

Das AMS als kompetenter Partner von Betrieben

ENDBERICHT

Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich

TRUDE HAUSEGGER
PETER FUCHS

Prospect Unternehmensberatung GesmbH
Kirchengasse 19/12
A-1070 Wien
Tel: +43/1/523 72 39-0
E-mail: office@pro-spect.at
www.pro-spect.at

Wien, Mai 2004

INHALT

1.	KONTEXT, ZIELSETZUNGEN UND ABLAUF	3
A) ZUSAMMENSCHAU DER ERGEBNISSE		5
B) DIE DETAILBESCHREIBUNGEN		10
2.	DIE UNTERSUCHTEN UNTERNEHMEN	10
3.	ERGEBNISSE: HANDEL	11
3.1.	<i>Entwicklungen und Trends aus Sicht der Unternehmen.....</i>	12
3.2.	<i>Personalbedarfe bis Mitte 2005.....</i>	14
	3.2.1 Die Bandbreite der Anforderungen im Verkauf	14
	3.2.2 Die Anforderungen im Bereich Kassa	17
	3.2.3 Erwartete Lehrstellen	17
3.3.	<i>Kooperation mit dem AMS.....</i>	18
4.	ERGEBNISSE: MASCHINENBAU.....	20
4.1.	<i>Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen.....</i>	20
4.2.	<i>Personalbedarfe bis Mitte 2005.....</i>	22
	4.2.1 Anforderungen in der Konstruktion	22
	4.2.2 Erwartete Lehrstellen	23
4.3.	<i>Kooperation mit dem AMS.....</i>	24
5.	ERGEBNISSE: METALLBE- UND VERARBEITUNG	25
5.1.	<i>Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen.....</i>	25
5.2.	<i>Personalbedarfe bis Mitte 2005.....</i>	26
	5.2.1 Anforderungen in der Montage und an FacharbeiterInnen	26
	5.2.2 Erwartete Lehrstellen	28
5.3.	<i>Kooperation mit dem AMS.....</i>	28
6.	ERGEBNISSE: IT-DIENSTLEISTUNGEN	29
6.1.	<i>Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen.....</i>	29
6.2.	<i>Personalbedarfe bis Mitte 2005.....</i>	30
	6.2.1 Die Anforderungen im Bereich Softwareprogrammierung und Softwareentwicklung	30
	6.2.2 Anforderungen im Bereich Beratung/Dienstleistung	32
	6.2.3 Erwartete Lehrstellen	32
6.3.	<i>Erfahrungen in der Kooperation mit dem AMS</i>	33
7.	ERGEBNISSE: ELEKTRO-/ELEKTRONIK	34
7.1.	<i>Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen.....</i>	34
7.2.	<i>Personalbedarfe bis Mitte 2005.....</i>	35
7.3.	<i>Erfahrungen in der Kooperation mit dem AMS.....</i>	35
8.	ERGEBNISSE: UNTERNEHMEN, DIE ZU KEINEN BRANCHENSEGMENTEN ZUSAMMENGEFASST WERDEN KONNTEN ..	36
	8.1.1 Anforderungen an ProduktionsmitarbeiterInnen	36
	8.1.2 Anforderungen in der Buchhaltung/ Steuerberatung	38
8.2.	<i>Kooperation mit dem AMS.....</i>	38

1. Kontext, Zielsetzungen und Ablauf

Das Arbeitsmarktservice Oberösterreich beauftragte Prospect Unternehmensberatung im Dezember 2003 mit der Durchführung des Projektes „Das AMS als kompetenter Partner von Unternehmen“ für die Regionale Geschäftsstelle Steyr. Diesem Projekt ging im Jahr 2001 ein gleichgelagertes Projekt für die beiden Regionalen Geschäftsstellen in Kirchdorf und Wels voraus.

Ziel dieses Projektes war es, gemeinsam mit dem Service für Unternehmen der Regionalen Geschäftsstelle Steyr in 30 ausgewählten Unternehmen frühzeitig erwartete Stellenbesetzungen quantitativ und qualitativ auszuloten. Die Regionale Geschäftsstelle sollte dadurch auf mehrfache Weise profitieren:

- Durch die Erhebung und Beschreibung von zukünftig erwarteten offenen Stellen sollten der Planungshorizont und damit die Handlungsspielräume des AMS - insbesondere des Service für Unternehmen – erweitert werden.
- Durch die mit dem Instrumentarium des Personaldialoges gewählte breite und offene Zugangsweise zu Unternehmen sollten Hintergrundinformationen zu den von Unternehmen präferierten Dimensionen in Personaleinstellungsfragen gewonnen werden. Im Optimalfall sollten dadurch „Bilder“ von spezifischen unternehmerischen Arbeits- und vor allem Personalentscheidungskontexten entstehen, die in weiterer Folge einen soliden Hintergrund für gezielte Stellenvermittlungen darstellen und den Kommunikationsbedarf im Anlassfall verringern.
- Durch die überbetriebliche Auswertung der Ergebnisse sollten schwer besetzbare Stellen frühzeitig erkennbar werden. Diese Informationen sollen eine zusätzliche Basis für die Planung von AMS Schulungsmaßnahmen darstellen. Insbesondere diese Ebene kann – wenn sie gelingt – als hoch effektiv bezeichnet werden, ist doch in Zeiten nicht unbeträchtlicher Arbeitslosigkeit jede offene Stelle, die aufgrund qualifikatorischer Engpässe nicht besetzt werden kann, besonders bitter.

Auswahl der Unternehmen

Die Auswahl der Unternehmen, welche letztlich von Prospect Unternehmensberatung zur Beteiligung eingeladen wurde, erfolgte durch die Regionale Geschäftsstelle Steyr. Die RGS Steyr stellte Prospect Unternehmensberatung in 2 Tranchen insgesamt 47 Unternehmensadressen zur Verfügung. Diese wurden vom AMS schriftlich vorinformiert. Auf dieser Basis wurden telefonisch Termine vereinbart.

28 Unternehmen wurden erreicht

Von diesen 47 Unternehmen machten schlussendlich 28 von dieser Einladung Gebrauch. Die Durchführung von 28 anstatt der angepeilten 30 Personaldiskurse resultiert daraus, dass 2 Unternehmen die vereinbarten Termine kurzfristig wieder stornierten.¹

¹ Ein Termin wurde zweimal vereinbart, das erste Mal ohne Absage nicht eingehalten und beim zweiten Mal mündlich abgesagt. Das zweite Unternehmen sagte den Termin kurzfristig ab. Die RGS Steyr verzichtete auf die (kurzfristige) Namhaftmachung von weiteren Unternehmen.

Inhaltliche Erhebungsschwerpunkte

Schwerpunkte der Personaldialoge waren vor allem:

- Erwartungen bezüglich der Entwicklungen im spezifischen Marktsegment des Unternehmens, im Unternehmen selbst sowie deren Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen des Unternehmens
- Konkrete Tätigkeitsbereiche nachgefragter respektive in ihrer weiteren Beschäftigung gefährdeter Arbeitskräfte
- Erwartete Entwicklung in den nachgefragten Tätigkeitsbereichen in den nächsten 1-2 Jahren
- Tatsächliche Anforderungen an die Qualifikation dieser Arbeitskräfte (Mindest- und Sollanforderungen in fachlicher und überfachlicher Hinsicht)
- Mindesteinstiegsvoraussetzungen
- Aktuelle und künftige Personalrekrutierungsstrategien und -erfahrungen
- Akzeptanz von QuereinsteigerInnen und von weniger mobilen Arbeitskräften
- Entscheidungskriterien bei der Auswahl von Lehrlingen
- Bei Schwierigkeiten qualifizierte Arbeitskräfte zu finden: Bereitschaft für kooperative Lösungen, Beteiligungen und Vernetzungen
- Zufriedenheit mit den Dienstleistungen und Erwartungen an das AMS

A) Zusammenschau der Ergebnisse

Von den 28 besuchten Unternehmen werden insgesamt rund 115 Stellen sowie rund 35 Lehrstellen beschrieben. Von diesen Stellen erwartet man seitens der Betriebe eine Besetzung in den nächsten 12 Monaten. Teilweise handelt es sich um zusätzliche Stellen, teilweise geht man davon aus, dass die Stellenbesetzungen aufgrund von Fluktuationsprozessen erfolgen werden.

Betrachtet man das erwartete Qualifikationsniveau der Stellen, so zeigt sich eine hohe Bandbreite in den Anforderungen: Rund zwei Drittel der Stellen erfordern zumindest FacharbeiterInnenniveau und setzen in der Regel zusätzlich zum Abschluss einer formalen Ausbildung Praxis und reflektiertes Kommunikations- und Kooperationsverhalten voraus. In der Regel wird bei diesen Stellen sehr hoher Wert darauf gelegt, dass die Personen den erwarteten formalen Abschluss auch tatsächlich aufweisen – die Möglichkeiten für QuereinsteigerInnen sind dementsprechend begrenzt.

Soft-Skills für FacharbeiterInnen

Die Ergebnisse geben keinerlei Hinweise auf sinnvolle Schulungspakete für Personen, welche über keinen formalen Ausbildungsabschluss verfügen und nach einer Schulung in einer qualifizierten Anlernfähigkeit adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden könnten. Auffallend sind jedoch die vielfältigen und ausgeprägten Anforderungen an FacharbeiterInnen – dies sowohl in fachlich technischer Hinsicht als auch in Themenfeldern wie KundInnenorientierung, Verantwortungsbereitschaft, Qualitätsbewusstsein und auch fachspezifischer EDV. Schulungen dieses Zuschnitts sind erfahrungsgemäß dann am effektivsten, wenn sie in unmittelbarer Anbindung an unternehmerische Wirklichkeiten erfolgen. In diesem Sinne werden von den Unternehmen auch immer wieder Implacementmaßnahmen als sehr interessant und sinnvoll bewertet.

Berufsfeldspezifisches Soft-Skills Training für Arbeitslose?

Der einzige Ansatzpunkt für eine – überbetriebliche – Maßnahmengestaltung durch das AMS könnte aus Sicht des Projektteams in Soft-Skill-Trainingseinheiten für arbeitslose Personen liegen. Zentral an derartigen Maßnahmen wären aus unserer Erfahrung:

- Dass es sich um Trainingseinheiten handelt, die entweder unmittelbar an betriebliche Praxis gekoppelt sind oder diese zumindest simulieren. Diese Anforderung resultiert daraus, dass die Weiterentwicklung der eigenen Soft-Skills vor allem über eine Reflexion des eigenen Verhaltens möglich ist. Um das eigene Verhalten kontextadäquat reflektieren zu können, bedarf es einer Situation, in der das zu reflektierende Verhalten erlebt wird.
- Dass es sich um berufsfeldspezifische Praxissimulationen handelt: Nachdem die geforderten Soft-Skills im Bauwesen grundlegend andere sind als in einem Produktionsunternehmen und diese wiederum grundsätzlich anders sind als in einem Gastronomiebetrieb, können sinn- und wirkungsvolle Interventionen nur ausgehend vom jeweiligen Kontext entwickelt werden.

- Dass die TrainerInnen derartiger Maßnahmen eigene Praxis in den jeweiligen Berufsfeldern aufweisen und auf dieser Basis reale Praxissituationen konstruieren wie auch die Auswertung und Reflexion in den Kontext der betrieblichen Realität stellen können.
- Dass die Trainingseinheiten entweder eine Praktikumsphase begleiten und so unmittelbar auf Erfahrungen im täglichen Tun Bezug nehmen. Diese Variante wäre eine sehr effektive, unter Umständen jedoch schwer zu organisierende.
- Finden die Trainingseinheiten unabhängig von praktischem Tun statt, so ist davon auszugehen, dass eine Trainingseinheit (die unter einem bestimmten Thema steht – siehe dazu später) nicht länger als 5 Werktage dauern soll. Eine umfassendere Auseinandersetzung mit verschiedenen Ebenen der eigenen Soft-Skills würde sich demnach über einen längeren Zeitraum erstrecken, jedoch längere Pausen zwischen den Einheiten erfordern. (Wünschenswert wäre natürlich, wenn in den Pausen betriebliche Praxis gegeben wäre).
- Thematisch sind aus Sicht des Projektteams folgende Bausteine – mit je branchenspezifischen Akzentuierungen - zentral: **Kontextadäquat professionelles Auftreten** (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Kleidung, sprachliche Artikulation, non-verbale Artikulation etc.), **Interne und externe KundInnenorientierung** (Wirkung des eigenen Verhaltens auf KundInnen, Wahrnehmung von KundInnenbedürfnissen, Eingehen auf KundInnenbedürfnisse, Umgang mit unzufriedenen, aufgebrauchten KundInnen etc.), **Qualitätsorientierung und Verantwortung** (Woran erkennt man qualitativ hochwertiges Arbeiten, Bedeutung von Qualität im spezifischen Branchensegment, Erkennen und Kommunikation von eigenen und fremden Fehlern, wie kläre ich meine Verantwortlichkeiten im Vorfeld etc.), **Meine Rolle als ArbeitnehmerIn** (Kommunikation und Kooperation mit Vorgesetzten und KollegInnen, Rechte und Pflichten etc.)

