AMS report 50

Irene Mandl, Andrea Dorr,
Andrea Egger-Subotitsch, Eva Leuprecht

BerufswechslerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Perspektiven und Chancen in Klein- und Mittelunternehmen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS
Arbeitsmarktservice
Österreich

Die Studie »BerufswechslerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt: Perspektiven und Chancen in Klein- und Mittelunternehmen« wurde im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), von der KMU FORSCHUNG AUSTRIA (www.kmuforschung.ac.at) in Kooperation mit dem sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) erstellt und per Ende 2005 abgeschlossen. Der vorliegende AMS report beinhaltet alle Resultate dieser Studie.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-231-7

Irene Mandl, Andrea Dorr,
Andrea Egger-Subotitsch, Eva Leuprecht

BerufswechslerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Perspektiven und Chancen in Klein- und Mittelunternehmen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Juli 2006 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2006
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 3-85495-231-7

Inhalt

1 Einleitung 5

1.1 Projekthintergrund und Ziele der Studie 5

1.2 Methodologische Hinweise 7

2 Abgrenzung der Begriffe »Beruf« und »Berufswechsel« 11

3 Überblick über den Personalbedarf in Österreich . . 13

3.1 Branchen mit vergleichsweise geringem Personalbedarf 15

3.2 Branchen mit vergleichsweise hohem Personalbedarf 20

4 Anforderungen an und Potentiale für BerufswechslerInnen in ausgewählten Branchen . . 26

4.1 Chemie/Kunststoff 26

4.2 Einzelhandel 27

4.3 Gastronomie 29

4.4 Maschinenbau/Metall 31

4.5 Tiefbau/Straßenbau 32

4.6 Verkehr/Logistik/Spedition 34

4.7 Büroberufe 35

4.8 Zusammenfassender Überblick über das Berufswechselpotential in den ausgewählten Berufen 36

5 Der Berufswechsel aus ArbeitnehmerInnensicht . . 38

5.1 Motive für den Berufswechsel 40

5.2 Determinanten des Berufswechsels (Erfolgs- bzw. Mißerfolgsfaktoren) 47

6 Schlußfolgerungen und Empfehlungen 53

6.1 Der Berufswechsel am österreichischen Arbeitsmarkt 53

6.2 Grenzen des Berufswechsels 54

6.3 Möglichkeiten des Berufswechsels 56

6.4 Zielbranchen und Zielberufe für BerufswechslerInnen 57

6.5 Schlußbemerkung 58

7 Zusammenfassung 59
7.1 Resümee 59
7.2 Übersichtsdarstellung der Studienergebnisse 61

8 Literatur 64

9 Anhang 70
9.1 Stichprobenbeschreibung der qualitativen Erhebung unter BerufswechslerInnen 70
9.2 Übersichts- und Grafikverzeichnis 72

1 Einleitung

1.1 Projekthintergrund und Ziele der Studie

Waren früher die Erwerbsbiographien von ArbeitnehmerInnen im allgemeinen von einer einmaligen Berufsentscheidung gekennzeichnet, tritt heute an die Stelle einer dauerhaften Zugehörigkeit zu einem einzigen Beruf immer öfter die Notwendigkeit, eine zweite oder sogar dritte Laufbahn einzuschlagen.[1] Im laufenden Wandel des Arbeitsmarktes steigt die Zahl der Personen, die keine Arbeit in dem Betätigungsfeld finden, für das sie ausgebildet wurden bzw. in dem sie ursprünglich arbeiten wollten oder schon gearbeitet haben. Zwangsläufig steigt die Zahl der Personen, die einen Berufswechsel in Erwägung ziehen (müssen). Der Berufswechsel wird auch nicht mehr in demselben massiven Ausmaß wie früher als »Scheitern« erlebt, sondern entspricht eher einer »zeitgemäßen« Berufshaltung – und das nicht nur in den in diesem Zusammenhang vergleichsweise »fortschrittlicheren« USA, sondern auch in Europa.[2]

In der Realität des Erwerbslebens zeigt sich allerdings auch, daß der Berufswechsel immer noch gewissen Widerständen auf unterschiedlichen Ebenen unterworfen ist:

- **Persönliche Ebene:** Die potentiellen BerufswechslerInnen müssen nicht nur grundsätzlich (im Sinne einer hypothetischen Bereitschaft) zum Wechsel bereit sein, sondern auch im konkreten Anlaßfall bereit und fähig sein, ihr bisheriges Berufsfeld (nicht nur den Arbeitsplatz) zu verlassen und einen neuen Beruf auszuüben bzw. zu erlernen. Dabei spielen neben »harten« Faktoren (z. B. Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch die Möglichkeit, die finanziellen Auswirkungen einer etwaigen Umschulung tragen zu können) insbesondere auch »weiche« Faktoren (z. B. die Bereitwilligkeit und Grundeinstellung, »etwas Neues« auszuprobieren, die Unterstützung seitens der Familie und FreundInnen) eine entscheidende Rolle.
- **Unternehmensebene:** Unternehmen können aus unterschiedlichen Gründen avers gegenüber der Einstellung von BerufswechslerInnen sein, z. B. Auslegung eines oder mehrerer Berufswechsel in der bisherigen Erwerbsbiographie als (drohende) Unzuverlässigkeit oder Unschlüssigkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (vermutete Gefahr eines »Minus-Geschäfts« hinsichtlich der aufgewendeten Transaktionskosten seitens der Arbeitgeber).
- **Arbeitsmarktpolitische Ebene:** Ein nicht erfolgreicher Berufswechsel kann auch darin begründet liegen, daß ein möglicher Matching-Prozeß aufgrund fehlender Informationen sei-

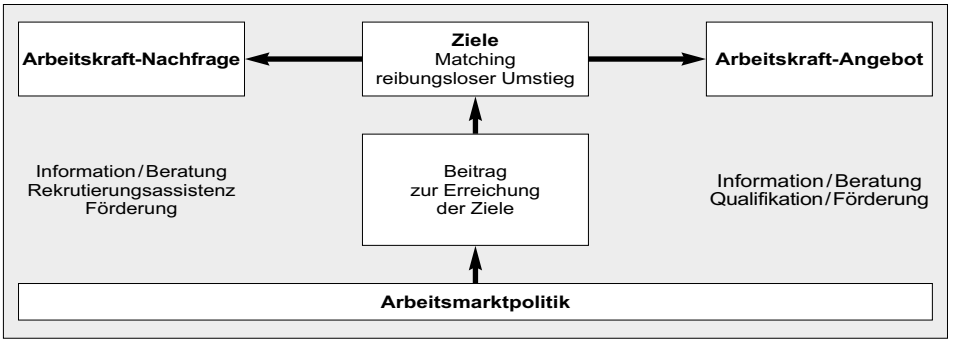
1 Vgl. Potocnik, Rudolf (1993): Entscheidungstraining zur Laufbahnwahl: Konzeption, Evaluierung, Erfahrungen, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 37 (2), Seite 95.

2 Vgl. Beinke, Lothar (1999): Berufswahl: der Weg zur Berufstätigkeit, Bad Honnef, Seite 34, bzw. Kirkpatrick Johnson, M. / Mortimer, Jeylan T. (2002): Career Choice and Development from a Sociological Perspective, in: Brown, Duane (Hg.), Career Choice and Development (4th edition), San Francisco, Seite 64.

tens der ArbeitnehmerInnen und/oder Arbeitgeber nicht vollzogen werden kann. Der Arbeitsmarktpolitik obliegt es in diesem Fall, den potentiellen BerufswechslerInnen und Unternehmen die Möglichkeit eines Berufswechsels zu erleichtern, die nötigen Mittel (z. B. Internet-Jobbörsen, Info-Materialien zu Jobprofilen und Arbeitsmarktanforderungen in verschiedenen Branchen, spezielle Qualifizierungsmaßnahmen jenseits traditioneller »Arbeitslosenschulungen«, Rekrutierungsunterstützung) bereitzustellen sowie das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage zusammenzubringen, also zu matchen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie ein Berufswechsel so vonstatten gehen kann, daß ein für alle Seiten effizienter und für die betroffenen Personen möglichst zufriedenstellender Umstieg erfolgt. Gleichzeitig gilt es auch aufzuzeigen, wie der Matching-Prozeß zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt aktiv seitens des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) unterstützt werden kann (siehe Grafik 1).

Grafik 1: Matching-Prozeß am Arbeitsmarkt



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA/abif

Im Rahmen dieser von der KMU FORSCHUNG AUSTRIA in Kooperation mit abif (Institut Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung) durchgeführten Studie wird dieser Frage nachgegangen, indem sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite analysiert und »Zielbranchen« für potentielle BerufswechslerInnen identifiziert werden. In diesen Branchen wurde anschließend ein Fokus auf jene spezifischen Berufe gelegt, die für künftige BerufswechslerInnen prädestiniert erscheinen. Für diese »Branche-Beruf-Kombinationen« wurden die Anforderungen seitens der Unternehmen ermittelt. Im Hinblick auf die (Re-)Qualifizierung des Personals setzt sich die Studie jedoch nicht mit dem generellen – und damit breiten – Bereich der Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen auseinander. Ziel ist es vielmehr, die Grenzen und Möglichkeiten von Um- bzw. Requalifizierung aufzuzeigen und Wege zu einem erfolgreichen Berufswechsel darzustellen, wobei bestehende Qualifizierungssysteme einen nicht zu vernachlässigenden Ansatzpunkt darstellen. Dies erfolgt beispielhaft an jenen traditionellen Branchen der heimischen Wirtschaft, die vom Projektteam als erfolgversprechende potentielle Zielbranchen identifiziert wurden. Explizit von der Analyse ausgeschlossen wurden dabei Branchen,

in welchen bereits Maßnahmen zur Förderung des Berufswechsels etabliert wurden (z. B. das Gesundheitswesen) oder vergleichsweise »moderne« Branchen (z. B. Unternehmensdienstleistungen oder Informationstechnologie).

Ein spezieller Fokus wird dabei auf die Klein- und Mittelbetriebe (KMU)[3] gelegt, die 99,6 Prozent aller Unternehmen der marktorientierten Wirtschaft[4] in Österreich ausmachen und 275 Milliarden Euro[5] an Erlösen und Erträgen (rund 60 Prozent des Umsatzes der marktorientierten Wirtschaft) erwirtschaften. In den heimischen KMU sind rund 1,6 Millionen Beschäftigte tätig, was einem Anteil rund einem Zwei-Drittel-Anteil der marktorientierten Wirtschaft entspricht. Somit haben die österreichischen kleinen und mittleren Unternehmen einen maßgeblichen Einfluß auf die aktuelle Situation und künftige Entwicklung des heimischen Arbeitsmarktes.

