsfortbildung) oder zu steigern (Aufstiegsfortbildung). Von daher sollten die Bemühungen dahingehen, über gezielte berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen das Risiko der Arbeitslosigkeit zu minimieren. Wenn Arbeitslosigkeit durch Qualifikationsdefizite am Arbeitsplatz entsteht, so sollte man sich nicht allein mit dem Phänomen der Arbeitslosigkeit selbst befassen, sondern versuchen, auf diesen Entstehungsprozeß Einfluß zu nehmen. Der beruflichen Weiterbildung im Betrieb kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu, denn dort, wo Qualifikationsdefizite entstehen, wird sich auch am ehesten feststellen lassen, anhand welcher Schulungsmaßnahmen man Abhilfe schaffen kann.

In diesem Zusammenhang spielt die Überlegung eine wichtige Rolle, daß die besondere Ausprägung und Ausformung einer beruflichen Qualifikation und deren laufende betriebliche Aktualisierung bei einem stabilen Beschäftigungsverhältnis ihr wirtschaftliches Maximum aufweist.

Ein weiteres Problem von Schulungsmaßnahmen bei bereits vorliegendem Verlust des Arbeitsplatzes liegt in der geringeren Wahrscheinlichkeit eines praktischen Transfers des Gelernten. Das Problem des Wissenstransfers besteht jedoch ähnlich auch bei externen Veranstaltungen mit inhomogener Zusammensetzung der Teilnehmer, weil hier entsprechende vorbereitende Maßnahmen, die eine Umsetzung wahrscheinlicher machen, wesentlich schwieriger ist.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Förderung berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen (externe und interne Kurse in Sandwich-Form)
- Phasenweiser Einbau von betriebspraktischen oder betriebsnahen Übungs- und Erprobungsphasen in Bildungsmaßnahmen
- Lern-, Übungs- und Arbeitsaufgaben sollten unmittelbare Bezüge zur bestehenden beruflichen Praxis und damit ein hohes Transferpotential aufweisen
- Laufende wissenschaftliche und umfassende Erhebung und Analyse von Bildungsinteressen, -wünschen und -erfordernissen von Dienstgebern und Dienstnehmern
- Intensivierung der Betriebsberatung und Erarbeitung und Bereitstellung von Selbstdiagnoseinstrumenten zur

Feststellung von betrieblichen Problemfeldern (Organisationsdiagnose), betrieblichem Weiterbildungsbedarf und individuellen Entwicklungsbedürfnissen.

- Durchführung einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne zur Bewußtmachung der Notwendigkeit beruflicher Bildung in EB-Organisationen und Betrieben

3.4 Strukturprobleme bei der zeitgerechten Erkennung von Personalengpässen

Bisweilen entsteht der Eindruck, daß eine klare Bestimmung dessen, was der oder die gesuchten Mitarbeiter an Wissen und Erfahrungen mitbringen sollten, offensichtlich seitens der in den Betrieben Befragten mit Schwierigkeiten verbunden ist. Zweifellos bilden die in diesem Zusammenhang oft angeführten Arbeitstugenden wie Fleiß, Dynamik oder Leistungs- bzw. Einsatzbereitschaft oder persönliches Engagement grundlegende Voraussetzungen für jede berufliche Tätigkeit. Aber eben diese mangelnde Trennschärfe in der begrifflichen Bestimmung kann auch zu einem Mißverständnis führen: Wenn nämlich einer doch beachtlichen Bereitschaft der Firmen, Mitarbeiter aufzunehmen, gleichzeitig eine beträchtliche Anzahl Arbeitssuchender gegenübersteht, so könnte der Schluß naheliegen, daß es die Arbeitssuchenden aller Wahrscheinlichkeit nach hinsichtlich dieser Voraussetzungen fehlen ließen. Diese Folgerung ist jedoch in ihrer Pauschalität unzulässig, da hinsichtlich der Mitarbeiterwünsche seitens der Betriebe auch die berufsfachlichen Qualifikationen für die Aufnahme oder Ablehnung eines Bewerbers maßgeblich sind. Möglicherweise läßt sich jedoch die Betonung extrafunktionaler Qualifikationen auch als Unvermögen einer klareren Bestimmung der eigentlichen fachlichen Einstellungs Voraussetzungen interpretieren.

Die vorwiegend klein- und mittelbetriebliche Struktur der österreichischen Wirtschaft bringt es mit sich, daß ein relativ hoher Firmenanteil sich im Zusammenhang mit mittelfristigen Planungen auf betriebswirtschaftliche Aspekte der Unternehmensführung beschränkt. Die Firma ist vorwiegend Ort des Produktionsgeschehens und die Intensität, mit der man weitere Aufträge sucht, hängt von der absehbaren Auslastung ab. Diese kleineren Firmen sind in der Regel in ihrem Leistungsangebot flexibler als große Unternehmen, sodaß sie auch in produktionstechnischer Hinsicht dynamischer sind.

Eine günstige Auftragslage und veränderte verfahrenstechnische Fertigungsschwerpunkte führen zunächst zu verstärktem Arbeitseinsatz der Mitarbeiter, und erst wenn dieses Mittel nicht ausreicht, wird die Aufnahme eines Neuen erwogen, der dann dringendst benötigt wird und womöglich unmittelbar eingesetzt werden muß. Hierin liegt eine der Ursachen, warum die Vermittlungszeiten der Arbeitsämter kritisiert wurden.

Wenn es also um den rein quantitativen Aspekt der Personalplanung geht, finden sich in vielen Betrieben Bedingungen, die eine mittel- oder langfristige Abschätzung erschweren. Zieht man ferner das Fehlen konkreter Anforderungen bezüglich spezieller Qualifikationen der eventuell aufzunehmenden Mitarbeiter in Betracht, wird die Vorhersagbarkeit einer Personalnachfrage noch komplizierter.