Kaum Personalengpässe

Vereinzelt wird von den Unternehmen darauf hingewiesen, dass Stellenbesetzungen dann stattfinden werden, wenn sich auch geeignete Personen finden – derartige Bemerkungen sind jedoch in dieser Erhebung die Ausnahme. Es handelt sich dabei in der Regel um sehr spezifische Anforderungen, die sehr weit in den Kompetenzkanon der Wissensgesellschaft hineinreicht.² Für den Befund der Synthesis Forschungsgesellschaft von insgesamt 433 Stellenbesetzungen unter Engpassbedingungen im Jahr 2003 in der Region konnten wir in dieser – aufgrund der Fallzahlen nur exemplarischen Erhebungen - kaum Hinweise finden. Anzumerken ist an dieser Stelle jedoch auch, dass laut Synthesis 140 dieser schwer besetzbaren Stellen der Region Steyr in der Branche Kraftwagenbau angesiedelt sind – eine Branche, von welcher kein einziges Unternehmen in der Stichprobe enthalten war.

Hinweise auf potenzielle Personalengpässe gibt es seitens der Unternehmen vor allem in Kontext mit den Entwicklungen im Fahrzeugbau – so vermutet man im Falle eines neuen Auftrages bei einem der „großen Arbeitgeber“ der Region Abwanderungstendenzen von eigenen MitarbeiterInnen.

² Darunter verstehen wir: hohes fachliches – in diesem Fall technisches – Kompetenzniveau, hohe Verantwortungsbereitschaft und Flexibilität, zielorientierte und effiziente Kommunikation und Kooperation, hohes Maß an KundInnenorientierung sowie intrinsische Entwicklungsorientierung bezogen sowohl auf das Produkt als auch auf die eigenen Kompetenzen, hohe Motivation sowie professionelles Auftreten und im besten Fall Vertriebskompetenz mit Vertragsabschlußqualität.

Stellen für Un- und Angelernte vor allem im Handel

Rund 1/3 der erwarteten Stellen verlangen von den BewerberInnen keinen formalen Ausbildungsabschluss. Rund 25 von 38 dieser Gruppe zuzurechnenden Stellen sind Stellen im Einzelhandel. Diese Stellen zeichnen sich überwiegend dadurch aus, dass sie auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung ein sehr hohes Maß an zeitlicher Flexibilität erfordern. Angesichts der bekannt mangelhaften Integration von Teilzeitbeschäftigten in Personalentwicklungskonzepte nach Möglichkeiten der Teilhabe dieser Beschäftigtengruppe am Konzept des lebenslangen Lernens zu fragen.

Weitere 8 dieser 38 Stellen sind im gehobenen IT-Dienstleistungssegment angesiedelt. Die Beschreibung sowohl der Tätigkeit (unmittelbarer KundInnenkontakt) als auch der erwarteten Kompetenzen lassen vermuten, dass in diesem Fall zwar die formale Qualifikation nachrangig ist, überfachlich jedoch auf ausgeprägte Lern- und Vertriebskompetenzen Wert gelegt wird.

Damit verbleiben rund 5 Stellen, welche dem Segment für un- und angelernte MitarbeiterInnen in Gewerbe und Industrie zuzuordnen sind: 1-2 Hilfskräftestellen im Maschinenbau (mit zumindest 1-jähriger einschlägiger Praxis), 2 Stellen für LagermitarbeiterInnen (davon eine mit relativ deutlichen administrativen Aufgaben und entsprechenden Kompetenzerwartungen) sowie rund 2 Stellen für ProduktionsmitarbeiterInnen welche keinen Lehrabschluss voraussetzen. Diese geringe Repräsentanz von Stellen in diesem Segment dürfte wohl auch daher rühren, dass gerade dies das Arbeitsmarktsegment ist, in welchem Personalüberlassung gut Fuß fassen konnte. Angesichts der Bedeutung von Personalüberlassung für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt ist zu vermuten, dass gerade im industriellen Bereich viele Stellen für Un- und Angelernte von den Unternehmen nicht zur Besetzung veröffentlicht werden, weil man ohnehin im Bedarfsfall kurzfristig auf ein Personalbereitstellungsunternehmen zurückgreifen kann.

AMS an der Schnittstelle von Angebot und Nachfrage

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Vorgemerktendaten für die Region Steyr (wie auch für andere österreichische Regionen), so wird die Position des AMS als Mittlerin zwischen einer vielfach – und mit dieser Erhebung exemplarisch dokumentierten – Nachfrage nach gesunden, motivierten und hochqualifizierten (fachlich wie überfachlich) MitarbeiterInnen und den Rahmenbedingungen von überdurchschnittlich vielen Arbeitslosen deutlich: So verfügen im Mai 2004 56% der Steyr vorgemerkten Arbeitslosen maximal über einen Pflichtschulabschluss. Dieser Mismatch von Angebot und Nachfrage und die dadurch bedingte Rolle des AMS sind den befragten Unternehmen in Steyr in den meisten Fällen durchaus bewusst. Sie erkennen das Bemühen des AMS und honorieren es auch – und trotzdem fürchten sie, vom AMS grundsätzlich „Grenzfälle bezogen auf das Anforderungsprofil“ zugewiesen zu bekommen.

Vorselektion zentral

Vor diesem Hintergrund kommt dem Angebot von Vorselektionen besondere Bedeutung bei – nur über diesen Weg kann, wie auch einige Statements der Unternehmen zeigen, Vertrauen in die Vermittlungsdienstleistungen des AMS auch bei etwas anspruchsvolleren Stellen gesetzt werden.

Potenziale für Frauen in nicht traditionellen Feldern

Ein weiterer Ansatzpunkt könnte darin bestehen, die bestehenden unternehmensorientierten (Qualifizierungs)Maßnahmen zur Integration von Frauen in technische Berufsfelder auszuweiten. Die Ergebnisse der Personaldialoge lassen darauf schließen, dass qualifizierte Frauen in den Unternehmen gute Beschäftigungschancen vorfinden.

Managing Diversity?

Von den Befragten wurde sehr häufig betont, dass Personen aus der Region in der Stellenbesetzung bevorzugt werden. Diese Orientierung führt im Verein mit hohen Anforderungen der Unternehmen an BewerberInnen zu einer (eventuell nicht immer zielführenden) Einengung des potenziell infragekommenden BewerberInnenkreises für das Unternehmen wie für das AMS als Kooperationspartner.

Vor diesem Hintergrund aber auch im Sinne der Antidiskriminierungsgesetzgebung könnte eine regionale Auseinandersetzung mit dem Thema Managing Diversity, welche vom der Regionalen Geschäftsstelle des AMS getragen wird, sowohl eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung des regionalen Arbeitsmarktes vorantreiben, als auch das AMS als kompetenten Partner für die Diskussion von zukunftsorientierten Personalentwicklungsfragen – auch bei den bedeutsamen Arbeitgeberunternehmen der Region - positionieren. Schließlich bildet diese Auseinandersetzung auch einen guten Rahmen für die Thematik Integration von Frauen in technische Berufsfelder.

Die Ergebnisse im Überblick

	8 HANDELSUNTERNEHMEN	6 UNTERNEHMEN: MASCHINENBAU	3 METALLBE- UND VERARBEITUNGSUNTERNEHMEN	3 IT-DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN	3 ELEKTRO-/ELEKTRONIKUNTERNEHMEN	5 UNTERNEHMEN AUS UNTERSCHIEDLICHEN BRANCHEN
Quantitative Personalerwartung in den nächsten 2-3 Jahre	Gleichbleibender Personalstand	2 Unternehmen erwarten gleich bleibenden, 4 Unternehmen steigenden Personalstand	2 Unternehmen erwarten leicht steigenden, 1 Unternehmen gleich bleibenden Personalstand	2 Unternehmen erwarten steigenden, 1 Unternehmen gleich bleibenden Personalstand	2 Unternehmen erwarten gleich bleibenden Personalstand; 1 Unternehmen leichtes Wachstum	3 Unternehmen erwarten steigenden, 2 Unternehmen gleich bleibenden Personalstand
Qualitative Entwicklung der Anforderungen in den nächsten 2-3 Jahren	Je 50% erwarten steigende und gleich bleibende Anforderungen	5 von 6 Unternehmen erwarten steigende Anforderungen – in allen Funktionen	Alle 3 Unternehmen erwarten steigende Anforderungen	2 Unternehmen: gleich bleibend hohe Anforderungen; 1 Unternehmen: steigende Anforderungen	2 von 3 Unternehmen erwarten steigende Anforderungen	3 Unternehmen erwarten gleich bleibenden, 2 Unternehmen steigende Anforderungen
Erwartete Stellenbesetzungen in den nächsten 12 Monaten	31-38 Stellen, alle fluktuationsbedingt: 18-23 Verkaufsstellen; 6 Stellen für den Bereich Kassa 2 LagermitarbeiterInnen 4-6 Saisonarbeitskräfte 1 EDV-TechnikerIn 12-14 Lehrstellen	14-23 zusätzliche Stellen: 5-8 KonstrukteurInnen 1-2 Werkzeugbau-technikerInnen 1-2 CNC-TechnikerInnen 1 technische/r und 1 kaufm. ProjektleiterIn 1 PräzisionswerkzeugschleiferIn 1 ExportsachbearbeiterIn 1 Vertrieb 1 SachbearbeiterIn 1 Stellen für Hilfskräfte 8 Lehrstellen	5-10 Stellen, teilweise fluktuationsbedingt: 3-7 Stellen für MonteurInnen 1-2 SchlosserInnen 1 BüromitarbeiterIn 5-7 Lehrstellen	29 Stellen, teilweise fluktuationsbedingt: 13 Softwareprogrammierung 7 Support 8 Dienstleistungs-/ Beratungsstellen 1 Stelle im Bereich Hotline 1 Lehrstelle	4-6 zumeist zusätzliche Stellen: 1-2 Heizungs-/SanitärinstallateurInnen 1 Elektromonteurln 1 CAD KonstrukteurIn 1-2 ServicetechnikerInnen 1-2 Lehrstellen	24 Stellen, teilweise fluktuationsbedingt: 6 Stellen Buchhaltung, Steuerberatung 2 VertriebsmitarbeiterInnen 16 ProduktionsmitarbeiterInnen 6 Lehrstellen
Kooperationserfahrungen mit dem AMS	6 von 8 Unternehmen kooperieren regelmäßig, sind sehr zufrieden. Vorselektion bedeutsam.	4 von 6 Unternehmen kooperieren regelmäßig und sind sehr zufrieden – Vorselektion zentral.	Sehr zufrieden mit Kooperation, Thema FacharbeiterInnenstellen	Sehr zufrieden mit Kooperation.	Alle 3 Unternehmen betonen die gute Kooperation. Thema FacharbeiterInnenstellen.	Alle 5 Unternehmen kooperieren mit dem AMS, sehr zufrieden, Vorselektion zentral

B) Die Detailbeschreibungen

2. Die untersuchten Unternehmen

Die im Folgenden beschriebenen Ergebnisse resultieren aus Erhebungen in 28 Unternehmen. Diese Erhebungsarbeiten fanden im Zeitraum 9.2.2004 bis 28.4.2004 statt. Die Personaldialoge wurden größtenteils in unmittelbarer Kooperation einer/s SfU MitarbeiterIn mit einem Mitarbeiter der Firma Prospect Unternehmensberatung realisiert.