Entsprechend der oben angeführten Zielsetzungen beschäftigt sich der Bericht – nach einem einleitenden Überblick über die angewandte Methodik (siehe Kapitel 1.2) und der Klärung der Begriffe »Beruf« und »Berufswechsel« für diese Studie (Kapitel 2) – mit der Identifizierung des aktuellen bzw. mittelfristigen Personalbedarfs in österreichischen Unternehmen (Kapitel 3). Im Anschluß werden für ausgewählte Branchen bzw. Berufe jene Anforderungen aufgezeigt, die an (potentielle) MitarbeiterInnen gestellt werden (Kapitel 4). Dabei wird untersucht, ob diese Branchen/Berufe Möglichkeiten für interessierte BerufswechslerInnen bieten. In den folgenden Arbeitsschritten wurden die Motive und Barrieren für den Berufswechsel aus ArbeitnehmerInnensicht (Kapitel 5) analysiert. In einem letzten Schritt wurden aus den gewonnenen Erkenntnissen Schlußfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet (Kapitel 6), wobei auch das bestehende Qualifizierungssystem seine Berücksichtigung fand.

1.2 Methodologische Hinweise

Die vorliegende Studie zielt auf eine quantitative und qualitative Analyse der Möglichkeiten und Grenzen des Berufswechsels am österreichischen Arbeitsmarkt ab. Die Kombination verschiedener methodischer Ansätze erlaubt eine differenzierte Untersuchung sowohl der Nachfrageseite (Unternehmen) als auch der Angebotsseite (potentielle BerufswechslerInnen) und der entsprechenden Rahmenbedingungen (vorhandenes Qualifikationssystem). Dieser Zugang ermöglicht eine umfassende und ganzheitliche Betrachtung der oben angeführten Fragestellung.

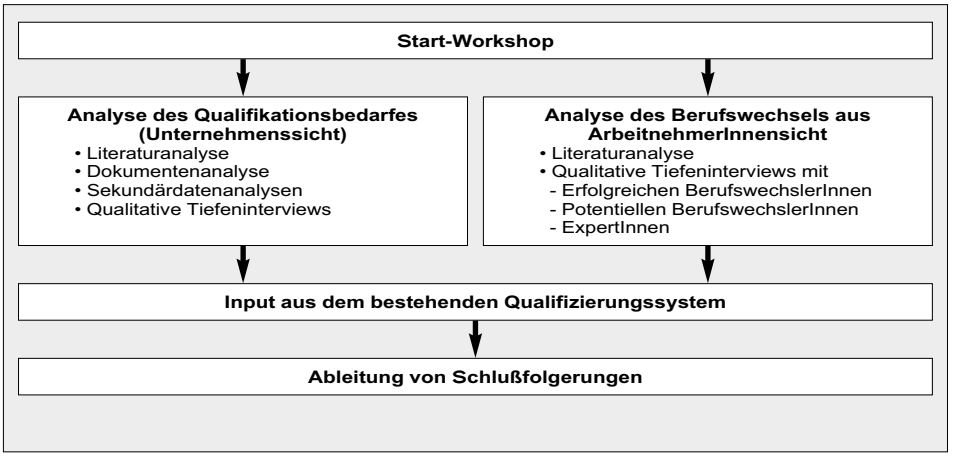
Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen methodischen Instrumente, die zur Erstellung dieser Studie angewandt wurden.

3 Bis 249 Beschäftigte.

4 Ohne Land- und Forstwirtschaft und Persönliche Dienstleistungen (genauer: Abschnitte C–K der ÖNACE), Schätzung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA für 2004.

5 Dieser Wert bezieht sich auf das Jahr 2002 (Quellen: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Statistik Austria).

Grafik 2: Methodik



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA / abif

Den Auftakt für die Studie bildete ein Start-Workshop mit dem Auftraggeber. Ziel dieses Workshops war einerseits der Austausch von Informationen und Erwartungen hinsichtlich der Studie und andererseits die methodische und inhaltliche Abstimmung der Analyseaktivitäten. In diesem Zusammenhang diente der Start-Workshop v. a. der Vorbereitung der weiteren Arbeitsschritte.

In einem ersten Arbeitsschritt wurden jene traditionellen Branchen(-gruppen)[6] der heimischen Wirtschaft identifiziert, die von einem überdurchschnittlich hohen Bedarf an ArbeitnehmerInnen gekennzeichnet sind und somit Zielbranchen für BerufswechslerInnen darstellen könnten. In diesen ausgewählten Branchen wurden anschließend potentielle Zielberufe für die »QuereinsteigerInnen« ermittelt. Gleichzeitig wurde auch so detailliert wie möglich erhoben, welche Qualifikationen in diesen Branchen bzw. Berufen von den Arbeitskräften gefordert werden und wie die Branchen BerufswechslerInnen gegenüberstehen. Zu diesem Zweck wurde eine Kombination der folgenden Methoden eingesetzt:

- **Literatur- und Dokumentenanalyse:** Die Analyse vorhandener Publikationen lieferte einen Anhaltspunkt darüber, welche Berufe bzw. Qualifikationen derzeit bzw. in Zukunft besonders stark nachgefragt werden. Als Quellen wurden dabei insbesondere jene Werke zum Thema »Personalengpässe und Personalüberhänge« herangezogen, die bereits im Auftrag des AMS erstellt worden sind (siehe Literaturverzeichnis).
- **Sekundärdatenanalyse:** Neben der Analyse der verfügbaren Sekundärliteratur wurden (vielfach aktuellere) Informationen aus den Datenbanken der KMU FORSCHUNG AUSTRIA herangezogen. Es erfolgte eine Darstellung aktueller Strukturdaten (Unternehmens- und Beschäftigtenzahlen), die – sofern keine anderweitigen Datenquellen vorlagen – auf

6 Dezidiert nicht betrachtet wurden Branchen, für die bereits Maßnahmen etabliert wurden, um den Berufswechsel in diese Branchen zu fördern (z. B. das Gesundheitswesen) oder vergleichsweise »moderne« Branchen (z. B. Unternehmensdienstleistungen).

einer Fortschreibung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA auf Basis des Datenmaterials der Statistik Austria sowie des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger beruhen. Des weiteren erfolgte eine Sonderauswertung der seit 1982 bestehenden Konjunkturdatenbank. Im Rahmen der Konjunkturerhebung unter Gewerbe- und Handwerksbetrieben[7] wird quartalsweise der Personalbedarf der Betriebe (differenziert nach Branchen) im Folgequartal erhoben. Darüber hinaus wird einmal jährlich abgefragt, ob die Betriebe ihre Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel beeinträchtigt sehen. Durch einen Branchenvergleich konnten jene traditionellen Branchen identifiziert werden, die überproportional von einem Personal- bzw. Fachkräftemangel betroffen sind. Ein Zeitreihenvergleich ermöglichte auch die Ableitung von Entwicklungstendenzen. Außerdem wurde eine Sonderauswertung der seit 1999 bestehenden Observer-Datenbank durchgeführt. Diese Brancheninformationsdatenbank enthält qualitative Informationen zu rund 60 Branchen der marktorientierten Wirtschaft (neben den oben angeführten Gewerbebranchen auch z. B. Einzel- und Großhandel, Tourismus oder Verkehr). Im Rahmen von halbstandardisierten qualitativen branchenspezifischen ExpertInneninterviews wird u. a. einmal jährlich die aktuelle und künftige Situation hinsichtlich Fachkräftemangel und Ausbildungsmöglichkeiten erhoben. Generell wurden bei der Sekundärdatenanalyse Branchen, die zwar von einem Wachstum gekennzeichnet sind, aber sehr hohe Qualifikationen erfordern (wie z. B. Rechts- oder Steuerberatung), für die nachfolgenden Analysen nicht weiter betrachtet, weil diese für BerufswechslerInnen weniger geeignet sein dürften.

- **Qualitative Tiefeninterviews:** Nach der Identifizierung relevanter traditioneller Branchen erfolgten qualitative Interviews mit VertreterInnen und / oder ExpertInnen der »Top«-Branchen, um die gefundenen Tendenzen zu überprüfen, zu verifizieren und zu spezifizieren. Dabei wurden insbesondere Informationen hinsichtlich des Bedarfes der Betriebe der ausgewählten Branchen an bestimmten Qualifikationen (»Anforderungsprofile«) gesammelt. In Summe wurden Gespräche mit 35 UnternehmerInnen bzw. Personalverantwortlichen in Betrieben mit Personalbedarf und acht BranchenexpertInnen durchgeführt.

In einem zweiten Arbeitsschritt erfolgte eine Analyse des Berufswechsels aus Arbeitnehmer-Innensicht. Auch hier fand ein Methodenmix Anwendung:

- **Literaturanalyse:** Evaluierungsstudien und sonstige studienrelevante Literatur zum Thema »Berufswechsel und Mobilität von Arbeitskräften« wurden analysiert und aufbereitet.
- **Qualitative Tiefeninterviews:** Im Rahmen von leitfadengestützten Interviews wurden sowohl Personen, die bereits einen Berufswechsel realisiert haben, als auch solche, die einen Umstieg in die identifizierten Zielberufe aktuell planen bzw. beabsichtigen, sowie ArbeitsmarktexpertInnen befragt. Die bereits realisierten Berufswechsel sind alle erfolgreich verlaufen, während sich bei jenen, die erst geplant sind, bereits ein eher nicht erfolgreicher Wechsel abzeichnet. Neben Fragen zur Aus- und Weiterbildung und zur Erwerbsbiogra-

7 Gliederung nach der Fachgruppensystematik der Wirtschaftskammer Österreich.

phie wurden die Lebenssituation, die Motive des Wechsels sowie die soziale Situation und persönlichen Bedingungen der (potentiellen) BerufswechslerInnen analysiert. Die Interviews sollten einen Überblick über Erfolgs- und Mißerfolgsfaktoren bieten und so Aufschluß darüber geben, welche Eigenschaften oder Charakteristika künftige BerufswechslerInnen erfüllen sollten, um beim Umstieg möglichst erfolgreich zu sein. Dem Anhang können nähere Informationen über die befragten Personen entnommen werden.

Abschließend wurden – basierend auf den Ergebnissen der vorhergehenden Arbeitsschritte – entsprechende Maßnahmenempfehlungen aufgezeigt, wobei auch das bestehende Aus- und Weiterbildungssystem berücksichtigt wurde (siehe Kapitel 6).

2 Abgrenzung der Begriffe »Beruf« und »Berufswechsel«

In der soziologischen Literatur hat sich die Definition von Beck u. a.[8] für den Begriff »Beruf« durchgesetzt. Sie verbindet die persönliche und die gesellschaftliche Komponente, die die (Erwerbs-)Arbeit begleitet. Nach Beck u. a. sind Berufe »standardisierte und institutionell fixierte Muster von Arbeitskraft, die als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung in fremdbestimmten, kooperativ-betrieblich organisierten Arbeits- und Produktionszusammenhängen eingesetzt werden.«[9] Die beruflichen Qualifikationen definieren die Autoren als »Fähigkeitseinheiten, die in Lernprozessen erworben, zum Teil durch formale Zertifikate bestätigt werden und zur Ausführung ganz bestimmter, mehr oder weniger eindeutig zuzuordnender Arbeitsaufgaben taugen.«[10] Beck u. a. begreifen Berufe mithin als Qualifikationsbündel, deren Inhalte (die einzelnen Fähigkeiten und Fertigkeiten) nicht beliebig auswechselbar sind, auch wenn einige Qualifikationsinhalte Bestandteil mehrerer Qualifikationsbündel sind. Das heißt, für Berufe gelten (je nach Beruf unterschiedliche) Zugangsvoraussetzungen. Individuen, die innerhalb der Gesellschaft eine berufliche Position einnehmen, gehören über diese Position einer bestimmten Berufsgruppe an (positionale Berufszugehörigkeit). Beck u. a. betonen darüber hinaus die persönliche Komponente der Berufszugehörigkeit. Berufe beinhalten unterschiedliche Persönlichkeitsmodelle, die die Denkmuster, den Habitus, die sprachliche Ausdrucksfähigkeit und die innere Haltung vorschreiben. Diese persönliche Berufszugehörigkeit tritt aber nicht automatisch mit der Berufsübernahme ein, sondern entwickelt sich erst in der jahrelangen Auseinandersetzung des Individuums mit den betrieblichen Organisationsstrukturen und beruflichen Vorschriften.[11] Die persönliche Berufszugehörigkeit unterscheidet sich von der positionalen Berufszugehörigkeit dadurch, daß sie nicht mit dem Verlassen einer bestimmten beruflichen Position endet, sondern weiterhin Bestandteil der Persönlichkeit bleibt. Zilian spricht hier vom »Taylorismus der Seele«.[12] Das subjektivierende Arbeitshandeln wird so lange inkorporiert, bis es ins individuelle Selbst übergeht.