Bedingt durch eher kurzfristige Auftragsplanung und mangelnde konkrete Anforderungen an die Qualifikation ihrer Mitarbeiter gibt es auch von betrieblicher Seite selbst bei vorhandener Bildungsbereitschaft insofern Probleme exakte Lernziele zu formulieren und damit einen geeigneten Kurs auszuwählen.

Grundsätzlich bieten sich in diesem Zusammenhang zwei Lösungsstrategien an, die einander nicht ausschließen, sondern vielmehr ergänzen. Einerseits nämlich könnten in weitaus mehr Unternehmen verbesserte Modelle zur Schätzung innerbetrieblichen Personalbedarfes verwendet werden. Dort jedoch, wo aufgrund der Dynamik und Flexibilität des Betriebsgeschehens derartige Planungen wenig zielführend sind, sollten mehr Möglichkeiten für einen kurzfristigen und übergangsweisen Einsatz von Mitarbeitern geschaffen werden.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Aufzeigen der Notwendigkeit beziehungsweise Intensivierung einer strategischen Unternehmensplanung
- Erstellung von Planungskonzepten zur Schätzung des Personalbedarfs insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe
- Bedarfsweise Beratung von Unternehmen bei der Umsetzung entsprechender Konzepte auf den jeweiligen Betrieb

- Erarbeitung und Attraktivierung von Modellen für flexible und dynamische Beschäftigungsverhältnisse

3.5 Probleme beim Erkennen von Bildungsproblemen in der Firmenverantwortung

Zweifelsohne spielt es auch eine Rolle, inwieweit man seitens der Firmenleitung in der Lage oder bereit ist, Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeitern als ein Problem der Personalentwicklungsplanung anzusehen. Solange nämlich der Arbeitsmarkt in der Lage war, jederzeit und kurzfristig die jeweils gesuchten Mitarbeitergruppen zur Verfügung zu stellen, wiesen entsprechende betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen eine geringere Bedeutung auf. Eine derartige Strategie war insbesondere für Stellenbeschreibungen, bei denen mit keinen oder nur geringen Einarbeitungszeiten zu rechnen war bzw. für die Suche nach Mitarbeitern ohne besondere Vorkenntnisse zweckmäßig. Die technische Entwicklung der letzten Jahre zeigte jedoch, daß die Zahl genau dieser Tätigkeiten zurückgegangen ist und - wie auch andere Untersuchungen zeigen - weiter zurückgehen wird.

Eine berufliche Höherqualifizierung von Arbeitslosen stellt in diesem Zusammenhang nur dann eine denkbare arbeitsmarktwirksame Gegenmaßnahme dar, wenn die Höherqualifizierung seitens des zukünftigen Dienstgebers inhaltlich akzeptiert wird. Das Problem der inhaltlichen Akzeptierung entfällt jedoch, wenn die qualifizierende Maßnahme entweder in enger Kooperation zwischen dem Betrieb und dem Veranstalter des Seminars stattfindet oder überhaupt innerhalb eines Betriebes durchgeführt wird. Die erste Variante käme wohl in erster Linie für größere Unternehmen in Frage, die in der Lage wären, derartige Rekrutierungsseminare auszuschreiben, die mit Unterstützung der Arbeitsmarktverwaltung organisiert werden könnten. Ferner wäre hier an die finanzielle Förderung von Einschulungs- und Einarbeitungszeiten für neue Mitarbeiter nach Zustandekommen eines definitiven Beschäftigungsverhältnisses zu denken.

Es ist nicht auszuschließen, daß die bisweilen aufgezeigte mangelnde Weiterbildungsbereitschaft bei Arbeitnehmern das Ergebnis fehlender oder mangelnder Anerkennung durch den Dienstgeber darstellt. Hier galte es, die Möglichkeiten zu schaffen, die es erlauben, individuelle Personalentwicklungspläne zwischen Arbeitnehmer und dem Dienstgeber geeigneter Seminare zu entwickeln, damit sich berufliche Bildung in der Form hoher Arbeitsplatzsicherheit und erstrebenswerter Karriereperspektiven auszahlt. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür wäre auch der Abbau weit

verbreiteter Vorurteile in der Wirtschaft gegenüber Bildung und Bildungsberatung.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Information der Unternehmen über Fördermöglichkeiten nach AMFG
- Verstärkte Information hinsichtlich der Notwendigkeit und der Angebote betrieblicher interner und externer Bildungsarbeit
- Intensivierung der Möglichkeiten eines zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausches unter Ausnutzung der Modellwirkung von Success-Stories

3.6 Probleme beim Erkennen von Bildungsproblemen in der Arbeitnehmerschaft

Das Problem der inhaltlichen Bestimmung von Bildungsmaßnahmen besteht jedoch nicht bei Bildungsplanern und Seminarleitern, sondern auch bei jenen, die sich bereits für die Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung entschieden haben. So haben die Teilnehmer am Beginn einer entsprechenden Veranstaltung oft große Schwierigkeiten, ihre Vorstellungen und Erwartungen so zu bestimmen, daß sie im Kurs hinreichend berücksichtigt werden können.

Die Teilnahme an betriebsinternen oder externen Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung stößt bisweilen bei der Belegschaft auf Desinteresse. Die Bedeutung der beruflichen Bildung als Beitrag zur persönlichen Arbeitsplatzsicherung ist zu wenig bekannt oder wird im konkreten Einzelfall als irrelevant erachtet.