Tabelle 1: Die besuchten Unternehmen nach Branchen

Branche	Anzahl
Handel	8
Maschinenbau	6
Metallbe- und -verarbeitung	3
IT	3
Elektro-, Elektrotechnik	3
Andere	5
Gesamt	28

Die Ergebnisse werden differenziert nach Branchen dargestellt. Dabei werden Stellen genauer beschrieben, wenn es sich um mehrfach nachgefragte Positionen handelt. Die genaue Charakterisierung der einzelnen Stellen wurde dem AMS auf einzelbetrieblicher Ebene bereits zur Verfügung gestellt.

3. Ergebnisse: Handel

Die besuchten 8 Handelsunternehmen decken sehr unterschiedliche Handelssparten ab: Mit einer Ausnahme sind alle Unternehmen im Einzelhandel tätig. Die Hälfte der Unternehmen gehört großen „Handelsketten“ an.

Differenziert man die Unternehmen nach Sortimenten, so gehören 3 Unternehmen der Gruppe des Baustoff- und Heimwerkerbedarfshandel und 2 Unternehmen dem Lebensmittelhandel an, wobei eines der beiden darüber hinaus auch Gebrauchswaren vertreibt. 1 weiteres Unternehmen verkauft Möbel; schließlich konzentriert sich 1 Unternehmen auf den Verkauf von Hard- und Software und bietet gleichzeitig IT-Dienstleistungen an. Das achte Handelsunternehmen (und das einzige dezidierte Großhandelsunternehmen der Gruppe) vertreibt Bürstenwaren, Fußmatten und Kleiderbügel.³

Rund 430 Beschäftigte 2003

Mit den insgesamt rund 430 Beschäftigten 2003 am Standort Steyr dokumentiert sich gegenüber 2002 ein Beschäftigtenrückgang um 9 Personen. Auffallend ist hier, dass sich hinter diesem Gesamtrückgang relativ wenig an Streuung verbirgt: So weisen 5 der 8 Unternehmen 2003 den gleichen Personalstand wie 2002 auf; ein Unternehmen reduzierte seinen Personalstand um 5 MitarbeiterInnen und eines erhöhte den Personalstand um die gleiche Anzahl. Markant ist die Veränderung eigentlich nur für das IT-Handelsunternehmen, welches ausgehend von einem Personalstand von 16 MitarbeiterInnen 2002 auf 7 2003 reduzieren musste. Dieser deutliche Beschäftigungsrückgang resultiert aus einer Umstrukturierung des Unternehmens.

Zwischen 10% und 88% Teilzeitarbeitskräfte

Auch eine andere, für die Entwicklungen im Handel in den letzten Jahren sehr bedeutsame Entwicklung zeigt sich: Mit einem Anteil von rund 45% Teilzeitbeschäftigten zeigt sich die besondere Häufung von Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel. Auffallend ist, dass sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwischen Klein- und Mittelunternehmen auf der einen Seite und „Handelsketten“ auf der anderen Seite deutlich unterscheidet: So sind in den Filialbetrieben von großen Einzelhandelsstrukturen in Steyr (mit der Ausnahme eines der beiden Baustoffhandelsunternehmen) nur zwischen 12% und 45% der MitarbeiterInnen im Rahmen eines Vollzeitdienstverhältnisses beschäftigt. Bei den kleiner strukturierten Einzelhandelsunternehmen sowie im Großhandelsbetrieb bewegt sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwischen 66% und 90%.

29 Lehrlinge

Die 8 besuchten Unternehmen bilden zum Befragungszeitpunkt insgesamt 29 Lehrlinge aus. Keines der Unternehmen beschäftigt Personen über Personalüberlassung.

Alter der Beschäftigten

Etwas mehr als ein Viertel der 430 Beschäftigten ist zwischen 15 und 25 Jahren alt und nur rund jede/r zehnte Beschäftigte dieser Unternehmen ist älter als 50.

³ Einer der beiden Baumärkte betreibt neben Einzel- auch Großhandel.

3.1. Entwicklungen und Trends aus Sicht der Unternehmen

Die Aussagen der Unternehmen zur aktuellen und zukünftigen Entwicklung in der Branche können gut mit einem Zitat eines Interviewten zusammengefasst werden: „Notwendig ist eine klare Positionierung: Entweder groß und billig oder klein und Problemlöser für den Kunden. Die dazwischen wird es `erwischen“.

Lebensmittelhandel

In diesem Sinne wird im Lebensmittelhandel von jenem Unternehmen, welches keiner Handelskette angehört, auch betont, dass es aufgrund des starken Wettbewerbes besonders wichtig ist, die Produkte gut zu kennen und die Zusammensetzung von beispielsweise Fertigprodukten beschreiben zu können. Die Themen Beratungskompetenz, Kundenorientierung und Produktkenntnis bei den MitarbeiterInnen spielen daher in der Personalrekrutierung und -entwicklung eine zentrale Rolle.

Baumärkte

Im Bereich der Baumärkte wird grundsätzlich von weiterem Branchenwachstum – dies insbesondere in den Segmenten Garten und Sanitär (Wellnessprodukte wie Sauna im Eigenheim etc.) – ausgegangen. Rückläufig sind demgegenüber klassische Produktgruppen wie Bodenbeläge, Tapeten etc. Während eines der beiden Unternehmen sehr stark auf das Thema Problemlösung fokussiert und vor diesem Hintergrund auf die besondere Bedeutung von Beratungskompetenzen und Produktkenntnissen sowie Kundenorientierung (Stichwort „noch näher am Kunden“) betont, wird in den Großmärkten davon ausgegangen, dass die Entwicklungen so bleiben werden wie bisher. Damit meinen sie, dass es insgesamt leichtes Wachstum geben wird. Zunehmen werde dabei insbesondere der Selbstbedienungsbereich, wobei angemerkt wird, dass es ohnehin schon wenig beratungsintensive Bereiche gäbe.

Möbelhandel

Im Möbelhandel wird von starken Zuwächsen im Diskontbereich ausgegangen (hier wird von Amortisationszeiträumen von 6 Monaten berichtet). Mit „Schnell, günstig, trendig – diese Produktbeschreibungen sind wichtiger als Qualität“ beschreibt der einzige Befragte dieser Handelssparte das veränderte Einkaufsverhalten von vielen KundInnen. Das konventionelle Segment war demgegenüber 2003 sogar leicht rückläufig.

Der Befragte berichtet darüber hinaus, dass die Kundenfrequenz an wichtigen Tagen abnehme (bspw. samstags) und auch an anderen Tagen schwankend bis rückläufig sei. Hintergrund dafür ist aus Sicht des Befragten, dass der Standort den modernen Anforderungen nicht mehr genüge und aus diesem Grund in seiner Entwicklung hinter den starken Wachstumsraten des Gesamtunternehmens zurückbleibe.

IT-Hard- und Software

Eine grundsätzlich andere Marktdynamik beschreibt das einzige von uns befragte IT-Hard- und Softwarehandelsunternehmen: Nach Aussage des Befragten sind Wachstumspotenziale insbesondere in den Bereichen Sicherheit von Computernetzwerklösungen und Virenschutzprogrammen zu erwarten. Die veränderte Marktsituation führte in diesem Unternehmen zu einer sehr grundsätzlichen Neupositionierung – so wurde vom Schwerpunkt, Computer entsprechend der KundInnenbedürfnisse selbst zu assemblieren dazu übergegangen, zukünftig IBM-Produkte zu servisieren. Die beschriebenen Umstrukturierungen sind noch nicht abgeschlossen und die durch das neue Vertragsverhältnis mit IBM induzierten Veränderungen können noch nicht gut abgeschätzt werden.

Spezialgroßhandel

Indifferent bezüglich der zu erwartenden Entwicklungen zeigt sich das befragte Großhandelsunternehmen - hochspezialisiert auf eine bestimmte Produktgruppe beschreibt der Befragte eine Entwicklung, die immer stärker von „Aktionen“ geprägt ist und den „normalen Vertrieb eines Sortiments zusehends verdrängt“. Dieser Betrieb geht nach vielen Jahren der zweistelligen Umsatzsteigerung für 2004 „nur noch“ von einem Umsatzplus von 8,5% aus. Auch hier wird davon berichtet, dass man in „Service, Qualität und Preis noch besser werden muss.“

Gleichbleibender Personalstand in den nächsten 2 bis 3 Jahren

In Hinblick auf die Personalsituation gehen alle 8 Unternehmen davon aus, dass der Personalstand in den nächsten 2-3 Jahren in etwa gleich bleiben wird. Ein Unternehmen weist darauf hin, dass man sich trotz Umsatzrückgängen bemühe, den Personalstand zu halten. Ein anderes berichtet davon, dass das Umsatzwachstum von rund 30% in den letzten Jahren ohne Personalwachstum bewältigbar war und man aus diesem Grund auch für die Zukunft bei weiterhin (langsamer) steigendem Umsatz von einem gleich bleibenden Personalstand ausgehe.

Gleichbleibende Anforderungen in „Ketten“, steigende Anforderungen in kleinen Strukturen

4 der 8 Unternehmen – jene 4 Unternehmen, welche Teil einer Handelskette sind – erwarten auch in den nächsten Jahren gleich bleibende Anforderungen an fachliche und überfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten bei den MitarbeiterInnen.

Die restlichen 50% der Handelsunternehmen (die nicht zu großen Handelsketten gehören) beobachten steigende Anforderungen – zusammenfassend dargestellt geht es darum, dass MitarbeiterInnen in Dimensionen des Kundennutzens denken, über fundierte Produktkenntnisse verfügen und eine größere Bandbreite an fachlichen Anforderungen abdecken sollen.

3.2. Personalbedarfe bis Mitte 2005

Die Erwartungen eines eher gleich bleibenden Personalstandes in den nächsten Jahren dokumentieren sich auch in den Bedarfserwartungen für die nächsten 12 Monate: So werden von den Unternehmen zwar rund 40 (genau zwischen 37 und 44) Stellenbesetzungen erwartet. Alle diese Stellen werden jedoch – soweit zum Befragungszeitpunkt absehbar – fluktuationsbedingt vakant werden.

Die Befragten wurden auch ersucht, Auskunft darüber zu geben, wann sie mit den Stellenbesetzungen rechnen. Nachdem alle Stellen fluktuationsbedingt frei werden und man bei der Quantifizierung von den Erfahrungswerten der Vergangenheit ausging, konnten auch nur für 5 dieser Stellen wahrscheinliche Besetzungszeiträume konkretisiert werden: 1 Stelle ist bereits ausgeschrieben, 4 weitere werden vermutlich in den nächsten 6 Monaten frei werden.

Interessant ist der Hinweis einiger Befragter dieses Segments, dass das tatsächliche Ausmaß der Fluktuation davon abhängt, ob „BMW einen weiteren Auftrag bekäme oder nicht“. Man rechnet also für den Fall, dass BMW Personal einstellt damit, dass dies im eigenen Betrieb zu Abwanderung führen werde.

Erwartete offene Stellen

Für die nächsten 12 Monate werden insgesamt 31 bis 38 Stellenbesetzungen und 12 bis 14 Lehrstellen erwartet:

- 18-23 Verkaufsstellen
- 6 Stellen im Bereich Kassa
- 2 Stellen für Lagermitarbeit
- 4-6 saisonale Hilfskräfte
- 1 EDV-TechnikerIn

Die acht Handelsunternehmen gehen grosso modo davon aus, dass keine Stellen im nächsten Jahr gefährdet sind.

3.2.1 Die Bandbreite der Anforderungen im Verkauf

Obwohl die Beschreibungen der erwarteten offenen Verkaufsstellen durch Unternehmen aufgrund ihrer Quantitäten keineswegs als repräsentativ bezeichnet werden können, geben die Aussagen doch gute Einblicke in die Bandbreite an Anforderungen an VerkaufsmitarbeiterInnen. Die abgebildete Unterschiedlichkeit resultiert aus den unterschiedlichen Sparten.

Darüber hinaus wird evident, welche Auswirkungen die strategische Positionierung des Handelsunternehmens (Selbstbedienung versus Beratung) auf die fachlichen wie überfachlichen Anforderungen an MitarbeiterInnen zeigt.