Die Beschäftigung mit dem Themenkreis »Berufswechsel bzw. Mobilität der Arbeitskräfte« führt rasch zu dem Ergebnis, daß keine einheitliche Definition für dieses Phänomen exi-

8 Vgl. Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg.

9 Vgl. ebenda, Seite 22.

10 Vgl. ebenda, Seite 17; ähnlich auch Dahrendorf, Ralf (1956); Beck, Klaus (1980), Seite 550; Teichler, Ulrich (1995), Seite 501; Faulstich, Peter (1996), Seite 367.

11 Vgl. Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg, Seite 202.

12 Vgl. Zilian, Hans Georg (2000/2): Taylorismus der Seele, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 25. Jahrgang, Wien, Seite 75–97.

stiert und davon auszugehen ist, daß verschiedene Akteure (Arbeitsmarktpolitik, Unternehmen, Arbeitskräfte) unterschiedliche Interpretationen anwenden.

Für die Erstellung dieser Studie wurde in Anbetracht der vergleichsweise spezifischen Fragestellung von einem Berufswechsel-Konzept ausgegangen, das insbesondere durch folgende Elemente gekennzeichnet ist:

- **Horizontaler Berufswechsel:** Betrachtet wird ausschließlich der Wechsel in ein neues Berufsfeld (mit oder ohne vorhergehende Arbeitslosigkeit) und somit der Arbeitsplatzwechsel zwischen zwei Unternehmen. Nicht analysiert wird hingegen der ausschließlich vertikale Berufswechsel, bei dem ein Wechsel in eine andere, verantwortungsvollere Position innerhalb desselben Berufsfeldes (z. B. Beförderung) stattfindet (auch wenn dabei ein Unternehmenswechsel vorliegt).[13]
- **Irrelevanz des Wechsels der Hierarchieebene:** Ein Berufswechsel im Sinn der vorliegenden Studie kann einen beruflichen Abstieg oder Aufstieg, aber auch einen Wechsel auf gleicher hierarchischer Ebene bedeuten.[14]
- **Veränderung der Tätigkeitsinhalte:** Der Berufswechsel entspricht einem Funktionswechsel im Sinn einer maßgeblichen Veränderung der bisherigen beruflichen Tätigkeitsinhalte. Damit einher geht eine relevante Veränderung der bisher erworbenen Kernkompetenzen[15], die entweder in einer Anreicherung oder aber auch einem Verlust bzw. Nicht-Anwenden der bislang eingesetzten Kernkompetenzen entspricht.

Zusammenfassend stellt der Berufswechsel, wie er im folgenden verwendet wird, eine maßgebliche Veränderung der beruflichen Tätigkeit dar. Diese Verschiebung der beruflichen Aktivitäten darf sich nicht nur auf eine Ausdehnung des Verantwortungsbereiches beziehen, sondern muß die tatsächlichen operativen Arbeitsinhalte betreffen. Für die neue Tätigkeit müssen andere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen vonnöten sein als für die bisherige – wobei nicht von Bedeutung ist, ob es sich dabei um ein »Mehr« oder ein »Weniger« an Kompetenzen handelt.

13 Vgl. Sarason, Seymour B. (1977): Work, Aging, and Social Change, in: Osipow, Samuel H. / Fitzgerald, Louise F. (1996): Theories of career development (4th edition), Boston, Seite 147.

14 Vgl. Mertens, Dieter (1973): Der unscharfe Arbeitsmarkt, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jahrgang 6 (4), Seite 319.

15 Als Kernkompetenz wird dabei jene Fähigkeit verstanden, die unbedingt erforderlich ist, um eine bestimmte Tätigkeit ausführen zu können.

3 Überblick über den Personalbedarf in Österreich

Trotz der aktuell vergleichsweise hohen Arbeitslosigkeit in Österreich stellt die Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen für zahlreiche Unternehmen weiterhin ein Problem dar. Eine Studie von Fessel-GfK aus dem Jahr 2004 hat gezeigt, daß 86 Prozent der befragten Unternehmen auf Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften hinweisen. Zudem konnte ermittelt werden, daß 46 Prozent der Unternehmen Personalbedarf hatten, wobei besonders nach FacharbeiterInnen gesucht wurde. Vor dem Hintergrund, daß der Fachkräftemangel jener Aspekt ist, durch den die Unternehmen (sowohl auf europäischer als auch auf österreichischer Ebene) ihre Geschäftstätigkeit (nach der von der Wirtschaftspolitik schwer beeinflußbaren mangelnden Kaufkraft der KundInnen) am maßgeblichsten beeinträchtigt sehen,[16] sind die Rekrutierungsprobleme der heimischen Betriebe als wesentlich für die österreichische Wettbewerbsfähigkeit anzusehen.

Eine Option, um dieser Diskrepanz zwischen Arbeitslosigkeit und Personalbedarf zu begegnen, kann die Förderung und Unterstützung des Berufswechsels darstellen. Dabei könnten (arbeitslose) Personen für Berufe oder Tätigkeiten in Branchen geschult werden, die aktuell einen Personalbedarf aufweisen bzw. in welchen eine Nachfrage nach MitarbeiterInnen in der nahen Zukunft erwartet wird.

Im Rahmen einer umfassenden Literatur-, Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse konnten die wesentlichen Branchen(-gruppen) der marktorientierten Wirtschaft Österreichs[17] in zwei Gruppen unterteilt werden (siehe Übersicht 1). Einige Branchen(-gruppen) weisen – vielfach in Folge des erlebten Strukturwandels – aktuell kaum Personalbedarf aus, wobei sich an dieser Situation auch in näherer Zukunft nichts ändern dürfte. Bei diesen Branchen handelt es sich eher um traditionelle Bereiche der Sachgüterproduktion, wie etwa Herstellung von Nahrungs-/Genußmitteln, Textil/Bekleidung/Leder oder Möbeln. Darüber hinaus besteht – mit wenigen Ausnahmen – branchenübergreifend kaum Bedarf nach Aushilfskräften oder Personen, die Hilfstätigkeiten erfüllen. Aufgrund des mangelnden Personalbedarfes ist in diesen Bereichen auch von sehr eingeschränkten Möglichkeiten für (potentielle) BerufswechslerInnen auszugehen.

Andere Branchen – diese sind oftmals von einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung gekennzeichnet – suchen kontinuierlich nach MitarbeiterInnen. Dies sind – neben dem Bauwesen und dem Bereich Metall/Maschinenbau – in erster Linie Dienstleistungsbereiche (wie Handel, Tourismus, Verkehr oder die Wirtschaftsdienstleistungen). Branchenübergreifend zeigt sich rege Nachfrage nach Personal, das Stellen in den Bereichen Büro, Wirtschaft und Recht beset-

16 Vgl. z. B. Europäische Kommission (2004): Beobachtungsnetz der europäischen KMU. Ausgewählt Ergebnisse des Beobachtungsnetzes 2003, Seite 15.

17 Ohne Land- und Forstwirtschaft und Persönliche Dienstleistungen (genauer: Abschnitte C–K der ÖNACE).

zen kann. Aufgrund des vergleichsweise hohen Qualifikationsanspruches in einigen Branchen (z. B. Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung) eignen sich nicht alle dieser »Wachstumsbereiche« per se für BerufswechslerInnen.

Übersicht 1: Überblick über den aktuellen bis mittelfristigen Personalbedarf, nach Branchen

Branchen mit vergleichsweise geringem Personalbedarf	Branchen mit vergleichsweise hohem Personalbedarf
• Druck, Papier • Elektro, Elektronik • Energie- und Wasserversorgung • Glas, Keramik und Stein • Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sport- und Spielwaren • Holz • Kredit- und Versicherungswesen • Nahrung, Genußmittel • Sonstige Dienstleistungen (z. B. Reinigung, Körper- und Schönheitspflege) • Textil, Bekleidung, Leder • Hilfstätigkeiten, Aushilfskräfte	• Bauwesen (v. a. Tiefbau, Straßenbau) • Chemie, Kunststoff (Werkstoff-, Kunststofftechnik) • Handel (Technik-, Sportartikel-, Baustoffverkauf) • Maschinen, Kfz und Metall: Maschinenbau (-techniker, Metallbearbeitung, Werkzeugmacher bzw. -techniker, Schlosser) • Tourismus (v. a. Gastronomie, Küchen- und Servicefachkräfte) • Verkehr (Logistik, Spedition) • Wirtschaftsdienstleistungen • Büro, Wirtschaft und Recht

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA / abif

Im folgenden wird – differenziert nach diesen zwei Gruppen – genauer auf die Struktur und Entwicklung der angeführten Branchen(-gruppen) eingegangen und der ableitbare kurz- bis mittelfristige Personalbedarf aufgezeigt. Die Gliederung der Branchen bzw. Sektoren erfolgt nach der ÖNACE-Systematik.[18] In den einzelnen Branchen / Sektoren werden die Beschäftigtendaten auf Basis der nichtlandwirtschaftlichen Bereichszählung 1995 und der Leistungs- und Strukturerhebungen 1997 bis 2003 (derzeit aktuellste Fassung) der Statistik Austria verwendet, die mit Hilfe von jährlichen Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger von der KMU FORSCHUNG AUSTRIA fortgeschrieben werden. Dabei wird auf Basis der letztverfügbaren Daten über Beschäftigte bzw. Unternehmen der Leistungs- und Strukturerhebung mittels der jährlichen Veränderung der von der Sozialversicherung ausgewiesenen Beschäftigten bzw. Arbeitgeberbetriebe unter der Annahme, daß die Entwicklung einen ähnlichen Verlauf nimmt, eine Schätzung für die aktuellen Daten erstellt (siehe auch Kapitel 1.2). Bei einem Vergleich der Beschäftigtenzahlen zwischen den Jahren 1995 und 2004 ist zu berücksichtigen, daß im Jahr 1995 die Beschäftigtendaten mit Stichtag 31. Dezember und ohne geringfügig Beschäftigte in der Statistik enthalten sind. Seit 2002 werden alle Beschäftigten (inklusive geringfügig Beschäftigte) im Jahresdurchschnitt ausgewiesen.