Als Ursache hierfür wäre zunächst zu nennen, daß vielfach eine verlorengegangene oder mangelnde Transparenz in der Arbeitssituation selbst die Abschätzung des Marktwertes eigener beruflicher Qualifikation erschwert: Derjenige, der seit mehreren Jahren bei einer Kfz-Vertragswerkstätte als Mechaniker arbeitet, gilt womöglich nur in "seiner Werkstätte" als "alter Hase", ist bei anderen Vertragswerkstätten der gleichen Automarke aber nur mehr gut einsetzbar, während andere Firmen der Branche bei Bedarf Mechanikern von Werkstätten anderer Autohersteller den Vorzug geben. Gerade

auch bei subjektiv hoher Arbeitsplatzsicherheit sollte also die Bereitschaft zur Weiterbildung geweckt werden.

Eine denkbare weitere Ursache besteht in der Unübersichtlichkeit und Anonymität der persönlichen Arbeitssituation. Diese Sachlage äußert sich sprachlich, wenn der Einzelne bei einem erforderlichen Personalabbau im Betrieb hofft, daß es ihn "nicht trifft", als handle es sich um ein Glücksspiel. Vielfach herrscht also die Meinung vor, daß die Sicherheit des Einzelnen am Arbeitsplatz dem persönlichen Einflußbereich ohnehin entzogen sei und somit auch der Beitrag von Bildungsmaßnahmen bestenfalls gering sei.

Die Bereitschaft zur Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung stößt auch insbesondere dann auf wenig Interesse, wenn die Kurse oder Seminare teilweise oder gänzlich innerhalb der Freizeit angeboten werden. Dort, wo die Teilnahme auf Anregung des Dienstgebers erfolgt und inhaltlich zum weitaus größten Teil betriebspezifische berufliche Interessen im Vordergrund stehen, sollten Weiterbildungsveranstaltungen nach Möglichkeit auch innerhalb der Dienstzeit wahrgenommen werden können. Je nachdem, ob innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit, sollte entweder die Durchführung entsprechender innerbetrieblicher Seminare als Beitrag zur Arbeitsmarktförderung auch finanziell gefördert werden können bzw. die freiwillige Teilnahme etwa finanziell oder durch die Eröffnung von Karriereperspektiven honoriert werden. Ueberdies wäre darauf hinzuweisen, daß im Zuge der Arbeitszeitverkürzung und dem hierdurch erhöhten privatem Zeitbudget auch mehr Möglichkeiten zur Wahrnehmung der angebotenen Bildungsveranstaltungen bestehen, die lediglich wahrgenommen zu werden brauchen.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Verdeutlichung der Vorbildfunktion von Vorgesetzten, die Zeit und Mühe für ihre berufliche Fortbildung aufwenden
- Intensive Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Auswahl und Planung von Bildungsmaßnahmen
- Einführung regelmäßiger innerbetrieblicher Gesprächsrunden zur Auslotung beruflicher Bildungsdefizite und Bildungsinteressen
- Schaffung klarer einzelbetrieblicher Förderungsbedingungen für die Teilnahme an berufsbildenden Seminaren

etwa durch allgemeine Richtlinien für die Abgeltung von Zeit- und Kostenaufwand

- Eröffnung von Perspektiven des beruflichen Aufstieges durch Anbieten individueller Bildungspläne
- Erhöhung der Wahrscheinlichkeit von Erfolgserlebnissen durch gezielte Transferförderungen

3.7 Das Problem der Konkurrenz zwischen beruflicher Auslastung und der Möglichkeit beruflicher Weiterbildung

Es hat den Anschein, daß jene Qualifikationsveränderungen, die sich abzeichnen beginnen, nicht allein mit konventionellen Mitteln der Personalentwicklungsplanung oder Arbeitsmarktförderung bewältigt werden können.

In manchen Betrieben ergeben sich darüber hinaus insofern Probleme, weil im Zuge verfahrenstechnischer Umstellungen die Möglichkeiten der Schulung und Einarbeitung in der realen Arbeitssituation eingeschränkt sind. D.h. man benötigt bei der Aufnahme neuer Mitarbeiter spezielle Ausbildungseinrichtungen, wobei das Trainingspersonal nicht oder nur eingeschränkt produktiv sein kann.

Auffallend ist auch, daß jene Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich nicht einmal übergangsweise von Kollegen im Betrieb übernommen werden kann, auch für die Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung während der Dienstzeit kaum in Frage kommen.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Erarbeitung spezieller Kompakt- und Intensivprogramme oder von Materialien zum Selbststudium für diese Zielgruppen
- Erleichterung und Förderung informeller Bildungsmaßnahmen über Fachbibliotheken, Zeitschriften etc.
- Intensivierung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz durch Schaffung geeigneter arbeitsorganisatorischer Rahmenbedingungen (Quality-Circle, Lernstatt, etc.)

3.8 Organisatorische Probleme bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen

Die Förderung bzw. Durchführung beruflicher Mitarbeiterschulungen durch einen Betrieb stößt auch insofern auf Probleme, als man vielfach nicht oder zuwenig weiß, wie die angebotenen Möglichkeiten zielführend eingesetzt werden können. Von der Erhebung des Bildungsbedarfes, dem Entwerfen von Förderungsrichtlinien bis zur Auswahl geeigneter Kursprogramme wird der Weg bisweilen eher intuitiv beschritten. Neben den planerischen Aufgabenstellungen fallen in der weiteren Folge die organisatorischen Arbeiten an, die von der Mitarbeiterauswahl bis zur Kostenanalyse und Abrechnung reichen und nicht zuletzt ergeben sich auch die pädagogischen Betreuungsbereiche von der Schaffung transferfördernder Maßnahmen bis zur Evaluation. Ein großer Teil der Betriebe ist hinsichtlich dieser Vielfalt zu berücksichtigender Kriterien einer erfolgreichen Bildungsarbeit überfordert.