18 bis 23 Stellen im Verkauf

Die überwiegende Mehrheit dieser Verkaufsstellen (13 bis 15) sind Stellen im Lebensmittelverkauf. Die Stellen werden in zwei Unternehmen erwartet. Entsprechend der schon in der allgemeinen Beschreibung der Struktur der Beschäftigten beschriebenen Unterschiede im Anteil der Teilzeitstellen differieren auch die erwarteten offenen Stellen hinsichtlich ihres Zeitausmaßes.

Gemeinsam ist allen Stellen – unabhängig davon, ob es sich um Vollzeit- oder um Teilzeitstellen handelt – dass die wöchentliche Arbeitszeit im Wochenrhythmus neu festgelegt wird. Diese wöchentliche Konkretisierung der Arbeitszeit unterliegt dabei teilweise einem wiederkehrenden Muster.

Hygiene als zentrale Anforderung im Lebensmittelverkauf

Insbesondere das Unternehmen mit dem Schwerpunkt Fleischverkauf betont die Bedeutung des Themas Hygiene – sowohl in der Warenpräsentation und im Umgang mit den Lebensmitteln und den Arbeitsgeräten, als auch im eigenen Auftreten. Unter dem Titel „Fleischverkauf ist Vertrauenssache“ wird auf den hohen Stellenwert von Hygiene hingewiesen. Interessant ist auch die Aussage des Vertreters dieses Unternehmens auf die Frage nach geforderten fachlichen Qualifikationen, dass man lieber selbst ausbilde als „jemanden umzulernen“. Vor diesem Hintergrund werden einschlägige Formalqualifikationen als wenig bedeutsam in der Stellenbesetzung bezeichnet. Praxis wird begrüßt jedoch nicht vorausgesetzt. Bedeutsam ist vielmehr, dass die Personen nicht zu lange ohne Beschäftigung waren.

In der Stellenbesetzung werden Männer bevorzugt, um ein etwas ausgewogeneres Verhältnis bei den Beschäftigten aufzuweisen. Bezüglich des gewünschten Alters wird auf die hohe Bedeutung eines altersmäßig gemischten Teams hingewiesen.

Teilzeitstellen

Auch das zweite Lebensmittelhandelsunternehmen erwartet offene Stellen in der „Feinschmeckerabteilung“. Auch in diesem Unternehmen werden besondere Anforderungen an die Hygiene der Personen gestellt. Gesucht werden hier jedoch Personen, welche im Rahmen eines Teilzeitverhältnisses tätig sein wollen (in der Regel rund 30 Wochenstunden), wobei die Spannbreite des Einsatzes groß ist (zwischen 5.30 und 20.00 Uhr). Von diesem Unternehmen wird auf die Bedeutung ausreichend guter Kenntnisse der deutschen Sprache hingewiesen.

Auch dieses Unternehmen betont, Männer in der Einstellung zu bevorzugen, dies jedoch nach eigener Aussage mit bescheidenem Erfolg: Es wird beobachtet, dass Männer zu den gebotenen finanziellen Bedingungen in der Regel nicht bereit sind, eine Beschäftigung anzunehmen. Aus diesem Grund seien die beschäftigten Männer in der Regel in Leitungsfunktionen tätig. Aktuell sei ein Mann als Verkäufer beschäftigt. Bei diesem vermutet der Befragte allerdings einen relativ raschen Wechsel in eine Filialleitungsfunktion.

Fachberatung im Baustoffhandel

2 bis 3 der erwarteten Stellen werden als Verkaufsstellen mit Schwerpunkt Fachberatung bezeichnet. Sie werden von einem Bau- und Heimwerkerbedarfshandel genannt. Es handelt sich um Vollzeitstellen, welche in einem Zeitfenster zwischen 7.30 und 18.00 Uhr bei 1,5-stündiger Mittagspause zu erbringen sind.

Das Aufgabenspektrum reicht vom Verkauf inklusive KundInnenberatung über die Auftragsbewirtschaftung mittels EDV bis zur Lager- und Regalpflege sowie zum Kontakt zu LieferantInnen.

Dementsprechend werden Personen erwartet, welche entweder auf einschlägige Praxis zurückblicken können oder aber in einem Handwerksberuf (mit LAP) auf Erfahrungen zurückgreifen können sowie über EDV-Kenntnisse (Office Paket) verfügen.

Die Fähigkeit zu offenem Kundenkontakt sowie Teamorientierung werden auf überfachlicher Ebene erwartet.

Auch in diesem Segment werden Männer bevorzugt. Auch hier wird dies damit begründet, dass die Belegschaft überwiegend aus Frauen besteht. Als weiteres Argument für die bevorzugte Einstellung von Männern werden Akzeptanzprobleme von Frauen durch KundInnen angeführt.

Hinsichtlich des erwarteten Alters von AspirantInnen zeigt man sich sehr offen - zentral sei weniger das biologische Alter als geistige Offenheit und Agilität sowie tätigkeitskonforme Gehaltsvorstellungen.

Heimtextilienverkauf

Die 5 für dieses Tätigkeitsfeld beschriebenen Teilzeitstellen beziehen sich auf den Verkauf von Vorhängen sowie auf den Verkauf von Böden. Zusätzlich zur Verkaufstätigkeit obliegt es den StelleninhaberInnen, Waren zu übernehmen, zu schichten sowie auf Ordnung und Sauberkeit in der Abteilung zu achten. Während für den Vorhangverkauf Personen angesprochen werden, welche als SchneiderIn oder in der Modebranche auf Erfahrungen zurückgreifen können, wird für den Verkauf von Bodenbelägen insbesondere auf entsprechende EDV-Kompetenzen Wert gelegt. Diese seien zwar für die Bedienung eines internen Programms vonnöten, grundlegende Erfahrungen mit anderen EDV-Programmen begünstigen den Erwerb der spezifischen Kompetenzen jedoch deutlich.

Für beide Einsatzgebiete werden die hohe Bedeutung von Kunden- und Verkauforientierung sowie Genauigkeit und Umsicht betont.

Bezüglich der Einstellung von Männern und Frauen wird auch in diesem Handelssegment betont, dass man sehr offen für Männer sei, die Zusammensetzung der Belegschaft jedoch zeige, dass sich vor allem Frauen für dieses Feld aktivieren ließen.

Für diese Tätigkeit kommen durchaus auch ältere Personen in Frage, wobei in diesen Fällen um Förderungen angesucht werde.

3.2.2 Die Anforderungen im Bereich Kassa

Alle 6 für den Kassabereich erwarteten Stellen werden als Teilzeitstellen beschrieben und bewegen sich im Ausmaß von 25 bis 30 Wochenstunden. Darüber hinaus wird eine Stelle für eine geringfügige Beschäftigung (samstags) erwartet. Die Lage der Arbeitszeit orientiert sich an den Ladenöffnungszeiten. 50% der Stellen können auch zeitlich konkretisiert werden: so soll eine im Zeitraum Mai/Juni besetzt werden, zwei weitere im nächsten halben Jahr.

Neben dem Aufgabengebiet des Kassierens betreuen diese FunktionsinhaberInnen das unmittelbare Kassenumfeld und halten dieses sauber.

Zentral sind auch für dieses Aufgabengebiet überfachliche Kompetenzen wie Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, Verlässlichkeit und Genauigkeit auch bei hohem Arbeitstempo und unter Druck; Freundlichkeit auch in schwierigen Situationen mit KundInnen und Konzentrationsfähigkeit sowie auch hier gepflegtes Äußeres. Bedeutsam ist auch ein einwandfreies Leumundszeugnis. Schließlich werden ausreichende Deutschkenntnisse als entscheidungsleitend bezeichnet.

Fachlich werden an diese Personen keine Mindestanforderungen gestellt – man habe jedoch beobachtet, dass nicht selten WiedereinsteigerInnen mit Erfahrung im Büro in dieses Aufgabengebiet einmünden. Interessant sind Personen, welche Erfahrung mit Scannerkassen haben.

Man betont, dass in diesem Bereich Männer und Frauen gleiche Einstellungschancen vorfinden – weiß jedoch aus Erfahrung, dass das Tätigkeitsfeld aufgrund seiner Entlohnung für Männer wenig attraktiv ist.

Fortgeschrittenes Alter stellt kein Einstellungshindernis dar.

3.2.3 Erwartete Lehrstellen

Insgesamt werden von sieben der acht Handelsunternehmen auch 12 bis 14 Lehrstellen erwartet. Mit einer Ausnahme werden Lehrstellen beschrieben, welche in diesem Herbst zur Besetzung gelangen werden. 1 Lehrstelle (Exporthandelskaufmann/frau) wird erst im Herbst 2005 besetzt werden; das Unternehmen berichtet jedoch davon, schon jetzt mit einer Schule Kontakt aufzunehmen, um 2005 eine/n geeignete/n Jugendliche/n zu finden.

Die Lehrstellen beziehen sich größtenteils auf unterschiedliche Sparten des Berufes Einzelhandelskaufmann/frau (9-10 Lehrstellen). Daneben werden Koch/Köchin, Bürokaufmann/frau und EDV Kaufmann/-frau genannt.

Kanäle der Lehrlingssuche

4 der 7 Lehrlinge ausbildenden Handelsunternehmen betonen, ihre offenen Lehrstellen auch dem AMS zu melden. Daneben und zusätzlich zu diesem Suchweg werden Blindbewerbungen von Jugendlichen, die Veröffentlichung der Lehrstellen über die eigene Homepage sowie Zeitungen und vor allem Schulen als eingeschlagene Personalmarketingstrategien beschrieben.

Hohe Bandbreite in den Kriterien

Die UnternehmensvertreterInnen wurden eingeladen, zu beschreiben, welche Rolle das Schulabgangszeugnis, das persönliche Auftreten sowie das vermutete Interesse am Tätigkeitsfeld für die Einstellungsentscheidung haben.

Die Antworten auf diese Frage unterscheiden sich in allen Kategorien: So reicht die Beurteilung der Bedeutung des Zeugnisses von „Das spielt für uns keine Rolle, da wir einen eigenen Test haben“ bis zu „Das ist am wichtigsten, da sieht man Stärken und Schwächen“.

Auch bezüglich des Auftretens wird die gesamte Bewertungsbandbreite offensichtlich.

Am durchgängigsten ist die Bedeutung, welche dem Faktor Interesse am Tätigkeitsfeld beigemessen wird. Das Vorhandensein von Interesse wird jedoch an sehr unterschiedlichen Verhaltensweisen oder Rahmenbedingungen (wie bspw. „gutes Elternhaus“) festgemacht.

3.3. Kooperation mit dem AMS

¾ der Unternehmen kooperieren regelmäßig

Sechs der acht befragten Handelsunternehmen kooperieren bei Stellenbesetzungen regelmäßig mit dem AMS. Dabei wird hinsichtlich der Stellen differenziert und von manchen beispielsweise vor allem bei Stellenbesetzungen im Lagerbereich mit dem AMS kooperiert. Ein weiteres Unternehmen beschreibt, bei Verkaufsstellen teilweise mit dem AMS zu kooperieren und führt in weiterer Folge aus, dass vom AMS zugewiesene BewerberInnen die namhaft gemachten Anforderungen nicht erfüllen (so werden beispielsweise erforderliche Deutschkenntnisse unterschritten). Dies sei jedoch in letzter Zeit besser geworden.

Die Hälfte der besuchten Handelsbetriebe betont, auch in der Besetzung von Lehrstellen mit dem AMS zu kooperieren, eines dieser Unternehmen beschreibt dies jedoch sehr unverbindlich („wir melden alle Lehrstellen“).

Je ein Unternehmen betonen, im Kontext von Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche mit dem AMS zu kooperieren respektive Förderungen des AMS in Anspruch zu nehmen.

Hohe Zufriedenheit mit der Kooperation

6 der 8 befragten Unternehmen zeigen sich mit der Kooperation mit dem AMS überaus zufrieden. Ein weiterer Befragter betont aufgrund seiner kurzen Erfahrung in dieser Funktion bisher noch wenig Kontakt mit dem AMS gehabt zu haben und diese Frage daher nicht beantworten zu können.