18 Bei der systematischen Gliederung nach NACE Rev. 1 handelt es sich um die EU-harmonisierte Wirtschaftszweigsystematik. NACE leitet sich aus der französischen Bezeichnung ab (= nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes). Die Zuordnung zu Abschnitten, Abteilungen etc. erfolgt schwerpunktmäßig jeweils nach der Haupttätigkeit des Unternehmens (gemessen an der Wertschöpfung).

3.1 Branchen mit vergleichsweise geringem Personalbedarf

Druck/Papier

Im Sektor Druck/Papier ist die Anzahl der unselbständig Beschäftigten zwischen 1995 und 2004 leicht gesunken bzw. in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben. Dabei zeigen sich jedoch unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Branchen. Besonders im Verlagswesen war eine günstige Beschäftigungsentwicklung zu beobachten, hier ist die Anzahl der unselbständig Beschäftigten seit 1995 um rund 27 Prozent auf rund 9.150 MitarbeiterInnen im Jahr 2004 gestiegen. Für 2005 wird allerdings von einer sinkenden Anzahl an MitarbeiterInnen ausgegangen. Der Bereich der Herstellung von Papier und Pappe verzeichnete zwischen 1995 und 2004 eine stabile Beschäftigungsentwicklung. Bis Ende 2008 ist mit einer etwas höheren Nachfrage nach gut ausgebildetem Personal (z.B nach AbsolventInnen des Lehrberufes PapiertechnikerIn) zu rechnen, welche aber kaum von BerufswechslerInnen erfüllt werden kann. Die Druckereibranche ist hingegen von einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung gekennzeichnet, zwischen 1995 und 2004 war eine Reduktion der Beschäftigtenzahl um rund 21 Prozent auf 14.620 MitarbeiterInnen feststellbar. In den Tätigkeitsbereichen von Druck, Druckvorstufe und Fotografie ist von keiner Verbesserung der Beschäftigungssituation auszugehen: Am Stellenmarkt zeigt sich eine geringe Nachfrage nach Positionen im Bereich von Grafik, Foto, Design und Papier (lediglich 0,6 Prozent der identifizierten ausgeschriebenen Stellen[19]). Dennoch wird speziell im Berufsfeld Grafik und Design von einem leichten Beschäftigungsanstieg bis zum Jahr 2008 ausgegangen. Gute Berufsaussichten werden für höherqualifizierte Personen, wie z. B. für GrafikerInnen und CAD-KonstrukteurInnen, erwartet. Aufgrund der erforderlichen hohen fachlichen Qualifikationen und der geringen Nachfrage am Stellenmarkt wird jedoch von einer näheren Betrachtung dieses Berufsbereiches als »Zukunftsbranche« für BerufswechslerInnen abgesehen.[20]

Elektro-/Elektroniksektor

Der Elektro-/Elektroniksektor ist insgesamt von einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung gekennzeichnet, wobei sich die Anzahl der unselbständigen MitarbeiterInnen seit 1995 um rund 15 Prozent auf rund 67.000 MitarbeiterInnen im Jahr 2004 reduziert hat. Personalbedarf wird auch hier in höherqualifizierten Bereichen erwartet, die weniger für BerufswechslerInnen geeignet sein dürften. Beispielsweise wird im Berufsfeld der industriellen Elektronik, Mikroelektronik und Meßtechnik sowie im Bereich der Energie- und Anlagentechnik ein wachsender Bedarf an Fachpersonal mit umfangreichen fachlichen Qualifikationen erwartet. In diesen

19 Quelle: Media & Market Observer, 2004, Wien.

20 Vgl. z. B. Hruda, Hans (2002/2003): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2002 und 2003, AMS info 61 und 69, oder Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Gelingt eine Verringerung der Arbeitslosigkeit? – Szenario A zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005, AMS Österreich, Wien, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

Bereichen sind z. B. besonders ElektronikerInnen, Meß- und RegeltechnikerInnen, Automatisierungs-, (Elektro-)EnergietechnikerInnen gefragt. Im Bereich der Medizin-, Meß-, Steuer-, Regelungstechnik und Optik war auch seit 1995 eine steigende bzw. in den letzten Jahren eine konstante Beschäftigungsentwicklung zu beobachten; die Prognosen weisen in diesem Berufsfeld aber auf einen leicht rückläufigen Trend hin,[21] u. a. auch bei dem Anteil der Stellenbesetzungen unter Engpaßbedingungen.[22]

Von einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen waren seit 1995 besonders die Branchengruppen der Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik sowie die Herstellung von Geräten zur Elektrizitätserzeugung und -verteilung gekennzeichnet. Außerdem weisen die Prognosen in diesen Bereichen auf einen weiter sinkenden Personalbedarf hin, der sich am Stellenmarkt z. B. bereits durch eine sehr geringe Nachfrage nach Kommunikations- und NachrichtentechnikerInnen (lediglich 0,6 Prozent aller identifizierten Stellen[23]) zeigt. Bei der Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen ist zwar im Zeitablauf ein deutlicher Anstieg an unselbständig Beschäftigten (von 322 im Jahr 1995 auf 1.208 im Jahr 2004) zu beobachten, im letzten Jahr ist die Anzahl der MitarbeiterInnen aber wieder gesunken (um rund 10 Prozent im Vergleich zu 2003). Außerdem sind in dieser Branche nur rund 60 Unternehmen tätig.

Energie- und Wasserversorgung

Auch die Energie- und Wasserversorgung verzeichnet insgesamt seit 2000 eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung, die in erster Linie auf die Energieversorgung zurückzuführen ist. Für 2005 bzw. 2008 wird ein weiterer Rückgang der Beschäftigten prognostiziert. In diesem Bereich sind außerdem insgesamt nur 925 Unternehmen tätig,[24] d. h., hier dürfte sich kaum Potential für BerufswechslerInnen bieten.[25]

Glas, Stein und Keramik

Im Sektor Glas, Stein und Keramik ist seit 1995 eine kontinuierlich leicht sinkende Anzahl an unselbständig Beschäftigten zu beobachten, und auch die aktuelle Nachfrage am Stellenmarkt ist sehr gering. Des weiteren wird auch bei Arbeitsmarktprognosen von einer sinkenden Beschäftigung in diesem Berufsfeld ausgegangen. Bei einer spezifischen Betrachtung der einzelnen Berufsbereiche zeigt sich jedoch, daß insbesondere der Bereich der Baustofferzeugung (z. B.

21 Vgl. z. B. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Szenario A und B zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005, AMS Österreich, Wien.

22 Darunter werden Stellenbesetzungen verstanden, bei denen eine »Knappheitsprämie« in Form einer Lohnsteigerung von 15% bezahlt wird. Vgl. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Engpässe und Überhänge als Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik: Prognose der Engpässe und Überhänge auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten für 2004 und 2005, AMS Österreich, Wien.

23 Quelle: Mair/Loidl-Keil, 9/2004, Wien.

24 Quelle: Statistik Austria, Wien.

25 Vgl. z. B. Biffl, Gudrun (2001): Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft bis 2005, AMS report 20, Seite 29, oder Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2008, AMS Österreich, Wien.

Ziegel, Zement, Gips) von einem Rückgang gekennzeichnet ist, während sich in der Weiterverarbeitung noch Beschäftigungspotential bietet, beispielsweise bei Beton und Ziegel. Insgesamt betrachtet ist im Bereich der Glasereien eher von einem Stellenabbau auszugehen, einige qualifizierte Berufe weisen dennoch gute Arbeitsmarktchancen auf, dies betrifft z. B. qualifizierte GlasmacherInnen und KristallschleiftechnikerInnen sowie Steinmetze, die Steinreinigungs- und Restaurierungsarbeiten durchführen können. Diese Berufe setzen teilweise jedoch sehr spezifische Qualifikationen voraus, die nur im Rahmen einer aufwendigen Weiterbildung zu erwerben wären.[26]

Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sport- und Spielwaren

In der Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sport- und Spielwaren etc. sinkt die Anzahl der MitarbeiterInnen seit dem Jahr 2000 kontinuierlich, bei der Möbelherstellung hat sich z. B. die Beschäftigtenzahl zwischen 1995 und 2004 um rund 19 Prozent auf etwa 31.130 Beschäftigte reduziert. Auch für 2005 wird weiterhin eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung prognostiziert, daher sind auch in diesem Bereich kaum Einsatzmöglichkeiten für BerufswechslerInnen zu erwarten.[27]

Holz (ohne Möbelherstellung)

Im Sektor Holz (ohne Möbelherstellung) ist die Anzahl der Beschäftigten zwischen 1995 und 2004 um rund drei Prozent zurückgegangen. Günstige Beschäftigungsmöglichkeiten sind nur in Zusammenhang mit einer guten Ausbildung zu finden z. B. als Holz- und SägetechnikerIn, während Hilfskräfte in der Holzverarbeitung kaum noch einsetzbar sind. Im Bereich der Tischlereien und der Herstellung von Holzprodukten ist eine rückläufige Anzahl an Beschäftigten zu beobachten: Beispielsweise ist die Anzahl der unselbständig Beschäftigten in Zimmereien zwischen 2000 und 2004 um rund zehn Prozent und im Bereich der Türen- und Fensterherstellung aus Holz seit 1995 um rund 17 Prozent zurückgegangen, wobei jedoch im Bereich der Zimmereien nach dem rückläufigen Trend der letzten Jahre die MitarbeiterInnenanzahl zwischen 2003 und 2004 wieder gestiegen ist. Für 2005 bzw. bis 2008 wird aber ein weiterer Rückgang im Berufsfeld von Tischlereien und der Herstellung von Holzprodukten prognostiziert.[28]

Kredit- und Versicherungswesen

Im Bereich des Kredit- und Versicherungswesens ist die Gesamtanzahl der unselbständig Beschäftigten zwischen 2000 und 2003 nahezu konstant geblieben. Einzig im Bereich der mit dem

26 Vgl. z. B. Media & Market Observer (2004): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten für das 1. Halbjahr 2004, Wien oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

27 Vgl. z. B. Hruda, Hans (2001/2002/2003): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2001, 2002 und 2003, AMS info 52, 61 und 69. oder Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Szenario A und B zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005, AMS Österreich, Wien.