Hinzu kommt ein besonderer Aspekt beruflicher Bildung, der darin besteht, daß es innerhalb einer Firma eine Reihe fachlich bestens qualifizierter Mitarbeiter gibt, die durch die Weitergabe ihres Wissens an Kollegen Bildungsdefizite abbauen können. Die Praxis zeigt jedoch, daß eben diese Mitarbeiter nur selten als Trainer eingesetzt werden können, weil ihnen die pädagogischen oder organisatorischen Voraussetzungen sowie die Erfahrung fehlen. Grundsätzlich ist jedoch anzunehmen, daß mit der Unterstützung von pädagogischen und organisatorischen Bildungsangeboten für Praktiker in der beruflichen Erwachsenenbildung eine Intensivierung innerbetrieblicher Bildung erwartet werden kann.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Verstärkte Inanspruchnahme von Beratungsdiensten zur Unterstützung betrieblicher Bildungsplanung und Bildungsorganisation
- Anbieten von Hilfestellungen für Betriebe bei der pädagogischen Umsetzung und Aufbereitung von Bildungszielen
- Erarbeitung von speziellen Kursangeboten für Praktiker in der Erwachsenenbildung (Multiplikatoren- und Train-the-Trainer Schulungen)

3.9 Probleme bei der Wahrnehmung von Bildungsangeboten

Inhaltlich ergibt sich auf der Grundlage der Bildungsangebote öffentlicher EB-Institutionen ein inhaltlich breites Angebot beruflich-qualifizierender Maßnahmen. Diese Situation kann jedoch nicht darüber hinwegtauschen, daß regional in dieser Hinsicht auch ausgeprägte Unterschiede bestehen. Grundsätzlich ist es hier

so, daß in den Ballungsräumen die Angebote die Bildungsinteressen im wesentlichen abdecken können.

Außerhalb dieser Zentren ist dies jedoch vielfach nicht der Fall. Als Gegenmaßnahme wäre hier eine besondere Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung bei Fernschulen oder Firmen zu erwägen, wobei die Möglichkeiten einer vergleichbaren inhaltlichen Streuung von Angeboten unter Ausnutzung neuer Informationstechniken geprüft werden sollten.

Da firmeninterne Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen als wichtige Ergänzung externer Veranstalter angesehen werden können, die darüber hinaus einen wertvollen Beitrag zur regionalen Flächendeckung von Bildungsangeboten darstellen, wäre zu prüfen, inwieweit diese, wenn sie öffentlich zugänglich sind, besonders gefördert werden sollten (Beispiel: zwischenbetriebliche Seminarangebote).

Ferner wäre zu erwägen, das gesamte Bildungsangebot von Organisationen der beruflichen Weiterbildung in Österreich in der Weise umfassend zu dokumentieren, daß jedem Interessenten ausgehend von seiner derzeitigen beruflichen Tätigkeit unter Einbeziehung der verkehrstechnischen Erreichbarkeit die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung jederzeit zugänglich gemacht werden könnten. Hierbei sollten die Möglichkeiten der neuen Informationstechniken ausgenutzt werden.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Möglichst genaue Bestimmung von Zielgruppen und Eingangsvoraussetzungen
- Einbeziehen von Praxiserfahrungen und Vorkenntnissen von Teilnehmern und Abstimmung der Zielsetzungen im Sinne der Erwartungen

- Laufende zielgruppenorientierte und inhaltlich selektive Akquisition weiterführender Kursangebote für Unternehmen und Dienstnehmer
- Intensivierung von Fernschulangeboten zur beruflichen Erwachsenenbildung und Erprobung von Schulungskonzepten unter Ausnutzung neuer Informationstechniken
- Förderung zwischenbetrieblicher Bildungsmaßnahmen

3.10 Denkbare Ursachen und Gegenmaßnahmen im Bereich des Schulwesens

An der Entstehung der gegenständlichen Problematik sind möglicherweise die Trends der letzten Jahre innerhalb des Bildungswesens ebenfalls beteiligt: Die intensive Förderung höherer Bildungsgänge führte zwar zu quantitativ orientierten Erfolgswahlen, hinsichtlich der sich jedoch nicht notwendigerweise eine qualitative Entsprechung in den beruflichen Möglichkeiten finden läßt. So wird vielfach festgestellt, daß eben die in der Öffentlichkeit weit verbreitete Orientierung an weiterführenden schulischen Bildungsgängen zu nicht bedarfsgerechten Qualifizierungen führt. Nach Auffassung der Wirtschaft ist demgegenüber eine solide an den Anforderungen der Wirtschaftspraxis orientierte Bildung und Ausbildung die beste Basis für den einzelnen, um eine entsprechende Beschäftigung zu finden, sich weiter zu entwickeln und sie schützt weitgehend vor einem Verlust des Arbeitsplatzes.

Ein Problem schulischer Bildungsmaßnahmen besteht darin, daß nicht arbeitsmarktkonforme Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel nicht unmittelbar auf das Bildungswesen zurückwirken, sondern auf denjenigen, der womöglich nicht bzw. nicht adäquat eingesetzt werden kann. Weiters kann bei nicht arbeitsmarktkonformen Qualifizierungen ein Fehlbedarf in jenen Bereichen der Wirtschaft resultieren, die seitens des Bildungswesens vernachlässigt wurden. Dieser Fehlbedarf wirkt gleichfalls nicht auf das Bildungswesen zurück, sondern trifft die Wirtschaft empfindlich. Von daher wäre die laufende Beobachtung und Analyse der beruflichen Einmündungen der Absolventen insbesondere aus weiterführenden Schulen ein notwendiges Instrument der Bildungsplanung.