Die Beschreibungen der Kooperationsbeziehungen reichen dabei von „Super“ bis zu Aussagen, wie „es passt schon, es haut alles hin“. Einmal wird in einem Nachsatz ausgeführt, dass das AMS ja für die Menschen, die arbeitslos gemeldet sind, nichts könne.

Indifferent in seiner Beurteilung ist ausschließlich das vorhin bereits zitierte Unternehmen, welches die nicht immer gegebene Passgenauigkeit der Zuweisungen kritisiert. Allerdings werden auch von diesem Unternehmen Verbesserungen wahrgenommen.

„Man weiß nicht, wie viele kommen ...“

Trotz der positiven Bewertungen der Kooperation mit dem AMS werden auf die Frage nach weiteren Verbesserungsvorschlägen von den Unternehmen folgende Themenbereiche benannt:

- Man erhalte viele Vorschläge vom AMS, wisse jedoch nicht, wer von den Personen dann tatsächlich Kontakt mit dem Unternehmen aufnehme.
- Es werden auch Personen vermittelt, die zentralen Basisanforderungen (bspw. Teilzeitstelle oder vorhandene Deutschkenntnisse) nicht entsprechen. Ein Unternehmen beschreibt dies in der Form, dass in der Regel „Grenzfälle“ bezogen auf das Anforderungsprofil vom AMS vermittelt werden. Derartige Hintergründe sind auch zu vermuten, wenn Betriebe knapp damit antworten, dass das AMS „bessere Arbeitslose“ vermitteln soll.
- Problematisiert werden Veränderungen von Förderungsrichtlinien – ein Unternehmen kritisiert hier mangelnde Konstanz (1 Nennung).

4. Ergebnisse: Maschinenbau

Es konnten 6 Unternehmen dieser Branche befragt werden. Im Jahr 2003 beschäftigten diese 6 Unternehmen in Steyr gemeinsam 662 Beschäftigte⁴. Dies sind um rund 5% mehr als im Jahr 2002. Zusätzlich zu diesen Beschäftigten sind in den Unternehmen – je nach Auftragslage – zwischen 20 und 54 Personen im Rahmen von Personalüberlassung tätig.

Männliche Vollzeitbeschäftigte

Wie nicht anders zu erwarten, ist die Struktur der Beschäftigten in diesem Wirtschaftssegment grundsätzlich anders als im Handel: 96% der Beschäftigten sind in einem Vollzeitdienstverhältnis tätig, 82% der Beschäftigten sind Männer, Geringfügige Beschäftigung spielt mit 6 Stellen eine unbedeutende Rolle.

„Jüngere Belegschaft“

23% der Beschäftigten sind unter 25 Jahren, 17% über 50 Jahre alt. Zur Gruppe der über 50-jährigen Beschäftigten ist anzumerken, dass diese insbesondere in einem Unternehmen tätig sind. In diesem Betrieb sind 30% der Belegschaft älter als 50.

7% der Beschäftigten sind Lehrlinge.

4.1. Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen

Rasch, präzise und am state of the art

In den Beschreibungen der Marktentwicklungen in dieser Branche werden Innovations- und Qualitätsdruck vor dem Hintergrund globaler Märkte greifbar: So wird darauf hingewiesen, dass die Auslastungszyklen immer stärker fluktuieren, dass zwar der Markt wachse, gleichzeitig jedoch höhere Präzision und Genauigkeit gefordert sei.

In 4 der 6 Statements werden die hohen Anforderungen an Produkte und Produktionsprozesse in der einen oder anderen Form Rechnung getragen. Der ohnehin starke Wettbewerb werde durch die Erweiterung der EU weiter verstärkt.

Position halten, wenn möglich ausbauen

Vor diesem Hintergrund beschreiben die Unternehmen unterschiedliche Strategien, die dazu dienen, die erarbeitete Marktposition zu halten: Ein Unternehmen betont, aufgrund eines neuen Zweigwerkes in Russland leicht optimistisch zu sein und die Nachfrageverschiebung durch ein neues Standbein beantworten zu wollen. Andere führen aus, laufend das Preis-Leistungsverhältnis vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Markt zu monitorieren.

⁴ Eines der Unternehmen hat auch andere Betriebsstandorte.

Ein Unternehmen mit weit überdurchschnittlichen Wachstumsraten hat vor, noch stärker in Forschung und Entwicklung zu investieren, um den Expansionspfad auch weiterhin verfolgen zu können. Dieses Unternehmen verweist auch auf die Bedeutung von Instrumenten wie „Implacementstiftung“ und beschreibt, dass es für sein Unternehmen sehr schwer ist, gute MitarbeiterInnen zu finden. Aus diesem Grund kooperiere er mit einer Berufsschule in Deutschland, welche besser für die spezifischen Bedarfe des Unternehmens qualifiziert als die österreichischen.

Gute MitarbeiterInnen schwer zu finden ...

4 der 6 Unternehmen gehen von (leicht) wachsendem Personalstand aus; insbesondere jene beiden Unternehmen, welche von stärkerem Personalwachstum ausgehen, betonen jedoch gleichzeitig Schwierigkeiten, gute MitarbeiterInnen zu finden.

2 Betriebe gehen davon aus, dass sie in den nächsten 2 bis 3 Jahren den Personalstand auf aktuellem Niveau halten werden. Auftragsspitzen sollen dabei durch Personalleasing abgedeckt werden, erwartetes Umsatzplus vor allem durch Rationalisierungen respektive Reorganisationen ohne Auswirkungen auf den Beschäftigtenstand bleiben.

... und die Anforderungen werden weiter steigen

5 der 6 Unternehmen gehen davon aus, dass die Anforderungen weiter steigen werden – und dies in der Regel in allen Funktionen: Von der Entwicklung und Konstruktion über die Produktion bis zu Service, Montage und Reparatur. Ein Betrieb betont, dass insbesondere die Kombination von maschinenbautechnischem Können und spezifischen EDV-Kompetenzen sehr gefragt sei.

Nur ein Unternehmen geht, davon aus, dass die Anforderungen auf aktuellem Niveau bleiben werden.

4.2. Personalbedarfe bis Mitte 2005

Die fünf Unternehmen beschreiben insgesamt rund 14-23 Stellen sowie 8 Lehrstellen, welche bis Mitte 2005 zu besetzen sein werden. Es handelt sich bei allen Stellen um zusätzliche Stellen und die Befragten betonen durchwegs, dass die Fluktuation im Unternehmen sehr gering sei und aus diesem Grund wenig Beachtung in dieser Vorausschau finden.

- 5-8 KonstrukteurInnen
- 1-2 WerkzeugbautechnikerInnen
- 1-2 CNC-TechnikerInnen
- 1-2 Stellen für Hilfskräfte
- 1 kaufmännische/r ProjektleiterIn
- 1 technische/r Projektleiter
- 1 PräzisionswerkzeugschleiferIn
- 1 ExportsachbearbeiterIn
- 1 VertriebsmitarbeiterIn
- 1 kaufmännische MitarbeiterIn

Bei allen Stellen handelt es sich um Vollzeitdienstverhältnisse. Mit Ausnahme der Stellen für Hilfskräfte setzen alle Stellen zumindest einen erfolgreichen einschlägigen Lehrabschluss und in der Regel mehrjährige einschlägige Praxis voraus. Bei den 1-2 Stellen für Hilfskräfte wird jedoch auch einschlägige Erfahrung im Ausmaß von zumindest einem Jahr erwartet.

Hohe Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen

Mit Ausnahme jener Unternehmen, in welchen die Mitarbeit im technischen Bereich körperlich sehr anstrengend ist, weisen alle Unternehmen in ihren Beschreibungen große Bereitschaft zur Beschäftigung von Frauen auf. Vereinzelt wird auch auf bereits einschlägig beschäftigte Frauen in den Unternehmen hingewiesen. Konstatiert wird jedoch von allen diesen Unternehmen, dass sich sehr wenige Frauen für offene Stellen im technischen FacharbeiterInnenbereich bewerben.

Ein Unternehmen (das jedoch ohnehin auf die körperliche Belastung, welche gegen eine Beschäftigung von Frauen in diesem Feld spreche, hinwies) betonte darüber hinaus, dass es im Auslandseinsatz (bspw. Asien) „schwierig sei, wenn eine Frau die Stelle innehat“.

4.2.1 Anforderungen in der Konstruktion

5 bis 8 der genannten Stellen sind Profile für KonstrukteurInnen. Aufgabengebiet in dieser Funktion ist die Erstellung von Konstruktionsplänen mittels CAD inklusive KundInnenkontakt und Arbeitsvorbereitung. Teilweise wird auch die Betreuung der Fertigung und die damit verbundene Terminverfolgung erwartet.

Aufgabe ist die Konkretisierung der Produktanforderungen sowie deren technische Umsetzung und Fertigung. Erwartet werden technisch erfahrene und kommunikative MitarbeiterInnen. In der Frage nach der Wahrscheinlichkeit der Besetzung dieser Stelle werden denn auch sowohl interne Entscheidungsprozesse im Unternehmen als auch die Frage, ob eine entsprechend qualifizierte Person gefunden werden kann, als entscheidend bezeichnet.

Fachlich werden in einem der beiden Unternehmen Personen mit zumindest Lehrabschluss als Technische/r ZeichnerIn oder (bevorzugt) WerkzeugbauerIn mit Schwerpunkt Konstruktion erwartet. Interessant wären auch HTL-AbsolventInnen in der Sparten Maschinen- oder Kfz-Bau. Im zweiten Unternehmen legt man Wert auf eine Meisterprüfung in einem metallverarbeitenden Beruf oder eine abgeschlossene HTL in den vorhin genannten Sparten. Darüber hinaus wird in einem Fall drei- im anderen 2-jährige Praxis in der zerspanenden Industrie erwartet.

Überfachlich werden die sozialen Kooperations- und Kommunikationskompetenzen als zentral bewertet.

Beide Unternehmen betonen, sowohl für Männer als auch für Frauen offen zu sein, wobei eines der beiden Unternehmen darauf hinweist, mit sehr guten Erfahrungen bereits 2 Technikerinnen zu beschäftigen.

Auch bezüglich des Alters zeigt man sich sehr flexibel – zentral seien die Kompetenzen – hier insbesondere die Frage, ob man Erfahrung mit 3D-Verfahren habe.

4.2.2 Erwartete Lehrstellen

3 der 6 befragten Unternehmen bilden Lehrlinge aus. Im laufenden Jahr sollen insgesamt 8 Lehrstellen besetzt werden:

- 4 WerkzeugmacherInnenlehrstellen
- 1 KonstrukteurInnenlehrstelle
- 1 Lehrstelle Industriekaufmann/-frau
- 2 Stellen mit noch offener Ausbildungsrichtung.

In der Beurteilung spielt vor allem das gezeigte Interesse der Jugendlichen an der Ausbildung(srichtung) eine Rolle. Zudem werden Jugendliche aus der Region bevorzugt.

4.3. Kooperation mit dem AMS

4 der 6 Unternehmen berichten über regelmäßige Kooperationen mit dem AMS Steyr. Eines der beiden Unternehmen, welches davon berichtet, früher mit dem AMS kooperiert zu haben respektive jetzt nur bei meldepflichtigen Anlässen in Kontakt zu treten, betont, keinen Kontakt mit dem AMS in den letzten beiden Jahren gehabt zu haben, weil Stellenbesetzungen in letzter Zeit primär intern erfolgten.

Das zweite Unternehmen zeigt sich unzufrieden mit dem Service durch das AMS „Man gibt bekannt, wen man braucht und ist dann sehr überrascht, wer kommt – da ist es schade um die Zeit.“ Als Zusatz wird angemerkt, dass mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen von Stellen sukzessive weniger über das AMS gesucht werde.

Die vier kooperierenden Unternehmen nehmen einerseits Dienstleistungen des AMS im Bereich der Stellenbesetzung in Anspruch. Darüber hinaus wird im Rahmen von Implacement kooperiert. Schließlich wird von Inanspruchnahme von Altersteilzeitförderungen berichtet.

Die Bewertung der Erfahrungen ist durchwegs sehr positiv – man werde gut unterstützt, die MitarbeiterInnen des AMS seien gut erreichbar, es gäbe keine Probleme.