28 Vgl. z. B. Biffl, Gudrun (2001): Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft bis 2005, AMS report 20, Seite 65f., oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

Kredit- und Versicherungswesen verbundenen Tätigkeiten ist die Beschäftigtenzahl gestiegen, wenngleich in diesem Bereich nur eine relativ geringe Personenanzahl tätig ist (z. B. rund 8.450 bzw. rund acht Prozent der unselbständig Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereiches im Jahr 2003[29]). Bei den Arbeitsmarktprognosen wird generell eher ein Personalabbau im Bank- bzw. Kredit- und Versicherungswesen erwartet. Aufgrund dieser negativen Befunde wird diese Branche im Hinblick auf Berufsmöglichkeiten für »QuereinsteigerInnen« ebenfalls nicht näher betrachtet.[30]

Nahrungs- und Genußmittel

Im Bereich der Erzeugung von Nahrungs- und Genußmitteln waren im Jahr 2004 insgesamt 73.740 unselbständig Beschäftigte tätig, die Anzahl hat sich seit 1995 um 9,4 Prozent reduziert, zwischen 2003 und 2004 war jedoch wieder ein leichter Anstieg (um ein Prozent) zu beobachten. Aufgrund der fortschreitenden Automatisierung ist bei der Herstellung von Genuß- und Lebensmitteln von sinkenden Beschäftigungsmöglichkeiten auszugehen bzw. ist auch eine geringe Nachfrage am Stellenmarkt zu beobachten. Jedoch werden für hochqualifizierte MitarbeiterInnen, wie z. B. LebensmittelingenieurInnen und GärungstechnikerInnen, gute Beschäftigungschancen erwartet. Gleichbleibende Beschäftigungsmöglichkeiten (in den meisten Fällen jedoch in niedrigem Ausmaß) dürften sich in den Berufen BrauerIn/MälzerIn, DestillateurIn, BäckerIn, Molkereifachpersonal sowie SüßwarenerzeugerIn ergeben.[31] Im Bereich der Tabakverarbeitung zeigt sich zwar ein relativ hoher Anteil an Stellenbesetzungen unter Engpaßbedingungen sowie eine steigende Anzahl an Beschäftigten, dies betrifft aber – verglichen mit anderen Berufsbereichen – nur eine sehr geringe Anzahl an Stellen bzw. Beschäftigten, da lediglich ein einziges Unternehmen in Österreich im Bereich der Tabakverarbeitung tätig ist.[32]

Sonstige Dienstleistungen

Im Bereich der sonstigen Dienstleistungen sind im Berufsfeld von Reinigung und Haushalt insbesondere HausbesorgerInnen mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung konfrontiert. Von einem konstanten Personalbedarf wird in einigen eher niedrigqualifizierten Berufen, wie z. B. BüglerIn, FensterputzerIn, MüllauflegerIn, StraßenreinigerIn, Haushaltshilfe oder RauchfangkehrerIn, ausgegangen. Gute Beschäftigungschancen werden hingegen im Reinigungsbereich z. B. für RaumpflegerInnen oder Reinigungskräfte erwartet, die aber oftmals nicht »regulär« beschäftigt werden, weshalb dieses Berufsfeld in den folgenden Analysen keine weitere Berücksichtigung findet. Im Bereich der Körper- und Schönheitspflege ist bis 2008 mit

29 Quelle: Statistik Austria, Wien.

30 Vgl. z. B. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2008, AMS Österreich, Wien, oder Hruda, Hans (2001/2002/2003): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2001, 2002 und 2003, AMS info 52, 61 und 69.

31 Vgl. Media & Market Observer (2004): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten für das 1. Halbjahr 2004, Wien, Seite 6, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

32 Quelle: Statistik Austria, Wien.

gleichbleibenden Beschäftigungszahlen zu rechnen, dies betrifft sowohl die FriseurInnen als auch die FußpflegerInnen, während KosmetikerInnen aufgrund der steigenden Anzahl körper- und gesundheitsbewußter KundInnen gute Berufschancen zugeschrieben werden. Im Bereich der Körperpflege und Reinigung insgesamt zeigte sich zwischen 2002 und 2003 eine leicht rückläufige Beschäftigungsentwicklung. In Friseursalons ist die Anzahl der unselbständig Beschäftigten beispielsweise seit dem Jahr 2000 um rund ein Prozent auf rund 18.200 MitarbeiterInnen im Jahr 2004 zurückgegangen. Die Anzahl an unselbständig Beschäftigten in Fußpflege-, Kosmetik- und Massagesalons hat sich seit 2000 um etwa ein Viertel reduziert und lag 2004 bei rund 2.830 MitarbeiterInnen, wenngleich es zwischen 2003 und 2004 zu einem Anstieg der MitarbeiterInnenzahl um 8,4 Prozent kam. Es ist daher fraglich, ob der Kosmetikbereich für BerufswechslerInnen entsprechendes Potential bietet.[33]

Textil, Bekleidung und Leder

Im Sektor Textil, Bekleidung und Leder ist ebenfalls eine stark rückläufige Beschäftigung zu beobachten (–40 Prozent zwischen 1995 und 2004). Es wird auch weiterhin von einem sinkenden bis maximal konstanten Beschäftigungstrend ausgegangen, der sich z. B. in einem von den Betrieben geäußerten geringen Personalbedarf zeigt. Im Bekleidungsgewerbe ist außerdem seit dem Jahr 2000 ein sinkender Fachkräftemangel zu beobachten. Aufgrund der fortschreitenden Automatisierung verlieren insbesondere Berufe mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau am Stellenmarkt an Bedeutung, während jedoch für gut qualifizierte, technisch versierte MitarbeiterInnen besonders im Bereich der technischen Textilien weiterhin Beschäftigungschancen gesehen werden.[34]

Hilfstätigkeiten und Aushilfskräfte

Neben einzelnen Branchen(-gruppen) zeigt sich auch branchenübergreifend im Bereich der Hilfstätigkeiten und der Aushilfskräfte kaum Personalbedarf. Insbesondere im Bereich der Produktion kann von einem sinkenden Bedarf ausgegangen werden. Für einige Branchen, wie etwa den Handel, das Hotel- und Gastgewerbe oder die Reinigung, wird diesbezüglich jedoch eine positive Entwicklung prognostiziert, von der auch Aushilfskräfte profitieren können. Auch im Bauwesen ist eine stabile Beschäftigungssituation für Hilfskräfte zu erwarten, während z. B. Chemie- oder Bürohilfskräfte mit einer sinkenden Nachfrage rechnen müssen.[35]

33 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

34 Vgl. z. B. Biffl, Gudrun (2001): Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft bis 2005, AMS report 20, Seite 29, oder KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Branchenmonitor Bekleidungsherstellung, Wien, Stand: August 2005.

35 Vgl. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Engpässe und Überhänge als Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik: Prognose der Engpässe und Überhänge auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten für 2004 und 2005, AMS Österreich, Wien, Seite 25, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

3.2 Branchen mit vergleichsweise hohem Personalbedarf

Bauwesen

Im Bauwesen lag die Zahl der unselbständig Beschäftigten im Jahr 2004 bei rund 233.000, dies entspricht einer Steigerung um rund vier Prozent gegenüber 1995. In den letzten Jahren (2002–2004) war die Branche allerdings von einem konstanten Beschäftigungsniveau geprägt. Bis zum Jahr 2008 wird eine positive Beschäftigungsentwicklung prognostiziert. Personalbedarf ist im Baugewerbe saisonbedingt vorrangig im ersten Halbjahr zu beobachten. Weiters zeigt sich, daß vergleichsweise viele Betriebe aus dem Baugewerbe seit 1995 laufend einen Fachkräftemangel melden.[36] Im Hochbau wird von einer stabilen Beschäftigungssituation ausgegangen, wobei vorwiegend Fachkräften, wie etwa BauspenglerInnen, MaurerInnen oder SicherheitstechnikerInnen, gute Arbeitsmarktchancen zugeschrieben werden.[37]

Das Berufsfeld Innenausbau und Raumausstattung bietet, abgesehen vom Sanierungsbereich, geringere Beschäftigungsmöglichkeiten. Für MalerInnen und AnstreicherInnen wird bestenfalls eine stabile Beschäftigungslage erwartet. Maler- und Anstreicherbetriebe im Gewerbe sind jedoch im Vergleich zu anderen Gewerbe- und Handwerksbetrieben überdurchschnittlich von Fachkräftemangel gekennzeichnet und weisen v. a. jeweils zu Beginn des Jahres einen hohen Personalbedarf auf.[38] Am Stellenmarkt spiegelt sich dieser Bedarf jedoch nicht wider, hier sind Berufe im Zusammenhang mit Innenausbau und Raumgestaltung nur wenig gefragt (1,8 Prozent der identifizierten offenen Stellen[39]). Im Hinblick auf zunehmende Sanierungsaktivitäten werden aber z. B. Sanitär- und KlimatechnikerInnen gute Arbeitsmarktchancen zugeschrieben.[40] Sanitär- und Heizungsinstallationsbetriebe waren bzw. sind auch besonders im Jahr 2004 und 2005 von einem Fachkräftemangel gekennzeichnet.[41]

Im Bauwesen wird v. a. der Tiefbaubereich als »Motor der Baukonjunktur« eingeschätzt. So prognostiziert z. B. die Forschungsgesellschaft für Bauen, Wohnen und Planen (FGW) der Bauwirtschaft für das Jahr 2005 ein reales Wachstum des Produktionswertes, das hauptsächlich auf den Tiefbau (+vier Prozent) zurückzuführen ist (Stand: Dezember 2004). Für die Jahre 2006 und 2007 rechnet das WIFO mit einem kontinuierlichen Wachstum des Tiefbaus (jeweils +drei Prozent) (Stand: Juni 2005). In diesem Bereich wird auch eine positive Beschäftigungsentwicklung erwartet, weshalb der Tiefbau Potential für BerufswechslerInnen bieten könnte. Gefragt sind besonders TiefbauerInnen und Straßenerhaltungsfachleute.

36 Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank 2005.
37 Vgl. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2008, AMS Österreich, Wien oder Hruda, Hans (2001/2002/2003): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2001, 2002 und 2003, AMS info 52, 61 und 69, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.
38 Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank 2005.
39 Quelle: Mair/Loidl-Keil, 9/2004, Wien.
40 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.
41 Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank 2005.

Die Branche wird im Jahr 2005 v. a. vom Straßenausbau zu den östlichen Nachbarländern profitieren.[42]

Chemie und Kunststoff

Im Sektor Chemie und Kunststoff ist die Anzahl der unselbständig Beschäftigten seit 1995 um rund fünf Prozent auf rund 53.000 MitarbeiterInnen im Jahr 2004 gestiegen, wobei im Chemiebereich ein Wachstum von rund neun Prozent und in der Kunststoffbranche ein Anstieg der Beschäftigtenzahl um rund ein Prozent zu beobachten war. In der nahen Zukunft werden jedoch v. a. der Kunststoffbranche Wachstumschancen zugerechnet, die sich auch in einer leichten Steigerung der Arbeitskräftenachfrage äußern sollten. Insbesondere KunststofftechnikerInnen werden gute Beschäftigungschancen prognostiziert, weil v. a. die Weiterentwicklung von Werkstoffen und Materialien an Bedeutung gewinnt. Die Kunststoffverarbeitung war auch bereits in den letzten Jahren von einem vergleichsweise hohen Fachkräftemangel gekennzeichnet, wenngleich dieses Problem im Jahr 2005 bereits an Relevanz verloren hat.[43] Dennoch ist weiterhin ein steigender Bedarf an Personal in kunststofftechnischen Berufen zu erwarten.[44]

Im Chemiebereich finden sich in den verfügbaren Publikationen unterschiedliche Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung. Einerseits wird ein leichtes Beschäftigungswachstum für Berufe in der Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen prognostiziert, andererseits wird von einer angespannten Arbeitsmarktsituation für Chemieberufe bis 2008 ausgegangen. Auch am Stellenmarkt wird eine relativ geringe Nachfrage nach Chemie-, Kunststoff- und Rohstoffberufen im allgemeinen festgestellt. Ein steigender Bedarf wird jedoch für hochqualifizierte TechnikerInnen in der Chemiebranche wahrgenommen, wobei WerkstofftechnikerInnen besonders gefragt sind. Auch im Bereich der pharmazeutisch-chemischen Forschung ist eine Nachfrage an ChemikerInnen zu erwarten, wobei hier vorrangig AkademikerInnen gesucht werden dürften. In der Recycling-Branche – die generell von einem niedrigen Beschäftigungsniveau (rund 950 unselbständig Beschäftigte im Jahr 2003[45]) gekennzeichnet ist – war zwischen 2002 und 2003 eine leicht rückläufige Entwicklung zu beobachten. In Arbeitsmarktprognosen wird dieser Branche eine beschäftigungsneutrale Wirkung vorausgesagt, weshalb sie für BerufswechslerInnen weniger relevant sein dürfte. Diese Zielgruppe könnte aber für die gefragten Berufe in Werkstoff- und Kunststofftechnik geschult werden, um diesen Fachkräftebedarf zu decken.[46]

42 Vgl. KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Branchenmonitor Bauwesen, Wien, Stand: August 2005, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.
43 Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank 2005
44 Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.
45 Quelle: Statistik Austria, Wien.
46 Vgl. z. B. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Szenario A und B zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005, AMS Österreich, Wien, oder Hruda, Hans (2001/2002/2003): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2001, 2002 und 2003, AMS info 52, 61 und 69.