In dem Umfang, in dem damit zu rechnen sein wird, daß sich beispielsweise für Maturanten andere Beschäftigungsbereiche ergeben, ist an den höheren Schulen auf die geänderte Beschäftigungssituation vorzubereiten. Der unmittelbare Kontakt mit der Wirtschaft -

sei es in Form von Betriebspraktika bis hin zu Patenschaften Betrieb-Schule - ist hierfür wesentlich.

Umgekehrt sollten Berufsbilder für bestimmte Tätigkeiten nach Möglichkeit dem geänderten Qualifikationsprofil zukünftiger Bewerber entsprechend angepaßt werden.

Die Berufsinformation sollte in allen Bereichen des Schulwesens (auch in berufsbildenden Pflichtschulen) eingerichtet bzw. intensiviert werden, wobei auf wirklichkeitsnahes Anschauungsmaterial besonderer Wert gelegt werden soll. Die Aufgabentrennung zwischen Schullaufbahn- und Berufsberatung ist artifiziell und in der Praxis aufzugeben.

Als sich in diesem Zusammenhang ergebende Maßnahmen wären denkbar:

- Intensivierung der Berufsinformation bei Schülern und Eltern
- Hinreichende Berücksichtigung der Berufsinformation in der Lehreraus- und -weiterbildung.
- Verstärkte fachintegrative Berücksichtigung von Arbeitswelt und beruflicher Information im gesamten Schulwesen
- Vereinheitlichung der Aufgaben von Berufs- und Schullaufbahnberatung
- Erleichterungen für Maturanten in der Lehre
- Verstärkte Praxisorientierung über Einrichtung zusätzlicher Bildungsangebote und freiwilliger innerer Differenzierung



ZUSAMMENFASSUNG

Innerhalb der jüngsten Vergangenheit ist viel darüber diskutiert worden, inwieweit man angesichts vieler Firmen, die - oft sogar dringend - Beschäftigte suchen, bei gleichzeitig vielen arbeits-suchenden Menschen in Österreich, die Aufrichtigkeit der Arbeits-suche und die tatsächliche Bereitschaft, eine Beschäftigung auf-zunehmen in Zweifel ziehen könne. In diesem Zusammenhang gibt es verschiedene Auffassungen, welche Gründe für diese Entwicklung verantwortlich gemacht werden können. Die vorliegende Arbeit setzt sich in vier Einzelstudien vor allem mit Fragen der wech-selseitigen Beziehungen zwischen Arbeitsmarktentwicklungen und dem Bildungswesen auseinander.

Gegenstand des ersten Teiles ist eine Befragung österreichischer Unternehmen, die insbesondere strukturelle qualifikatorische Un-terschiede am Arbeitsmarkt erfassen sollte. Hierbei wurden pri-mär Dienstgeberbetriebe berücksichtigt. Auf der Basis von ca. 2.000 verwertbaren Rücksendungen wurde - nach den Merkmalen Bun-desland, Sektion der Bundeskammer, Betriebsgröße - eine Hochrech-nung auf die Grundgesamtheit vorgenommen. In den resultierenden 124.000 Betrieben waren insgesamt ca. 1,4 Millionen unselbständig Beschäftigte tätig, von denen die Hälfte auf das verarbeitende Gewerbe und die Industrie entfällt, knapp ein Fünftel auf den Handel und die Lagerung, jeweils über ein Zehntel auf den Dienst-leistungsbereich und das Bauwesen. Das erhobene Datenmaterial kann als verlässlich und repräsentativ aufgefaßt werden.

Bei mehr als der Hälfte der Betriebe wurde eine Zunahme der Fach-kräftezahlen für die nächsten Jahre erwartet. Hierbei waren im Bereich Handel und Lagerung die Nettozunahmen vor allem bei qua-lifizierten Fachkräften überdurchschnittlich hoch. Mit einer überdurchschnittlich hohen Nachfrage nach Spitzenfachkräften wur-de vor allem im Bauwesen gerechnet. Nachfrageprobleme bei der Deckung des betrieblichen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften werden besonders im Bauwesen und im Dienstleistungsbereich erwar-tet. Bei Spitzenfachkräften kommt diese Problematik besonders ausgeprägt im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie zum Ausdruck.

Bei ungefähr der Hälfte der Betriebe werden Bildungsmaßnahmen betrieben, wobei als Ziel der beruflichen Weiterbildung vor allem die bessere Erfüllung gegenwertiger Arbeitsaufgaben genannt wird. Diesbezügliche Aktivitäten betreffen vorwiegend Facharbeiter und kaufmännische Angestellte.

Von einem Viertel der Betriebe ist angegeben worden, daß sie Mitarbeiter aufnehmen könnten. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil suchender Betriebe vor allem in Vorarlberg, aber auch in Oberösterreich und Salzburg; unterdurchschnittlich ist die Nachfrage dagegen in Wien und vor allem im Burgenland. Insgesamt könnten von den Betrieben ca. 85.000 Mitarbeiter aufgenommen werden. Bezogen auf die Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten der Grundgesamtheit (1,4 Millionen) sind das 6,1%. Gesucht werden zu etwa 40 Prozent Mitarbeiter aus Produktionsberufen. Zu einem Drittel Handels- und Verkehrsberufe, etwas über ein Drittel Dienstleistungsberufe, und ein Zehntel Verwaltungs- und Büroberufe, während technische Berufe von 7% nachgefragt wurden.