Unterschiedlich bewertet wird das Thema Vorselektion: Grundsätzlich werden sie begrüßt. Während ein Unternehmen sich durch diese Art der Personalvorauswahl sehr in seinen Erwartungen bestätigt sieht, betont ein anderes, dass die Vorselektionen noch genauer erfolgen sollten.

Ein Unternehmen kritisiert AMS Schulungsmaßnahmen – seiner Erfahrung nach hätten die TeilnehmerInnen den Kursinhalten nicht folgen können. Vor diesem Hintergrund bezeichnete er die Maßnahmen „eher als Schmarren“.

5. Ergebnisse: Metallbe- und Verarbeitung

3 der besuchten Unternehmen sind der Branche der Metallbe- und –verarbeitung zuzurechnen. Die Produkte der Unternehmen sind sehr unterschiedlich:

- Ein Unternehmen betreibt eine Schlosserei mit Schwerpunkt Sicherheitstechnik,
- ein Unternehmen betreibt Metallbau mit dem Schwerpunkt der Sonderanfertigungen im Leichtstahlbau (Nirosta, Messing, Kupfer, Aluminium)
- ein Betrieb ist im Stahlbau tätig und bietet Einzelanfertigungen

Es handelt sich in allen Fällen um Kleinbetriebe, das größte Unternehmen beschäftigt 40 MitarbeiterInnen, das kleinste 17. Kein Unternehmen hat Firmensitze außerhalb der Region Steyr.

2003 beschäftigen die 3 Unternehmen 81 Personen oder um 2 weniger als im Jahr davor. 86% der Beschäftigten der Unternehmen sind Männer, 94% der Beschäftigten sind im Rahmen eines Vollzeitdienstverhältnisses tätig. 17% der Beschäftigten sind Lehrlinge. Zusätzlich werden von den Unternehmen je nach Auftragslage zwischen 6 und 12 Leiharbeitskräfte beschäftigt.

36% der Beschäftigten sind unter 25, 7% über 50 Jahre.

5.1. Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen

Alle Unternehmen nehmen in ihren Beschreibungen der Trends auf die Themen Globalisierung, Internationalisierung und Osterweiterung der EU Bezug:

- Die EU-Osterweiterung wird sowohl mit wachsenden Märkten als auch mit schärferen Wettbewerbsbedingungen verbunden.
- Diskutiert wird auch die Entwicklung des Stahlpreises, wobei in den Gesprächen noch nicht unmittelbar auf die bestehenden Knappheitsphänomene am Stahlmarkt eingegangen wurde.⁵
- Im Metall- und Stahlbau geht man davon aus, dass der Stahlbau aufgrund der abebbenden Attraktivität des Glasbaues wieder stärker wachsen werde. Dies jedoch nicht mehr so ausgeprägt wie in den letzten 10 bis 20 Jahren.
- Betont werden die immer kürzer werden Vorlauf- und Produktionszeiten – so seien früher rund 4 Wochen für den Umbau angesetzt worden, aktuell liege man bei 1-2 Wochen.

Moderates Wachstum der Beschäftigung

2 Befragte gehen für die nächsten 2 bis 3 Jahre von steigendem Personalbedarf aus. Das verbleibende Unternehmen, welches von gleich bleibendem Personalstand ausgeht, betont, vorsichtig geworden zu sein.

⁵ Vgl. die zeitlich befristete Einstellung der Produktion in einem Tochterunternehmen der VOEST in Krems.

Die erwarteten Zunahmen beim Personal werden jedoch – aus Sicht zum Befragungszeitpunkt – ebenso moderat ausfallen, wie sie für die Vergangenheit beschrieben wurden. Ein Unternehmen beschreibt aktuell 2-stellige Umsatzsteigerungsraten jährlich. Diese werden jedoch nur marginal auf die Personalsituation durchschlagen, da versucht wird, durch Reorganisationen der Abläufe, der Logistik und Veränderungen im Maschinenpark mit dem bestehenden Personal das Auslangen zu finden. Spitzen werden mit Leiharbeitskräften abgedeckt.

... und steigende Anforderungen

Alle 3 Unternehmen betonen, dass sie ein weiteres Ansteigen der Anforderungen an ihre MitarbeiterInnen erwarten: Die neuen oder zusätzlichen Anforderungsdimensionen betreffen zum einen die geforderte Flexibilität, zum anderen den Einsatz von EDV.

5.2. Personalbedarfe bis Mitte 2005

Die 3 Unternehmen erwarten (inklusive Fluktuation) rund 5 bis 10 Stellen, die in den nächsten 12 Monaten zur Besetzung gelangen werden. Darüber hinaus werden 5 bis 7 Lehrstellen avisiert.

- 3 bis 7 dieser Stellen sind Stellen für MonteurlInnen,
- 1 bis 2 Stellen sind SchlosserInnenstellen,
- 1 Stelle ist für Büroarbeit vorgesehen.

Die Besetzung der meisten beschriebenen Stellen ist noch für den Sommer oder Frühherbst geplant.

5.2.1 Anforderungen in der Montage und an FacharbeiterInnen

Die beschriebenen Stellen für MonteurlInnen bilden zwei unterschiedliche Anforderungsprofile ab: Zum einen werden rund 1-2 Stellen für MonteurlInnen von Sicherheitssystemen (Schlösser, Zusatzkontrollsysteme) beschrieben. Zum anderen werden 2 bis 5 Montagestellen für die Montage von Stahlkonstruktionen vor Ort benannt.

Monteurln in der Sicherheitstechnik

Die fachlichen Anforderungen an den/die Monteurln im Sicherheitstechnikbereich betreffen vor allem eine elektronische Grundausbildung (LAP-MechatronikerIn, SchlosserIn, ElektrikerIn, eventuell auch TischlerIn) mit EDV-Grundkenntnissen und Führerschein.

Überfachlich werden Kontaktfreudigkeit, Kundenorientierung, professionelles Auftreten sowie Vertriebsstärke und Teamorientierung gewünscht. Wert wird auch auf gute Deutschkenntnisse gelegt.

Für die Tätigkeit kommen sowohl Männer als auch Frauen in Frage – dies auch dann, „wenn man dadurch eventuell zusätzliche Toilettenanlagen bräuchte“. Bevorzugt werden junge Menschen (20 bis 25 Jahre) eingestellt, „geschickte 50-Jährige/r würde auch eingestellt werden“.

MonteurInnen im Fassadenbau

Das Stahlbauunternehmen mit Schwerpunkt Stahlbaukonstruktionen erwartet SchlosserInnen oder TischlerInnen mit Erfahrung im Fassadenbau (Leichtstahlbau), Erfahrungen in der Montage und Fähigkeiten, einen Plan lesen und in entsprechende Arbeitsschritte übersetzen zu können. Infrage kämen auch AbbrecherInnen einer HTL Maschinenbau, Elektrotechnik oder Mechatronik. Abseits von diesen einschlägigen Fachrichtungen besteht wenig Toleranz für QuereinsteigerInnen, da man in diesen Fällen von hohen Einschulungsaufwendungen ausgeht. Jedenfalls sollen die Personen zumindest 1 Jahr, besser noch 2-3 Jahre Erfahrung im Leitmetallbau-, Metall- oder Fassadenbau aufweisen.

Überfachlich werden Improvisationstalent, Selbstorganisationsfähigkeit, Fitness, Engagement, „ein gesunder Hausverstand“ sowie Verlässlichkeit erwartet. Die Personen müssen schwindelfrei sein. Auch hier werden gute Deutschkenntnisse erwartet und Arbeitskräfte aus der Region bevorzugt.

In diesen Funktionen kann man sich Frauen aufgrund der körperlichen Beanspruchung nicht vorstellen; es können aber auch ältere Personen – unter der Bedingung, dass sie körperlich geeignet sind – eingestellt werden.

SchlosserInnen mit Montageerfahrung

Das zweite Stahlbauunternehmen spricht SchlosserInnen oder MetalltechnikerInnen mit Montageerfahrung, Führerschein B (C und E wären vorteilhaft) und Hubstaplerberechtigung an. Eine gültige Schweißprüfung wäre von Vorteil, stellt jedoch kein Anstellungserfordernis dar. Erwünscht ist weiters einschlägige Praxis im Ausmaß von rund 3 Jahren. Für diese Position sind auch Personen ohne LAP, allerdings mit zumindest 5-jähriger einschlägiger Praxis vorstellbar.

Im Bereich der Soft Skills wird erwartet, dass der/die BewerberIn mit ArchitektInnen und BauleiterInnen professionell kommunizieren und MitarbeiterInnen führen könne. Die Person soll ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Kostenbewusstsein aufweisen. Auch für diese Tätigkeit wird auf Schwindelfreiheit und gute Deutschkenntnisse Wert gelegt.

Männern wird der Vorzug gegeben, da das Unternehmen als reines Männerunternehmen gesehen wird (wiewohl 3 Frauen beschäftigt sind). Man vermutet, dass die Aufnahme von Frauen für den technischen Bereich zu großer Unruhe führen und daher eine Integration nicht funktionieren würde.

Bezüglich des Alters peilt man BewerberInnen zwischen 25 und 40 Jahren an, weil man „es schon ein paar mal mit 50-Jährigen probiert habe und damit immer auf die Nase gefallen sei.“

5.2.2 Erwartete Lehrstellen

Alle 3 befragten Unternehmen bilden Lehrlinge aus und planen auch, im Herbst wieder Lehrlinge aufzunehmen. Neben Berufen der Metallbearbeitung (MetalltechnikerIn, SchlosserIn, MechatronikerIn) werden auch kaufmännische Berufe (Einzelhandelskaufmann/frau) ausgebildet. Insgesamt werden 5 bis 7 Lehrstellen in Aussicht gestellt.

Alle 3 Unternehmen suchen – zumindest auch – über das AMS, daneben wird auf Mundpropaganda und gezielte Kontaktnahmen mit Schulen Wert gelegt.

Bezüglich der Auswahlkriterien wiederholt sich der Eindruck, der bereits bei der Analyse der Auswahlkriterien von Maschinen- und Werkzeugbauunternehmen abzeichnete: Die Gewichtung und Beurteilung unterschiedlicher Dimensionen ist sehr unterschiedlich. So wird von 2 der 3 Unternehmen das Zeugnis als wichtig – zumindest in der Vorauswahl – bewertet. 2 Unternehmen betonen, dass das Zeugnis gänzlich unwichtig sei.

Relativ durchgängig wird von diesen 3 Unternehmen das Auftreten bewertet: Jugendliche sollen selbst kommunizieren, ordentlich gekleidet sein und einen selbständigen Eindruck vermitteln. Noch bedeutsamer scheint jedoch das Elternhaus der Jugendlichen zu sein. Jugendlichen aus der Region wird der Vorzug gegeben.

Im Vergleich zu den Unternehmen des Maschinen- und Werkzeugbaus scheint dem gezeigten Interesse der Jugendlichen weniger Bedeutung beigemessen werden.

5.3. Kooperation mit dem AMS

Alle drei Unternehmen kooperieren mit dem AMS – in der Regel in der Lehrstellenbesetzung sowie in der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen sowie bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit oder Maßnahmen im Rahmen von Implacement.

Alle Unternehmen sind mit der Kooperation sehr zufrieden und betonen die gute Servisierung. Vorbehalte gibt es bei der Besetzung von Stellen für FacharbeiterInnen – dies nicht aufgrund mangelnder Unterstützung durch das AMS sondern aufgrund nicht arbeitslos gemeldeter FacharbeiterInnen.

Angeregt wird eine stärkere Beachtung von und öffentlichkeitswirksame Kooperation mit Kleinunternehmen.

6. Ergebnisse: IT-Dienstleistungen

In der Stichprobe finden sich auch 3 IT-Dienstleistungsunternehmen: eines ist in der Softwareentwicklung (für e-business, e-media, E-Government und e-payment) tätig; ein weiteres beschäftigt sich mit der Entwicklung von Software für die Bereiche Rechnungswesen, Fakturierung, Auftragsbearbeitung und Organisationslösungen sowie deren Implementation in Unternehmen (inklusive Schulung und Support). Das dritte Unternehmen entwickelt Software und bietet Dienstleistungen für den Gesundheitsbereich an.