Handel bzw. Einzelhandel

Im Handel bzw. im Einzelhandel ist zwischen 1995 und 2004 eine positive Beschäftigungsentwicklung (+27 Prozent) zu beobachten. Im Jahr 2004 waren rund 279.500 unselbständig Beschäftigte im österreichischen Einzelhandel tätig, wobei etwa elf Prozent der MitarbeiterInnen geringfügig beschäftigt waren. Ein Großteil des Beschäftigungszuwachses ist auf die Zunahme der Teilzeit- bzw. geringfügigen Beschäftigung im Handel zurückzuführen. Bis zum Jahr 2008 wird von einer positiven Entwicklung im Berufsfeld Handel und Reparatur ausgegangen, und auch am Stellenmarkt zeigt sich eine relativ starke Nachfrage nach Positionen im Handel, Verkauf und in der Werbung. Ein Beschäftigungswachstum wird allerdings auch weiterhin weniger im Bereich der Standardbeschäftigung erwartet, sondern eher im Bereich der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigten angenommen. Im Hinblick auf einzelne Berufe ist im Handel aufgrund der Zunahme an Selbstbedienungsfilialen von einer stärkeren Nachfrage nach KassierInnen und HandelsgehilfInnen auszugehen, weiters werden auch VerkaufstechnikerInnen gute Berufschancen zugeschrieben. In einzelnen Produktbereichen ist mit steigenden Beschäftigungschancen zu rechnen, so z. B. im Baustoffhandel. Auch im Bereich von Elektro- und Computerhandel sowie im Sportartikelhandel bieten sich gut qualifiziertem Personal gute Berufsaussichten.[47] Insbesondere im Computerhandel, aber ebenso im Sportartikelhandel ist zwischen 1995 und 2004 die Zahl der unselbständig Beschäftigten gestiegen. Diese gefragten Handelsfelder könnten Berufsmöglichkeiten für BerufswechslerInnen bieten. Im Rahmen der ExpertInnenbefragung im Bereich Elektro-/Computerhandel wurde jedoch darauf hingewiesen, daß in dieser Handelsbranche aufgrund der schlechten Ertragslage aktuell kein Personalbedarf vorhanden ist, weshalb dieser Bereich in Kapitel 4 nicht weiter analysiert wurde.

Maschinen, Kfz und Metall

Im Sektor Maschinen, Kfz und Metall ist ebenfalls von einem weiteren Aufwärtstrend im Bereich der Beschäftigung auszugehen. Zwischen 1995 und 2004 ist die Anzahl der unselbständig Beschäftigten um rund sechs Prozent auf 178.600 MitarbeiterInnen gestiegen. Besonders im Bereich der Metallerzeugung und Metallbearbeitung wird eine positive Beschäftigungsentwicklung erwartet. Am Stellenmarkt zeigt sich v. a. eine starke Nachfrage nach Positionen im Bereich des Maschinen-, Anlagen- und Apparatebaus sowie bei Werkzeugmacher- und Schlosserberufen. Schlosserbetriebe im Gewerbe sehen auch im Jahr 2005 ihre Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel beeinträchtigt (31 Prozent der Unternehmen nennen dies als wichtigen Problembereich) (Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank 2005). Gute Beschäftigungsmöglichkeiten werden in diesen Berufsfeldern für spezialisierte MaschinenbautechnikerInnen (wie z. B. Produktions-, Elektroanlagen-, Baumaschinen-, KälteanlagentechnikerInnen) sowie insbesondere für WerkzeugtechnikerInnen und SchlosserInnen im Bau- oder Metallgewerbe prognostiziert. Ein weiterer gefragter Bereich ist jener der maschi-

47 Vgl. z. B. Media & Market Observer (2004): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten für das 1. Halbjahr 2004, Wien oder Hausegger, Trude/Weber, Frederike (2003): Support ProWien, Endbericht, AMS Wien, Wien, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

nellen Fertigung, in dem v. a. SpezialistInnen (wie Zerspanungs- und FeinwerktechnikerInnen) gesucht werden.[48]

Im Fahrzeugbau für Kraftwagen ist eine steigende Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2003 (mit Ausnahme des Jahres 2002) zu beobachten, und es wird auch ein Anhalten dieses Trends prognostiziert. Besonders gute Beschäftigungsmöglichkeiten werden KarosseriebautechnikerInnen, KraftfahrzeugtechnikerInnen (mit Spezialkenntnissen in der Fahrzeugsicherungstechnik) sowie LuftfahrtmechanikerInnen zugeschrieben. Insgesamt betrachtet ist das Berufsfeld von Maschinenbau, Metall und Kfz von guten Arbeitsmarktchancen gekennzeichnet, die auch von BerufswechslerInnen genutzt werden könnten.[49]

Tourismus bzw. Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Gute Berufschancen werden auch im Tourismusbereich bzw. im Beherbergungs- und Gaststättenwesen erwartet. In diesem Bereich war bereits zwischen 1995 und 2004 ein deutlicher Anstieg an unselbständig Beschäftigten (um 23 Prozent) auf rund 178.300 MitarbeiterInnen zu beobachten. Zudem wird für die folgenden Jahre ein weiteres Wachstum im Gaststättenwesen prognostiziert. Auch am Stellenmarkt zeigt sich bereits eine starke Nachfrage nach Berufen im Tourismus im allgemeinen und im Gastgewerbe im speziellen. Oftmals handelt es sich dabei jedoch um Saisonberufe.[50] So besteht aktuell z. B. eine starke Nachfrage nach Personal im Hotel- und Gastgewerbe (63,5 Prozent der identifizierten offenen Stellen), wobei v. a. Servicefachkräfte (29 Prozent der ausgeschriebenen Stellen) wie KellnerInnen oder BarkeeperInnen und Service-LeiterInnen sowie Küchenfachkräfte (23 Prozent der Stellenanzeigen) häufig gesucht werden.[51]

Vor allem im Restaurantbereich wird Personal gesucht, wobei eine deutliche Nachfrage nach Küchenfachkräften und qualifizierten Servicefachkräften besteht. In diesem Bereich werden vorrangig Köche/Köchinnen, Restaurantfachkräfte sowie SystemgastronomInnen gesucht. Bei Küchen- und Servicehilfskräften wird eine leicht steigende Arbeitskräftenachfrage erwartet, und zwar im Gegensatz zum sonstigen bei Hilfskräften erkennbaren rückläufigen Trend (siehe auch Kapitel 3.1). Im Bereich Hotelempfang/Etage wird mit einem leicht zunehmenden Personalbedarf gerechnet, hier besteht eine besondere Nachfrage nach Stubenmädchen, Stubenburschen, HoteldienerInnen sowie RezeptionistInnen. Von einem leicht steigenden Arbeitskräftebedarf ist auch im Berufsfeld der Hotelverwaltung und Gaststättenleitung auszugehen. Neben RestaurantleiterInnen und HoteldirektorInnen werden insbesondere Hotel- und

48 Vgl. z. B. Mair, Josef/Loidl-Keil, Rainer (9/2004): Analyse des Qualifikationsbedarfs in ausgewählten Berufsgruppen anhand von Stellenmarktinseraten – Endbericht, Wien, Seite 17, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

49 Vgl. Hruda, Hans (2001/2002/2003): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2001, 2002 und 2003, AMS info 52, 61 und 69, oder Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Szenario A und B zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005, AMS Österreich, Wien, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

50 Vgl. z. B. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2008, AMS Österreich, Wien.

51 Quelle: Mair/Loidl-Keil, 5/2004.

GastgewerbeassistentInnen gesucht. Weiters wird im Tourismusmanagement Personalbedarf geortet. Geringe Nachfrage ist hingegen im Bereich der Reise- und Freizeitgestaltung für berufliche Tätigkeiten wie Reisebüroassistenz oder Animation zu beobachten (nur 1,3 Prozent der identifizierten offenen Stellen[52]).[53] Da generell jedoch im Tourismus bzw. Restaurantbereich eine starke Nachfrage nach MitarbeiterInnen festzustellen ist bzw. noch weiterer Bedarf prognostiziert wird, bietet dieses Berufsfeld zahlreiche Möglichkeiten für BerufswechslerInnen (sowohl in der Küche/dem Servicebereich als auch in der Verwaltung).

Verkehr (ohne Nachrichtenübermittlung)

Der Sektor Verkehr (ohne Nachrichtenübermittlung) ist seit 1995 von einer positiven Beschäftigungsentwicklung gekennzeichnet, die Anzahl der unselbständig Beschäftigten ist seit damals um rund 15 Prozent auf rund 186.000 MitarbeiterInnen im Jahr 2004 gestiegen, wobei insbesondere die Berufsfelder Flugverkehr sowie Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Reisebüros (inkl. Spedition/Logistik) Beschäftigungszuwächse verzeichneten. Insbesondere im Bereich Logistik und Spedition ist mittel- bis längerfristig Arbeitskräftebedarf zu erwarten, weil aufgrund der zunehmenden Internationalisierung von einem verstärkten Bedarf nach Transport-, und somit nach Logistikleistungen, ausgegangen wird. Sehr gute Berufschancen werden für qualifizierte LogistikerInnen gesehen, auch LagerlogistikerInnen und Speditionskaufleute haben gute Berufsaussichten am Arbeitsmarkt. Mit einer tendenziell steigenden Arbeitskräftenachfrage ist auch im Bereich der Luftfahrt zu rechnen. Im Flughafenbereich und bei den Fluglinien wird eine steigende Beschäftigung prognostiziert, dies betrifft v. a. FlughafenarbeiterInnen, Flughafenbodenpersonal, PilotInnen, FlugbegleiterInnen, FlugsicherungstechnikerInnen sowie FlugverkehrsleiterInnen.[54] Aufgrund der teilweise sehr spezifischen Qualifikationsanforderungen sowie der geringen Anzahl an Unternehmen im Bereich der Luftfahrt dürften nachhaltig allerdings besonders Positionen im Logistik- bzw. Speditionsbereich für BerufswechslerInnen geeignet sein. Im Rahmen der ExpertInnenbefragung im Bereich Verkehr/Logistik hat sich jedoch gezeigt, daß »QuereinsteigerInnen« kaum direkt als LogistikerInnen in dieser Branche Fuß fassen können, da diese – insbesondere in größeren Unternehmen – im allgemeinen im Betrieb ausgebildet werden. Außerdem besteht in diesem Bereich aufgrund der Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten Jahren aktuell ein vergleichsweise geringer Personalbedarf. Daher wurde der Beruf des/der LogistikerIn in Kapitel 4 nicht näher betrachtet.