Zwei Drittel der Betriebe halten Pflichtschule bzw. Lehrabschluß für die Besetzung offener Stellen für unbedingt erforderlich bzw. erwünscht. So bildet eine abgeschlossene Lehre bei 31 Prozent der Betriebe eine unerläßliche Voraussetzung und bei 37 Prozent der Firmen, die offene Stellen anbieten, ist sie zumindest erwünscht. Rein schulische Berufsausbildungsgänge, wie sie vor allem von Fachschulen vermittelt werden, werden demgegenüber wesentlich seltener angeführt. So wird nur bei weniger als einem Drittel der Betriebe die Absolvierung einer berufsbildenden mittleren Schule als erforderlich oder erwünscht erachtet. Ähnliches gilt auch für den Abschluß einer berufsbildenden höheren Schule mit einem Betriebsanteil von ca. 20 Prozent, doch liegen bei diesem Ausbildungsniveau andere und naturgemäß weniger offene Stellen vor.

Bei den Wünschen an neue Mitarbeiter kommt neben schulischen Ausbildungen auch Zusatzausbildungen bzw. Anforderungen, die über rein berufliches Wissen hinausgehen eine große Bedeutung zu. So wird in etwa zwei Dritteln der befragten Firmen eine Spezialausbildung für die zu besetzende Stelle für erforderlich gehalten. Bei diesen handelt es sich um betriebsinterne Einschulungen, anerkannte Leistungsnachweise und formale Berechtigungen, oder um Fremdsprachenkenntnisse. Der weitaus größte Teil der Angaben entfiel jedoch auf brancheneinschlägige technisch-fachliche Kenntnisse.

Außerordentlich wichtig scheinen aber auch jene Fähigkeiten zu sein, die über das rein berufliche Wissen hinausgehen, denn ein Viertel der Betriebe hat der Notwendigkeit derartiger Fähigkeiten zugestimmt. Genannt wurden in diesem Zusammenhang Begriffe wie 'Interesse für die angebotene Arbeit' oder 'Verlässlichkeit'. Mehr als die Hälfte der Angaben ließen sich der Kategorie 'besondere Leistungsanforderungen' zuordnen, wobei typische Begriffe zur Illustration derartiger Inhalte 'Durchsetzungsvermögen' oder 'Überzeugungskraft' waren.

Ausgehend von der Vermutung, daß Abweichungen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt nicht ausschließlich im Sinne unzureichend übereinstimmender funktionaler Qualifikations- und Anforderungsprofile zu deuten sind, ist in der zweiten Untersuchung eine Interviewerhebung bei österreichischen Unternehmen durchgeführt worden, anhand welcher auch differenzierte qualitative Aspekte der gegenständlichen Problematik illustriert werden sollten.

Dabei zeigte sich, daß die Analyse der Bedingungsfaktoren der gegenwärtigen Situation am Arbeitsmarkt - dem Überhang an Stellensuchenden bei gleichzeitigem Mangel an qualifizierten Fachkräften - ein komplexes und oft nur aus der jeweiligen regionalen und branchenmäßigen Perspektive gänzlich verständliches Bild erbrachte. Hierbei zeichneten sich seitens der befragten Unternehmungen zwei grundlegende Erklärungsfelder ab.

Zum einen hat in der Vergangenheit die anhaltend gute wirtschaftliche Entwicklung mit ihrer Vollbeschäftigung innerhalb der Gruppe der Beschäftigten bisweilen die Entstehung von Bildungsdefiziten insofern begünstigt, als man ja auch ohne Weiterbildung mit einer relativ sicheren Beschäftigung rechnen konnte. Bildung wurde weniger als Maßnahme zur beruflichen Anpassung, sondern vielmehr als Mittel zum sozialen Aufstieg gesehen. Ausdruck dieses Denkens ist der ebenfalls in dieser Zeit einsetzende "Bildungsboom". Der hiermit verbundene verstärkte Zustrom zu weiterführenden Schulen und "höherer Bildung" führt mit einer zeitlichen Verzögerung, die durch die demographische Entwicklung bedingt ist, zurzeit zu einer empfindlichen Verminderung jenes Potentials, auf das die Facharbeiterschulung zurückzugreifen gewohnt war. Es kam somit innerhalb der letzten Jahre zu einer Konsolidierung der "primären Arbeitsmärkte" die von einer Abwertung des Images der beruflichen Bildung begleitet war.

Zum anderen haben der rasche technologische Wandel, die angespannte Wirtschaftslage und der verschärfte Wettbewerb den Bedarf an beruflich höher qualifizierten Fachkräften in fast allen Wirtschaftssparten ansteigen lassen. Gleichzeitig ist der Anteil jener Arbeitsplätze, die von Hilfskräften wahrgenommen werden können zurückgegangen.

Im Hinblick auf die aktuellen Strategien zur Bewältigung dieser durch diese Entwicklung entstandenen Herausforderung lassen sich zwei Typen unterscheiden. Zum einen wird in der Weise verfahren, daß eine arbeitsorganisatorische Umstrukturierung angestrebt werden muß, die es erlaubt, mit den gegebenen Qualifikationen das Auslangen zu finden. Konzepte dieser Art spielen vor allem ange-

sichts eines konsolidierten, betriebsinternen, primären Arbeitsmarktes eine Rolle. Für das Bildungswesen stellt diese Strategie keine Herausforderung dar.

Die andere Gruppe von Maßnahmen zielt jedoch darauf ab, den Stellenwert der beruflichen Bildung der Nachfragestruktur anzupassen. Dies ist die klassische Problemstellung des betrieblichen Bildungswesens, wonach auf der Grundlage einer laufenden Personalentwicklung, die sich an den beruflichen Veränderungen orientiert, ein effizienterer Einsatz der Belegschaft resultiert.