Die 3 Unternehmen beschäftigen gemeinsam 314 Personen, davon 268 am Standort in Steyr. Das Unternehmen, welches sich auf die Entwicklung von Software für den e-business Bereich widmet, ist mit 14 Beschäftigten das kleinste Unternehmen. Die beiden anderen Betriebe beschäftigen 160 bzw. 140 MitarbeiterInnen. Den Entwicklungen der Gesamtbranche gegenläufig konnten alle 3 Unternehmen ihren Personalstand 2003 gegenüber 2002 ausweiten (insgesamt über alle 3 Betriebe eine Zunahme der Beschäftigten um 10%).

Ebenfalls eher untypisch für die Branche sind „nur“ 63% der Beschäftigten Männer, 87% der Beschäftigten sind im Rahmen eines Vollzeitdienstverhältnisses tätig. Geringfügige Beschäftigung spielt mit insgesamt 3 Personen eine untergeordnete Stelle, Leiharbeit spielt keine Rolle. Gemeinsam bilden die 3 Unternehmen 6 Lehrlinge aus.

Die Altersverteilung der Beschäftigten entspricht dem Bild von IT-Dienstleistungsunternehmen: So sind 29% der Beschäftigten unter 25 Jahre alt und nur 2% sind älter als 50 Jahre.

6.1. Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen

Die Unternehmen berichten in der einen oder anderen Form vom eingeleiteten harten Wettbewerb in der Branche infolge der Marktveränderungen seit 2001/2002. Dieser zeige sich in allen Bereichen, für die befragten Betriebe besonders spürbar in den Segmenten E-Commerce und auch bei Softwarelösungen für das Rechnungswesen. Hier wird die zunehmende Konzentration von großen Anbietern wie SAP und Microsoft auf KMU-Betriebe genau beobachtet.

Deutliche Wachstumspotenziale ortet man dagegen im Gesundheitssegment, da hier die Dokumentation zunehmend elektronisch erfolge.

Vor diesem allgemeinen Hintergrund erwarten 2 der 3 Unternehmen für die nächsten 2 bis 3 Jahre ein weiteres Ansteigen ihrer Beschäftigten. Jenes Unternehmen, welches von gleich bleibendem Personalstand ausgeht, blickt auf eine Phase intensiven Wachstums zurück und plant, diese rasche Expansion nun zu beenden.

Bezüglich der Entwicklung der Anforderungen an MitarbeiterInnen gehen 2 der befragten Betriebe davon aus, dass die Anforderungen nicht weiter steigen werden – dies weil sie ohnehin schon sehr hoch sind und man in der Softwareentwicklung ohnehin laufend lernen müsse.

Das Unternehmen, welches in der Softwareentwicklung für das Rechnungswesen tätig ist, geht dagegen von steigenden Anforderungen aus – dies weil die Programme immer komplexer werden und dadurch die Anforderungen an das Wissen der EntwicklerInnen weiter steigt. Dazu kommt, dass auch im Support stärker fachbereichsübergreifender Überblick vorhanden sein müsse.

6.2. Personalbedarfe bis Mitte 2005

Von den 3 Unternehmen werden insgesamt 29 Stellenbesetzungen und 1 Lehrstelle in den nächsten 12 Monaten erwartet. Mit dieser Anzahl ist auch die erwartete Fluktuation abgedeckt. Die Stellenbesetzungen werden teilweise über das Jahr verteilt erfolgen, teilweise ist der Zeitpunkt noch nicht absehbar. Vereinzelt sind die Personaleinstellungszeiträume bereits konkreter definiert. (Sommer bis September bzw. eine Person „in nächster Zeit“)

- 13 Stellen im Bereich Softwareentwicklung/ -programmierung
- 7 Stellen werden dem Aufgabenfeld Support zugeordnet
- 8 Stellen in der Funktion Dienstleistung und Beratung
- 1 Hotline

6.2.1 Die Anforderungen im Bereich Softwareprogrammierung und Softwareentwicklung

Von den Unternehmen werden 7 offene Stellen im Tätigkeitsfeld Softwareprogrammierung und 6 Besetzungen in der Softwareentwicklung für die nächsten 12 Monate erwartet. Der Unterschied zwischen Softwareprogrammierung und Softwareentwicklung liegt dabei im Verantwortungsumfang: So werden SoftwareprogrammiererInnen ausgehend von der Programmierung von „Rundherum Programmen“ mit immer größeren Programmteilen betraut. SoftwareentwicklerInnen sind für Gesamtprogramme verantwortlich. Sie analysieren das zu lösende Problem und konzipieren daraufhin eine passende Gesamtlösung, welche sie in der Folge programmieren (meist in einem Team, dem sie vorstehen und das aus SoftwareprogrammiererInnen besteht), dokumentieren und testen.

Softwareprogrammierung

Bei den 7 Softwareprogrammierungsstellen, allesamt Vollzeitstellen, werden AbgängerInnen einer HTL mit Schwerpunkt Informatik, welche im Rahmen ihrer Grundausbildung Kenntnisse im Bereich Softwareprogrammierung erwarben, erwartet. Vorteilhaft wäre die Kenntnis der Programmiersprache Delphi, welche im Unternehmen Einsatz findet. Erwartet werden weiters Personen mit „Talent“ zur Softwareentwicklung. Kennzeichen für Talent sind hohes Tempo bei geringer Fehleranzahl.

Ob Talent vorhanden ist oder nicht, kann jedoch aus Sicht des Unternehmens erst in der unmittelbaren Praxis beurteilt werden. Grundsätzlich zeigt man sich für diese Funktion auch interessiert an QuereinsteigerInnen – insbesondere an „Freaks“, welche viel Freizeit für den Erwerb der Kenntnisse investierten. Zusätzlich sollten diese eine Ausbildung im Bereich Softwareprogrammierung absolviert haben sowie auf eine Phase intensiver Auseinandersetzung mit einer Programmiersprache zurückblicken können.

Überfachlich sollen BewerberInnen in der Lage sein, unter Zeitdruck zu arbeiten und ein gutes Vorstellungsvermögen haben.

BewerberInnen sollen in der Region Steyr beheimatet sein – damit verbindet man höhere Chancen auf einen – gewünschten - langjährigen Verbleib im Unternehmen.

Die Beschäftigung von Frauen wird ambivalent bewertet: Einerseits verweist man auf einen mit 30% hohen Frauenanteil unter den ProgrammiererInnen (bei 90% männlichen Bewerbern, wie der/die UnternehmensvertreterIn anführt). Andererseits betont man, dass Frauen „nach einiger Zeit die Berufstätigkeit unterbrechen“. Schließlich betont man, mit Frauen keine schlechten Erfahrungen gemacht zu haben.

Beim Alter zeigt man sich weniger diskussionsbereit – so beschäftigt man die Personen am liebsten „blutjung, eventuell mit etwas Buchhaltungserfahrung“ Dementsprechend ist Praxis auch eher unerwünscht.

Softwareentwicklung

Die 6 diesem Funktionsbereich zugeordneten Stellen umfassen die unterschiedlichen Phasen der Softwareentwicklung wie sie weiter oben beschrieben sind, in vollem Umfang. Den Personen wird dabei viel Freiheit in der Gestaltung des Entwicklungsprozesses wie des Endproduktes zugestanden.

Die Stellen werden unterschiedlich sein und in unterschiedlichem Ausmaß Praxis erfordern. Ebenso unterschiedlich werden die erwarteten Kenntnisse von Programmiersprachen sein. Fachlich wird jedenfalls der Abschluss einer HTL, Fachrichtung Informatik erwartet. Begrüßt wird auch ein einschlägiges Universitätsstudium. Auch in diesem Bereich kann man sich – bei entsprechend qualifizierter Weiterbildung in der Softwareentwicklung und in der Auseinandersetzung mit einer Programmiersprache – eventuell einen Quereinstieg vorstellen.

Überfachlich wird erwartet, dass die gefragten Personen gut im Team arbeiten können, analytisch denken und Problemstellungen gut und schnell erfassen können. Auch an dieser Stelle werden Personen aus der Region bevorzugt – man habe „schlechte Erfahrungen mit Personen aus Linz gemacht“.

Bedauert wird, dass sich für die Funktion der Softwareentwicklung zuwenig Frauen bewerben – aktuell sind im Unternehmen in dieser Funktionsgruppe rund 10% Frauen beschäftigt. Bezüglich des Alters zeigt man sich grundsätzlich sehr offen, betont allerdings, dass „man sich Ältere in diesem Bereich leisten können müsse.“ Derzeit liege der Altersdurchschnitt im Unternehmen bei rund 30 Jahren.

Support

Bei BewerberInnen für 7 als Support bezeichnete Stellen werden folgende Kompetenzen nachgefragt:

Bereichsspezifisches Know-how in den Bereichen Buchhaltung, Lohnverrechnung, Bilanzbuchhaltung. Darüber hinaus wird Organisationswissen als Anforderung benannt. Formal sollte eine Handelsakademie bzw. eine Basisausbildung im Rechnungswesen abgeschlossen sein. Begrüßt werden Ausbildungen in Controlling oder Steuerlehre.

Überfachlich sollten BewerberInnen gerne und offen kommunizieren und als TrainerIn tätig sein wollen. Reisebereitschaft ist eine weitere Erwartung.

Diese Funktion wird zurzeit zu 60% von Frauen ausgeübt. Vor diesem Hintergrund würde bei gleicher Qualifikation ein Mann bevorzugt werden.

Bezüglich des Alters bevorzugt man SchulabgängerInnen, kann sich jedoch – unter der Einschränkung, dass „man sich beim Gehalt einigen könne“ auch ältere BewerberInnen vorstellen.

6.2.2 Anforderungen im Bereich Beratung/Dienstleistung

Für diese Funktion sind 8 Stellenbesetzungen in den nächsten 12 Monaten vorgesehen. Aufgabengebiet ist die Analyse der Kundenanforderungen, das Customizing der Produkte (Aufnahme der Entwicklungsparameter), die Schulung und Betreuung der KundInnen sowie der telefonische Support und die Fernwartung der Software.

Fachlich werden keine Anforderungen an BewerberInnen gestellt – außer es handelt sich um Stellen mit Krankenhausbezug, in diesem Fall wird Erfahrung im Krankenhausumfeld erwartet.

Überfachlich wird von den BewerberInnen hohe Reisebereitschaft und Flexibilität erwartet: Das Einsatzgebiet umfasst neben Österreich und Deutschland auch Tschechien. Darüber hinaus wird hohe Sozialkompetenz nachgefragt: Die Personen sollen professionell auftreten und im Kontakt mit den KundInnen sehr sicher agieren. Sprachlich sollen BewerberInnen sehr versiert sein. Daneben wird Teamfähigkeit erwartet.

Für die Stelle werden Männer und Frauen erwartet – aktuell ist in dieser Funktion der Frauenanteil über 50%. Die Person sollte idealerweise zwischen 30 und 45 Jahre alt sein, es werden aber auch ältere Personen akzeptiert.

6.2.3 Erwartete Lehrstellen

Von den 3 Unternehmen geben 2 an, auch Lehrlinge auszubilden. Für Herbst 2004 wird eine Lehrstelle im Bereich Bürokaufmann/frau erwartet. Diese Stelle wurde dem AMS bekannt gegeben. In der Auswahl spielt das Zeugnis eine bedeutsame Rolle.

Ein weiteres Unternehmen bildet grundsätzlich in den Bereichen Informatik, EDV-Technik und Webdesign aus, 2003 wurden insgesamt 5 Lehrlinge eingestellt. Bevorzugt werden HTL-SchulabbrecherInnen. In diesem Sinne spielen auch die Noten im Zeugnis eine bedeutsame Rolle in der Entscheidung. Besonders geachtet wird auch darauf, dass die Jugendlichen nicht „nur eine Lehrstelle wollen, sondern Interesse an einem EDV-Beruf zeigen“.

6.3. Erfahrungen in der Kooperation mit dem AMS

Alle befragten Unternehmen beschreiben ihre Kooperationserfahrungen mit dem AMS: Kooperiert wird in der Stellenbesetzung und bei der Lehrstellensuche. Die Rückmeldungen sind in allen Fällen positiv – man sei sehr bemüht, auch wenn die Suche nach ProgrammiererInnen über das AMS letztlich nicht erfolgreich war. Betont wird auch die rasche Reaktion des AMS auf Anfragen sowie die Möglichkeit, Vorselektionen in Anspruch nehmen zu können.