Ein weitererhin eher boomender Sektor ist jener der Wirtschaftsdienstleistungen. Im Sektor Realitätenwesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen hat sich die Anzahl der unselbständig Beschäftigten seit 1995 beinahe verdoppelt (von rund 160.400 auf 294.700 MitarbeiterInnen im Jahr 2004). Auch bei Arbeitsmarktprognosen wird für die Wirtschaftsdienstleistungen ein deutlicher Beschäftigungszuwachs erwartet, wobei dies insbesondere den Bereich

52 Quelle: Mair/Loidl-Keil, 5/2004.
53 Vgl. AMS Qualifikations-Barometer, April 2005.
54 Vgl. AMS Qualifikations-Barometer, April 2005.

der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (wie z. B. Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung, Architektur- und Ingenieurbüros) sowie jenen der Datenverarbeitung betrifft.[55] Trotz der sehr guten Berufsaussichten in Zusammenhang mit Wirtschafts- und EDV-bezogenen Dienstleistungen werden diese im Rahmen dieser Studie nicht näher betrachtet, da es sich nicht um »traditionelle« Branchen handelt (siehe Kapitel 1.2) und zumindest teilweise sehr hohe Qualifikationen erforderlich sind.

Branchenübergreifend ist auch der Berufsbereich Büro, Wirtschaft und Recht insgesamt von einem hohen Personalbedarf gekennzeichnet, der sich am Stellenmarkt aktuell durch eine starke Nachfrage zeigt. Gute Beschäftigungschancen werden sowohl für Industrie- und Gewerbekaufleute, Angestellte im Bereich von Sekretariat, Assistenz und Sachbearbeitung, Wirtschaft und Technik, im Bereich von Management und Organisation, Recht, Wirtschafts-, Steuerberatung sowie Controlling gesehen. In den letztgenannten Berufsfeldern sind jedoch vorrangig AkademikerInnen gefragt, womit sie für BerufswechslerInnen weniger geeignet scheinen. Auch in den übrigen Bereichen ist davon auszugehen, daß sich in Zukunft v. a. hochqualifizierten Büroangestellten gute Beschäftigungsmöglichkeiten bieten; für Bürohilfsberufe wird hingegen eher ein Beschäftigungsrückgang erwartet. Büroberufe, die Potential für BerufswechslerInnen bieten können, sind beispielsweise im Sekretariatsbereich, in der Verwaltung und Administration, im Marketing sowie auch in Call-Centern etc. angesiedelt.[56]

55 Vgl. Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2008, AMS Österreich, Wien oder Alteneder, Wolfgang u. a. (2004): Szenario A und B zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005, AMS Österreich, Wien.

56 Vgl. Media & Market Observer (2004): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten für das 1. Halbjahr 2004, Wien, oder AMS-Qualifikations-Barometer, April 2005.

4 Anforderungen an und Potentiale für BerufswechslerInnen in ausgewählten Branchen

Im folgenden werden nun jene Branchen bzw. Berufsbereiche, die einen nachhaltigen Personalbedarf aufweisen und Potential für BerufswechslerInnen bieten könnten (siehe Übersicht 1), genauer analysiert. Dabei wird insbesondere auf die Anforderungen an (künftige) MitarbeiterInnen aus Sicht von BranchenexpertInnen und UnternehmerInnen eingegangen (siehe auch Kapitel 1.2).

4.1 Chemie/Kunststoff

In der chemischen Industrie besteht aktuell bis mittelfristig in erster Linie Personalbedarf in den Bereichen Labor, Produktion und Verkauf. Während für die erstgenannte Berufsgruppe insbesondere AbsolventInnen der Lehrausbildung Chemielaborant herangezogen werden, bieten die beiden anderen Bereiche durchaus Potential für BerufswechslerInnen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil hier weniger UniversitätsabsolventInnen als Personen mit »mittlerem« Qualifikationsniveau gesucht werden.[57] Neben einer abgeschlossenen Schulausbildung (Matura) wird erwartet, daß die BewerberInnen über eine formale (»technische«) Qualifikation in diesem Bereich (z. B. Fachhochschule, HTL, aber auch einschlägige Kollegs) verfügen. Von (potentiellen) VerkaufsmitarbeiterInnen wird vielfach – aufgrund der häufig damit verbundenen Beschäftigung mit dem Außenhandel nach und von Mittel- und Osteuropa – die Beherrschung von Ostsprachen erwartet. An die (potentiellen) ProduktionsmitarbeiterInnen wird die Anforderung gestellt, bereits Erfahrung in der Projektarbeit zu haben und ebenfalls über Fremdsprachenkenntnisse (insbesondere Englisch) zu verfügen. Des weiteren sollten elektrotechnische und mechanische Kenntnisse sowie Fertigkeiten hinsichtlich der Maschinenbedienung vorhanden sein. In der Produktion, aber auch in der Produktentwicklung wird davon ausgegangen, daß Personen mit einschlägiger Berufserfahrung kaum zu finden sind (wenngleich eine einschlägige Berufserfahrung wünschenswert wäre). Daraus lassen sich einerseits die große Bedeutung der formalen Ausbildung und andererseits gute Möglichkeiten für BerufswechslerInnen ableiten. Daß rechtlich keine Möglichkeit zur Verlängerung der Probezeit (maximal ein Monat gemäß § 1158 Absatz 2 ABGB) besteht, wird seitens der Unternehmen als Hemmnis für die Einstellung von BerufswechslerInnen wahrgenommen.

57 Die einzigen Ausnahmen bilden die Bereiche Verfahrenstechnik sowie Biotechnologie.

Die Befragung in der Kunststoffbranche bestätigt, daß derzeit v. a. KunststofftechnikerInnen bzw. WerkstofftechnikerInnen am Arbeitsmarkt gesucht werden. Daß in dieser Branche Bedarf nach spezifischen Qualifikationen besteht, die aktuell erst in eingeschränktem Ausmaß vorhanden sind, kann davon abgeleitet werden, daß weitere Qualifikationsmöglichkeiten erschlossen werden (z. B. Entwicklung eines neuen Kollegs am Technologischen Gewerbemuseum, kurz TGM).

Aufgrund der hohen Technikorientierung der Berufe im Bereich Chemie / Kunststoff und der steigenden Automatisierung ist die Nachfrage nach Hilfskräften sehr gering, und das diesbezügliche Potential für BerufswechslerInnen kann nahezu als nicht gegeben angesehen werden. Gleichzeitig werden allerdings auch überqualifizierte Personen tendenziell nicht eingestellt, da eine vergleichsweise geringe Verweildauer der Arbeitskraft im Unternehmen sowie höhere Gehaltsansprüche seitens des / der ArbeitnehmerIn erwartet werden. Einzig für in sich abgeschlossene, kurzfristige Projekte werden mitunter auch Überqualifizierte angestellt.

Häufige Wechsel in der Erwerbsbiographie von BewerberInnen werden von den UnternehmerInnen im Sektor Chemie / Kunststoff im allgemeinen eher negativ eingestuft, was das Potential für BerufswechslerInnen deutlich einschränken dürfte. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, daß die Motivation für den / die Wechsel (ebenso wie die Anzahl und Art der Jobs) bzw. für die Bewerbung im entsprechenden Unternehmen hinterfragt wird. Vorteilhaft für (potentielle) BerufswechslerInnen könnte sich die von BranchenexpertInnen in letzter Zeit beobachtete branchenspezifische Tendenz, vermehrt ältere ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen, auswirken.

4.2 Einzelhandel

Im Einzelhandel – und hier insbesondere im Baustoff- und Sportartikelhandel – besteht Personalbedarf, der sich einerseits auf das generelle Wachstum und andererseits auf den Trend zu größeren Flächen in diesen Branchen zurückführen läßt. Durch das breite Sortiment in diesen beiden Handelsfeldern bieten sich vielfältige berufliche Möglichkeiten, u. a. auch für BerufswechslerInnen.

In erster Linie wird Verkaufspersonal (der Aufgabenbereich umfaßt neben dem Verkauf der Waren auch den Einkauf und die Lagerung) für diverse Produktbereiche gesucht, dies betrifft den Baustoff- und Gartencenterbereich sowie den Sportartikelhandel in gleichem Maße.[58] Die gesuchten VerkäuferInnen sollten v. a. im Hinblick auf das jeweilige Produktsortiment gut ausgebildet sein und einschlägiges Produkt- oder Fachwissen vorweisen können, das

58 VerkäuferInnen / ProduktberaterInnen im Elektro- / Elektronik bzw. Computerhandel werden laut AMS-Qualifikations-Barometer (Stand: April 2005) zwar gute Arbeitsmarktchancen zugeschrieben, laut ExpertInnenmeinung besteht in diesem Bereich aktuell jedoch kein wesentlicher Personalbedarf, da vorwiegend Personalnachbesetzungen erfolgen, um so MitarbeiterInnenfluktuationen auszugleichen.

aufgrund des steigenden Servicebedarfes der KundInnen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Teilweise wird auch eine entsprechende Ausbildung (v. a. Lehre zum/zur Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau) von den zukünftigen MitarbeiterInnen verlangt. Im Hinblick auf das fachspezifische Wissen zeigt sich im Sportartikelhandel, daß weniger eine Spezialisierung auf einzelne Bereiche gefragt ist, sondern eher ein vielfältiges Produktwissen (z. B. über Funktionsbekleidung, über Hartware wie z. B. Fahrräder, Schi, Fitneßgeräte), um dadurch ein breiteres Spektrum an Beratungsleistungen abdecken zu können.

Dieses spezifische Fachwissen kann auch im Rahmen von Kursen oder Schulungen erworben werden. Aktuell werden diverse Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (wie z. B. in der Branche Eisen- und Hartwarenhandel) für verschiedene Zielgruppen (z. B. Lehrlinge, aber auch BerufswechslerInnen) angeboten, die zwischen einem Jahr und drei Jahren dauern, währenddessen bereits eine betriebliche Einbindung erfolgt. Solche Ausbildungsformen bieten eine gute Möglichkeit für BerufswechslerInnen, in einer Branche auch in qualifiziertere Berufsbilder einzusteigen. Im Verkauf ist auch die Bereitschaft zur laufenden Weiterbildung von entscheidender Bedeutung, weil die VerkäuferInnen immer über die neuesten Produktentwicklungen Bescheid wissen sollten.