Problematisch ist in diesem Zusammenhang, daß in jenen Bereichen die der Berufstätigkeit vorgelagert sind, und die schulische Laufbahn sowie die zugeordneten Berufs- und Lebenserwartungen grundlegend prägen, die Arbeitswirklichkeit und der Berufsalltag einen geringen und womöglich negativen Stellenwert aufweisen: Dies führt dazu, daß höheren beruflichen Qualifikationserfordernissen in der Wirtschaft angebotsseitig formal höher gebildete Menschen gegenüberstehen.

Der dritte Teil der Studie befaßt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen von Bildungsmaßnahmen zur Anpassung des Qualifikationsangebotes an die Nachfrage. Der Ansatzpunkt der Arbeitsmarktschulung liegt in der Feststellung von Abweichungen zwischen den Anforderungsprofilen für offene Stellen und den Qualifikationsprofilen der Arbeitssuchenden und der Ableitung zuordbarer Nachschulungsinhalte.

Im Hintergrund steht dabei die Vorstellung, daß die Ursachen derzeitiger Arbeitsmarktprobleme in einem Zusammenhang mit dem technischen Strukturwandel und infolgedessen geänderten Qualifikationsanforderungen stehen. Beschäftigungsproblemen kann im Sinne dieses Konzeptes durch Qualifizierungsmaßnahmen begegnet werden. Bildungsplanerische Maßnahmen, die diesem Konzept folgen, finden aber dort ihre Grenzen, wo sich herausstellt, daß berufliche Anforderungsprofile einem laufenden Wandel unterliegen und die mangelnde Transparenz zukünftiger Berufserfordernisse die verbindliche Festlegung derartiger Profile erschwert oder letztlich sogar unmöglich macht.

Wie weiter ausgeführt wird, sollte das Wesen beruflicher Bildungsmaßnahmen demgegenüber vielmehr darin bestehen, den Marktwert der persönlichen Qualifikation zu erhalten oder zu steigern. Von daher sollten die Bemühungen der Arbeitsmarktschulung dahin gehen, über gezielte berufs begleitende Bildungsmaßnahmen das Risiko der Arbeitslosigkeit zu minimieren. Wenn Arbeitslosigkeit

durch Qualifikationsdefizite am Arbeitsplatz entsteht, so sollte man sich nicht allein mit dem Phänomen der Arbeitslosigkeit selbst befassen, sondern versuchen, auf diesen Entstehungsprozeß Einfluß zu nehmen. Der beruflichen Weiterbildung im Betrieb kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu, denn dort, wo Qualifikationsdefizite entstehen, wird sich auch am ehesten feststellen lassen, anhand welcher Schulungsmaßnahmen man Abhilfe schaffen kann.

Dabei zeigt sich aber, daß sich nur ein relativ kleiner Firmenanteil mit Personalplanung befaßt. Angesichts der vorwiegend klein- und mittelbetrieblichen Struktur der österreichischen Wirtschaft finden sich offensichtlich in vielen Betrieben Bedingungen, die eine mittel- oder langfristige Abschätzung erschweren. Zieht man ferner die Unsicherheit gegenüber speziellen Qualifikationen in Betracht, wird die Vorhersagbarkeit einer Personalnachfrage noch komplizierter. Dessen ungeachtet dürfte der Zugang für die inhaltliche Bestimmung von Bildungsmaßnahmen am ehesten auf dem Wege einer engen Kooperation zwischen Betrieben und Schulungsanbietern zu finden sein.

Vielfach ist aber auch die Bedeutung der beruflichen Bildung als Beitrag zur persönlichen Arbeitsplatzsicherung in der Belegschaft zu wenig bekannt, oder wird im konkreten Einzelfall als irrelevant erachtet. Dieser Eindruck wird durch die Auffassung verstärkt, daß die Sicherheit des Einzelnen am Arbeitsplatz dem persönlichen Einflußbereich ohnehin entzogen sei und somit auch der Beitrag von Bildungsmaßnahmen bestenfalls gering sei.

Schließlich wird darauf verwiesen, daß an der Entstehung der gegenständlichen Problematik auch die Förderung höherer Bildungsgänge im öffentlichen Bildungswesen beteiligt war, die zu nicht bedarfsgerechten Qualifizierungen geführt hat.

SUMMARY

This report presents three studies concerning the conditions of labour market training as an instrument to reduce unemployment in Austria. As a matter of fact, we have some imbalances on the labour market, which are to be characterized by considerable unemployment figures and unsatisfied demands for additional employees at the same time. The three studies, which have been carried out during the last two years, analyse the resulting problems by using different methods according to the appropriate aspects of the authors intentions.

The first study offers the results of a survey which was directed to austrian enterprises. On the basis of 2.000 respondents we made an extrapolation in regard to the economic structure in Austria. The resulting 124.000 enterprises with 1,4 million employed workers could be proved as being representative and reliable.

More than 50 percent of the companies expected an increasing number of skilled workers for the next years. According to this development the apprehension of unsatisfied demands arose in long term. About 25 percent of the enterprises were seeking for workers at the present time and the number of vacancies summed up to about 85.000 job offers (i.e. 6,1 percent of the total employment). Among these were 40 percent concerning the production area, one third referred to commercial business and transportation, another third to service occupations, 10 percent concerned the administration area and technical jobs were offered by 7 percent.