7. Ergebnisse: Elektro-/Elektronik

Die 3 diesem Segment zuzuordnenden Betriebe befassen sich mit dem Bereich Haustechnik (Schwerpunkt: „Elektro, Heizung, Sanitär, Luft, Solar etc. aus einer Hand“) sowie mit Niedrigenergielösungen. Ein zweites Unternehmen ist auf Umwelt- und Wassertechnik spezialisiert. Das dritte Unternehmen befasst sich mit Lichttechnik und -verkauf und montiert Beleuchtungen und Luftentkeimungen – letztes größtenteils im Lebensmittelbereich.

Alle 3 Unternehmen sind Kleinbetriebe mit Standort ausschließlich in Steyr. Sie beschäftigten 2003 insgesamt 71 MitarbeiterInnen oder um 4 mehr als im Jahr davor. 73% der Beschäftigten sind Männer, 86% sind im Rahmen von Vollzeitdienstverhältnissen tätig, von den insgesamt 71 Beschäftigten sind 15 Lehrlinge und 2 Personen geringfügig beschäftigt. 39% der Beschäftigten sind zwischen 15 und 25 Jahren alt, 7% älter als 50.

7.1. Entwicklungen und Trends aus Sicht der befragten Unternehmen

Im Bereich der Umwelttechnik wird auf die Bedeutung öffentlicher Investitionen und Subventionen für die Entwicklungsmöglichkeiten hingewiesen. In diesem Segment bietet die EU-Osterweiterung gute Chancen auf neuen Märkten, wobei im Bereich Umwelttechnik vielfach das spezifisch gefragte Know-how fehle. Dies obwohl es dort gute FacharbeiterInnen gibt.

2 der 3 Unternehmen gehen für die nächsten 2-3 Jahre von in etwa gleich bleibendem Personalstand aus, eines von leichtem Wachstum (rund 1 bis 2 Personen zusätzlich).

Qualitativ werden die Anforderungen vor allem in den beiden Unternehmen, die sich auf Haus- respektive auf Umwelttechnik spezialisiert haben, steigen: In der Haustechnik wird insbesondere im Bereich Heizung und Sanitär an umfassenderen Qualifikationen der MitarbeiterInnen gearbeitet. Als besonderes herausfordernd in qualifikatorischen Fragen stellt sich der Anspruch dar, dass hinkünftig 60-70% der Haus- technikarbeiten ohne Beiziehung der FachprofessionistInnen erledigt werden könne. Dies bedeutet einen massiven Ausbau der berufsfeldübergreifenden Kompetenzen und Kenntnisse der Belegschaft. Man geht davon aus, dass dieser Prozess „Jahre dauern werde“.

Im Feld der Abwasser- und Umwelttechnik berichtet man von sehr raschen technologischen Entwicklungen – dies insbesondere in der Messtechnik. Dies erfordere eine ständige Anpassung des Know-hows.

7.2. Personalbedarfe bis Mitte 2005

Von den Unternehmen werden 4 bis 6 Stellenbesetzungen in den nächsten 12 Monaten erwartet – 2 dieser Stellen sind aktuell beim AMS als offene Stellen gemeldet. Die meisten der Stellen sind zusätzliche Stellen.

Darüber hinaus werden 1 bis 2 Lehrstellen benannt.

Erwartet wird die Besetzung von

- 1-2 Heizungs-/SanitärinstallateurInnen,
- 1 ElektromonteurIn,
- 1 CAD-KonstrukteurIn und
- 1-2 ServicetechnikerInnen.

Mit Ausnahme der Stelle Servicetechnik verlangen alle Stellen einen einschlägigen Lehrabschluss und Praxis.

7.3. Erfahrungen in der Kooperation mit dem AMS

Alle 3 befragten Unternehmen dieser Gruppe betonen die gute Kooperation mit dem AMS. Kooperiert wird bei Lehrstellenbesetzungen, bei Stellenbesetzungen, im Rahmen von Implacement und bei Förderungen. Insbesondere Schulungen im Rahmen von Implacement werden hervorgehoben. Hingewiesen wird auf Probleme in der Besetzung von FacharbeiterInnenstellen in Kooperation mit dem AMS – hier wird jedoch betont, dass dies keine Schuld des AMS sei.

8. Ergebnisse: Unternehmen, die zu keinen Branchensegmenten zusammengefasst werden konnten

Neben den bisher beschriebenen Erhebungen wurden 5 Betriebe besucht, die nicht zusammengefasst werden konnten. Es handelt sich dabei um:

- ein Unternehmen, welches Spezialglas industriell fertigt mit 345 Beschäftigten in Steyr
- ein Produktionsunternehmen im Bereich Tiefkühlkost mit 51 Beschäftigten
- ein Verpackungsmittelhersteller mit 31 Beschäftigten
- eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei mit 36 Beschäftigten
- einen Komplettausstatter für Gastronomie und Hotellerie mit 45 Beschäftigten.

28 Stellenbesetzungen bis Mitte 2005 erwartet

Von diesen 5 Unternehmen werden für die nächsten 12 Monate 24 Stellenbesetzungen sowie 6 offene Lehrstellen erwartet. Sie lassen sich grob in 3 Bereiche einteilen:

- 16 ProduktionsmitarbeiterInnen
- 2 VertriebsmitarbeiterInnen
- 6 Personen im Bereich Steuerberatung, Buchhaltung

8.1.1 Anforderungen an ProduktionsmitarbeiterInnen

Die Anforderungen an die beschriebenen ProduktionsmitarbeiterInnen differieren mit dem jeweiligen Einsatzgebiet deutlich.

ProduktionsmitarbeiterInnen in der Glasproduktion

Die Tätigkeit mit bis zu 10 erwarteten Stellenbesetzungen in den nächsten 12 Monaten ist im 3-Schichtbetrieb organisiert und beinhaltet die Be- und Verarbeitung von Glas. Das Aufgabengebiet umfasst unter anderem das Beschicken und Entladen der Produktionsmaschinen. Die Tätigkeit ist körperlich sehr anstrengend. Zudem besteht hohe Verletzungsgefahr, was sehr hohes Sicherheitsbewusstsein voraussetzt.

Erwartet werden FacharbeiterInnen aus technischen Berufsfeldern. Bevorzugt werden ProduktionstechnikerInnen – eine Ausbildungsrichtung, die im Unternehmen auch ausgebildet wird.

Überfachlich wird „ordentliches und ergebnisorientiertes“ Arbeiten erwartet. Besonders kontrolliert wird Alkoholkonsum.

Frauen kommen für diese Aufgaben nicht in Frage, dies zum einen wegen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Schichtarbeit, zum anderen aufgrund der körperlichen Beanspruchung. Im Unternehmen sind 9 Frauen bei leichteren Hilfstätigkeiten eingesetzt. Bezüglich des Alters sieht man – vor allem bedingt durch die ortsüblich hohen Lohnerwartungen – bei rund 40 bis 45 Jahren eine Grenze.

ProduktionsmitarbeiterInnen in der Herstellung von Tiefkühlkost

In diesem Unternehmen erwartet man bis zu 4 Stellenbesetzungen in der Produktion: Die Tätigkeit, die im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung verteilt auf 4 Tage erbracht werden soll, ist einem von 3 Produktionsbereichen („Mischer“, Anlagenbedienung oder Verpackung) zugeordnet.

Die fachlichen Anforderungen differieren mit den unterschiedlichen Produktionsbereichen: Am „Mischer“, wo die Fertiggerichte nach bestimmter Rezeptur hergestellt werden, wird eine abgeschlossene Lehre als Koch/Köchin, FleischhauerIn oder BäckerIn vorausgesetzt. Bei den anderen beiden Produktionsstätten werden keine formalen Anforderungen gestellt – die Personen sollten jedoch bereits im Lebensmittelbereich gearbeitet haben. Zusätzlich werden grundlegende EDV-Kompetenzen erwartet, um die Anlagen einstellen zu können.

Erwartet wird ein hohes Maß an Hygiene sowie die Bereitschaft unter Lärm- und Kältebelastung zu arbeiten. Weiters wird technisches Verständnis vorausgesetzt. Hohe Leistungsbereitschaft, Teamorientierung, Verantwortungsbewusstsein und sensorische Kontrollfähigkeiten runden das Anforderungsbild ab. Schließlich werden gute Deutsch- und Rechtschreibkenntnisse erwartet (Etikettierung).

Nicht möglich ist diese Tätigkeit für Personen mit Mehlallergie, ansteckenden Krankheiten, Kälteempfindlichkeit oder Rückenproblemen.

Für die Tätigkeiten am „Mischer“ und in der Verpackung werden aufgrund der körperlichen Belastung nur Männer eingestellt. In der Anlagenbedienung kommen auch Frauen zum Einsatz. Es gibt keine Alterseinschränkungen.

MaschinenführerIn

Die InhaberInnen dieser Funktion stellen Anlagen selbständig ein und produzieren auf der Maschine, sie führen weiters kleinere Wartungsarbeiten durch und erledigen auch die notwendigen Reinigungsarbeiten. Es handelt sich um 2 bis 3-Schichtarbeit.

Fachlich wird entweder eine Fachausbildung als KFZ- oder Motorrad-MechanikerIn oder auch als TischlerIn erwartet. Darüber hinaus ein Staplerführerschein und technisches Verständnis.

Überfachlich werden „Hausverstand“, die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem und genauem Arbeiten sowie räumliches Vorstellungsvermögen erwartet.

Personen aus der Region mit kontinuierlichem Berufsverlauf werden bevorzugt. Vorbehalte bestehen auch gegen Personen, welche in großen Industriebetrieben der Region tätig waren – hier vermutet man, dass die Tätigkeit im Unternehmen nur als Zwischenstation bis zu einer neuerlichen Beschäftigung in der Industrie wahrgenommen wird.

Es bestehen keine Vorbehalte gegenüber Frauen, bei 40 Jahren wird eine Altersgrenze gesehen.

8.1.2 Anforderungen in der Buchhaltung/ Steuerberatung

Die besuchte Steuerberatungskanzlei erwartet in den nächsten 12 Monaten eine Erweiterung des Teams um 2 SteuerberatungsanwärterInnen und rund 3 BuchhalterInnen. Ein weiteres Unternehmen erwartet die Nachbesetzung einer Stelle für eine hochqualifizierte Buchhaltungsfachkraft.

BuchhalterInnen

Als BuchhalterInnen werden AbsolventInnen einer kaufmännischen Grundausbildung mit Matura, hoher Konzentrationsfähigkeit, Freude an der Arbeit mit Zahlen und an Computerarbeit gesucht. Das Aufgabengebiet umfasst die gesamte Buchhaltung bis zur Rohbilanz.

Überfachlich wird darauf Wert gelegt, dass die Personen ins Team passen, vertrauenswürdig und freundlich sind sowie sich für das Rechnungswesen interessieren.

Männer werden in diesem Feld bevorzugt, da es nur wenige männliche Bewerbungen gibt. BewerberInnen sollen nicht älter als 35 sein.

6 Lehrstellen

Von vier der fünf Unternehmen dieser Gruppe werden insgesamt zu besetzende Lehrstellen erwartet:

- 3 für die Ausbildungsrichtung Produktionstechnik
- 2 Bürokaufmann/-frau
- 2 VerpackungsmitteltechnikerIn

Auffallend ist in allen Beschreibungen die hohe Bedeutung, welche den fachlichen Kompetenzen der BewerberInnen (einerseits Mathematik, andererseits räumliches Vorstellungsvermögen) beigemessen wird.

8.2. Kooperation mit dem AMS

Alle 5 Unternehmen kooperieren mit dem AMS. Dabei wird von 4 der 5 Unternehmen eine sehr hohe Bandbreite der AMS Dienstleistungen in Anspruch genommen.

Auch von diesen Befragten wird die gute Kooperation betont. Hingewiesen wird an dieser Stelle jedoch auch darauf, dass man „sich keine Wunder erwartet“, von einem anderen Unternehmen wird betont, dass es umso leichter ist, jemanden über das AMS zu finden, je einfacher die Stelle ist. Schließlich wird darauf verwiesen, dass sich zu viele Personen auf bekannt gegebene Stellen bewerben.