Some attention was drawn to the fact that educational standards offered by schools are loosing their significance concerning necessary qualificational demands. More than 60 percent of the enterprises agreed that additional training or special vocational qualifications were essential to get one of the offered jobs. The most often mentioned criteria have been attendance of an in-plant training phase, an approval of qualificational standards, professional authorizations or a good command of foreign languages. In addition about 25 percent of the enterprises demanded abilities beyond mere vocational knowledge and skills. They wished, that job seekers should take personal interest in the offered job and should be reliable in doing their work.

The second study is starting from the assumption that imbalances on the labour market would not stem from unmatched vocational profiles at all. So we interviewed 23 representatives from Au-

strian companies, to receive some additional insight in more qualitative explanations concerning this problem. Apart from very special regional or vocational aspects this analysis provided two basic points of view:

The first focusses on the fact that some time ago there was a fair and stable economic growth. During this time of full employment the risk of neglecting vocational further education seemed to be rather small, because employment had been stable in any way. Obviously the consolidation of the labour market some years ago induced a lack of interest in vocational training and an increasing interest in general education. Nowadays this trend to higher education results in a severe reduction among those juveniles who otherwise would have obtained an apprenticeship training.

The second interpretation stresses the fact, that the ongoing technological change in times of an economic recession enforced the demand for higher qualified workers in nearly every economic area. At the same time the portion of jobs for unskilled workers decreased. So the underlying problem is, that the now arising need for skilled workers cannot be fulfilled by school leavers from pre-academic institutions.

It seems to be an unsolved challenge, that pre-vocational socialisation is on one hand very fundamental for vocational and career aspirations, while on the other hand the framework concerning the reality of work in its everyday circumstances in families and schools is either rather neglected or presented in terms of a negative image.

The third study is dealing with the opportunities and restraints of training job seekers according to the qualificational demands. First difficulties arise from the fact, that qualificational demands are changing due to corresponding technical developments. There are not only educational levels rearranging in a new way, but also several contents of training curricula: According to the fact that new technical developments are penetrating especially the manufacturing and service sector, a lot of occupational profiles have already changed too. Here the accelerating speed of technical change is offering more and more uncertainties concerning the appropriate educational or vocational targets. Nowadays it seems that a purely inductive approach to technological changes in job profiles becomes rather difficult.

Further problems are resulting from the commonly practiced method that training programmes are exclusively offered to the unemployed. In doing so, training programmes have a function similar to firebrigade actions: There is no doubt, that the unemployed need special attention of labour market authorities. But beyond that we will have to emphasize the target of labour market training activities in the sense of avoiding unemployment. Further training during employment will facilitate the election of the appropriate training programmes, and learning in the real occupational environment can be expected to be much more efficient before one has lost his job, because there are much better conditions to achieve the appropriate feed-backs in learning.

Furthermore in-plant training offers an opportunity to influence the formation of qualificational gaps in time by creating programmes for a strategic sort of personal development in the companies. In spite of the common point of view training activities should not exhaust in fulfilling given qualificational demands, but create those qualificational preconditions that will direct corresponding further technical applications in a way, which may be more effective and convenient for the people who deal with it.

We also have to recognize that the portion of companies having reliable concepts of personal development is rather poor. Obviously one reason for this is that the austrian economy can be characterized by a big majority of small or medium-sized companies, where activities like seeking for new workers or planning training activities only arise from time to time. So the occurring problems are regarded as being temporary and marginal. F.i. a small company, which has found new workers easily from the labour market 2 years ago, will today expect to find job candidates quite as easily and - of course - will fail. In bigger companies, due to their continuous personal or qualificational demands, these problems are quite easier to recognize as being structural. As long as small companies do not perceive that it is also up to themselves to solve their problems by creating training programmes and make preparation of their job offers in time, the chance of making bad experiences will grow.

Other restraints of effectiveness in labour market training are brought about by the fact, that too many workers do not regard vocational further education as an essential contribution to the stability of their own employment. This opinion is supported by the fact that layoffs are often justified by shortage of work, materials or other factors over which the worker has no control. Therefore the opportunities for the employed to manage their vocational career are considered of being rather ineffective too.

BIOGRAPHISCHE ANMERKUNGEN

Dr. Martin Geistlinger, geboren 1951 in Wiener Neustadt, studierte ab 1971 an der Universität Wien Psychologie, Soziologie und Volkswirtschaft und promovierte 1978 zum Dr. phil.

Seine bisherigen beruflichen Aktivitäten sind hauptsächlich im Umfeld von Markt- und Betriebsanalysen, Kommunikationsbelangen, Personal- und Ausbildungsfragen sowie im Bereich der Sozialforschung (Medienforschung, Bildungsforschung) angesiedelt.

Dr. Klaus Schedler, geboren 1952 in Gronau/Westfalen (BRD). Realschulabschluß und Abitur in der Bundesrepublik Deutschland; Studium in Österreich; Dissertation an der Abteilung mathematische Methoden der Psychologie in Wien. Promotion zum Dr. phil. im Jahr 1979.

Berufliche Tätigkeit: Während des Studiums freie Mitarbeit bei verschiedenen Forschungseinrichtungen im Bereich EDV und Statistik. Seit 1979 Forschungstätigkeit am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; Lehrauftrag an der Universität Wien. Seit 1983 stellvertretender Geschäftsführer des ibw.

Dr. Wolfgang Stigel, geb. 1952 in Wien, studierte Soziologie und Sozial- und Wirtschaftsgeschichte an der Universität.

Berufliche Tätigkeit: Sozialwissenschaftliche Forschungstätigkeit mit den Schwerpunkten Bildungswesen, Arbeitsmarkt und Technik.

Mitarbeit an verschiedenen sozialwissenschaftlichen Instituten; derzeit Mitarbeiter im Wissenschaftskollektiv Wien.