Weitere Anforderungen an VerkäuferInnen beziehen sich auf persönliche Kompetenzen, wie etwa rhetorische und kommunikative Fähigkeiten, Freundlichkeit, Authentizität etc. Die VerkaufsmitarbeiterInnen sollten mit Engagement aktiv auf Menschen zugehen sowie eine gewisse Verkaufsorientierung aufweisen, u. a. wird auch das Beherrschen von Verkaufstechniken verlangt. Im Baustoff- und Sportartikelhandel werden oftmals auch kaufmännisch-administrative Kenntnisse gefordert und für leitende Stellen sind zum Teil auch Managementkenntnisse gefragt.

Berufliche Erfahrung bzw. Verkaufserfahrung werden für (potentielle) VerkäuferInnen v. a. im Baustoffhandel gewünscht bzw. als erforderlich angesehen. Wenn bisher keinerlei Erfahrung in diesem Bereich gesammelt wurde, besteht seitens der Unternehmen der Wunsch, die Probezeit von »QuereinsteigerInnen« verlängern zu können. Im Sportartikelhandel hingegen wird eine einschlägige Berufserfahrung nicht als unbedingt erforderlich angesehen. Hier werden beispielsweise neue MitarbeiterInnen speziell vom Unternehmen eingeschult und ausgebildet bzw. werden die Lernbereitschaft und die menschlichen Qualitäten der BewerberInnen als bedeutsamer als bisherige berufliche Erfahrungen eingeschätzt.

Neben fachlichem Verkaufspersonal werden in diesen beiden Handelsbranchen u. a. auch HandelsgehilfInnen gesucht. Diese Arbeitskräfte werden vorwiegend für die Regalbetreuung oder als Verkaufshilfen eingesetzt. Im Baustoffhandel werden teilweise Kompetenzen für »verwandte« Tätigkeiten (z. B. Lager) gewünscht, wie etwa ein Staplerschein (insbesondere bei Regal-/LagerbetreuerInnen). Im Sportartikelhandel werden v. a. angelernte MitarbeiterInnen für den Schi-Bereich gesucht, die u. a. saisonell im Schiverleih tätig werden sollen. Als Anforderungen an HandelsgehilfInnen werden z. B. eine gewisse körperliche Belastbarkeit, solide Deutschkenntnisse sowie Verkaufsorientierung erwähnt.

Im Baustoff- und Sportartikelhandel bestehen im allgemeinen keine Bedenken, auch überqualifiziertes Personal einzustellen. Insbesondere im Sportartikelhandel stehen die befragten Unternehmen dieser Personengruppe positiv gegenüber, wenn eine finanzielle Einigung möglich ist. Im Baustoffhandel wird überqualifizierten Personen teilweise auch Skepsis entgegengebracht (insbesondere im Hinblick auf die Motivation der BewerberInnen). Grundsätzlich bieten sich in diesen beiden Handelsfeldern aber durchaus berufliche Möglichkeiten für überqualifizierte Personen.

Häufigem Wechsel in der Erwerbsbiographie von BewerberInnen wird im Baustoffhandel eher negativ gegenüber gestanden, diesbezüglich werden aber sowohl die Anzahl als auch die Hintergründe der Jobwechsel mitberücksichtigt und unter Umständen auch die Dienstzeugnisse der BewerberInnen genauer betrachtet. Im Sportartikelhandel wird über häufigen Arbeitsplatzwechsel vorwiegend neutral gedacht, wenn auch die Gründe für das Wechseln hinterfragt werden. In diesem Bereich zählt aber v. a. der persönliche Eindruck der potentiellen MitarbeiterInnen.

Insgesamt betrachtet dürften die beruflichen Möglichkeiten für BerufswechslerInnen im Rahmen von Verkaufstätigkeiten im Baustoff- und Sportartikelhandel besonders hoch sein, weil v. a. das Interesse an und die Kenntnis der Produkte von größter Bedeutung sind. Zwar sind auch berufliche Erfahrungen im Verkauf wichtig, wenn der / die neue VerkäuferIn das Wissen jedoch aus anderen Bereichen (z. B. durch Hausbau, sportliches Interesse oder Aktivität) beziehen kann, ist dies vielfach ausreichend. Im Verkaufsbereich ist es möglich, relativ rasch qualifiziertere Tätigkeiten auszuüben und sich in der jeweiligen Branche zu etablieren.

4.3 Gastronomie

In der sich dynamisch entwickelnden Gastronomiebranche besteht, wie in Kapitel 3.2 angeführt wurde, kontinuierlich Personalbedarf, wobei sowohl qualifizierte Fachkräfte als auch Hilfskräfte gesucht werden. In eingeschränktem Ausmaß besteht auch Nachfrage nach leitenden Positionen (wie RestaurantleiterInnen oder Food and Beverage-ManagerInnen), die über eine entsprechende Qualifikation sowie eine einschlägige Berufserfahrung verfügen sollten. Aufgrund dieser hohen Anforderungen können leitende Positionen kaum mit BerufswechslerInnen besetzt werden, während Berufe auf der Ebene von Fach- und Hilfskräften Potential für diese Zielgruppe bieten. Als Küchenfachkräfte werden sowohl KöchInnen als auch Systemgastronomiefachkräfte gesucht. Von KöchInnen wird seitens der befragten Unternehmen in der Regel vorausgesetzt, daß sie eine entsprechende Lehrausbildung abgeschlossen haben. Weiters sollten zukünftige KöchInnen über einen guten Geruchs- und Geschmackssinn verfügen und u. a. auch spezialisierte Kochkenntnisse (wie z. B. im Bereich der Ethno- oder vegetarischen Küche) vorweisen können. Bei der Arbeit als Koch / Köchin werden zudem eine gewisse Selbständigkeit sowie soziale Kompetenzen verlangt, da u. a. die Personalorganisation bei der Vor-

bereitung der Speisen übernommen werden muß. Zum erweiterten Aufgabenbereich von KöchInnen zählen auch die Kalkulation, der Wareneinkauf sowie die Erstellung der Speisekarten. Daher sind grundlegende Kenntnisse in der Kalkulation, der (berufspezifischen) Computersoftware sowie Kenntnisse in der Dienstplanerstellung vorteilhaft. Diese zusätzlichen Kenntnisse stellen jedoch keine unbedingte Voraussetzung dar, da diese ebenso in einer kurzen Einschulungsphase erlernt werden können.

SystemgastronomInnen sollten entweder eine entsprechende Lehre absolviert haben oder über einschlägige Berufspraxis verfügen. Es wird vorausgesetzt, daß sie Kenntnisse im Umgang mit Halbfertigprodukten aufweisen und auch Organisations- und Verwaltungsaufgaben erfüllen können. In diesem Beruf ist die KundInnenbetreuung besonders wichtig, daher kommt persönlichen Kompetenzen sowie der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit und Fremdsprachenkenntnissen (Englisch und weiteren Fremdsprachen) eine besondere Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang sind auch Eigenschaften, wie z. B. Teamfähigkeit und Kontaktfreude, relevant, darüber hinaus werden auch Engagement, Organisationsstärke sowie ein gewisses Zahlenverständnis gefordert. Sowohl für die Position als Koch/Köchin als auch für jene der Systemgastronomiefachkraft sind zwar entweder eine abgeschlossene Lehrausbildung oder berufliche (Vor-)Erfahrungen bzw. teilweise auch beides erwünscht, es besteht aber durchaus die Bereitschaft seitens der Betriebe, berufliche »QuereinsteigerInnen« aufzunehmen. Dafür müßten aber entweder eine entsprechende (Zusatz-)Ausbildung bzw. Fortbildung, die auf die jeweiligen Betriebsspezifika vorbereitet, absolviert oder z. B. eine bezahlte Einarbeitungszeit (Stichwort: AMS-Förderungen) gewährt werden.

Für BerufswechslerInnen ist es vergleichsweise einfacher, im Bereich der Hilfskräfte Fuß zu fassen, da hierfür keine formellen Qualifikationen erforderlich sind. Im Bereich des Küchenhilfspersonals ist ein leichter Anstieg der Nachfrage zu erwarten, da in der Gastronomie verstärkt mit Halbfertigprodukten gearbeitet wird, die auch von ungelernten Arbeitskräften zubereitet werden können. Küchenhilfskräfte werden mit Reinigungsarbeiten sowie mit Hilfstätigkeiten bei der Zubereitung von Speisen (z. B. Waschen und Schälen von Lebensmitteln, Überwachung der Koch- bzw. Backzeiten, Teigzubereitung etc.) betraut, wofür eine gewisse körperliche Belastbarkeit vorausgesetzt wird. Auch in diesem Tätigkeitsbereich ist zumindest teilweise Praxiserfahrung in der Küche erwünscht, wobei jedoch z. B. eine einschlägige Ferialpraxis als ausreichend erachtet wird. Außerdem werden Buffet- und Schankkräfte gesucht. Die steigende Nachfrage nach dieser Berufsgruppe ist v. a. auf das Wachstum des Fast-Food-Sektors zurückzuführen. Buffet- und Schankkräfte sind vorrangig für das Herrichten von Speisen oder das Ausschenken von Getränken zuständig. Sie bedienen auch Gäste, die direkt an der Theke oder in einem Fast-Food-Lokal konsumieren, oder bereiten die Speisen und Getränke serviergerecht vor. Daher ist auch die KundInnenbetreuung von wesentlicher Bedeutung, weshalb gute Deutschkenntnisse sowie eine entsprechende KundInnen- und Verkaufsorientierung gewünscht werden. Eine einschlägige Berufspraxis ist hingegen nicht unbedingt nötig. BerufswechslerInnen könnten daher vergleichsweise problemlos mit einer geringen Einarbeitungszeit den Dienst als Küchenhilfs- oder Buffet-

kraft aufnehmen. Generell sind MitarbeiterInnen im Gastronomiebereich aber mit eher unattraktiven Arbeitsbedingungen konfrontiert. Insbesondere für Hilfstätigkeiten werden im allgemeinen niedrige Löhne bezahlt, weiters sind die Arbeitszeiten unregelmäßig (u. a. Saisonarbeit), es besteht großteils eine Hitzebelastung, und es muß oftmals unter starkem Zeitdruck sowie ständig im Stehen gearbeitet werden.

Im Gastronomiebereich besteht generell durchaus die Bereitschaft, auch überqualifizierte Personen einzustellen. Diese müßten jedoch die branchenüblichen Gehälter akzeptieren und auch die Bereitschaft zeigen, sich den Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen der Branche (Wochenenddienste etc.) anzupassen. Insbesondere der »Arbeitswille« der überqualifizierten MitarbeiterInnen stellt ein entscheidendes Einstellungskriterium dar. Für die Aufnahme von BerufswechslerInnen sind ebenfalls persönliche Eigenschaften, wie etwa Motivation, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, wesentlich. Ein häufiger Berufswechsel wird seitens der Gastronomiebetriebe jedoch eher negativ beurteilt. Besonders wenn keine Arbeitszeugnisse vorliegen, wird Mißtrauen entgegengebracht. Allerdings werden auch z. B. Kündigungswellen oder willentliche Berufswechsel berücksichtigt. Die Gastronomie stellt somit eine Branche dar, die BerufswechslerInnen Potential bietet, wenn sie die vorherrschenden Arbeitsbedingungen akzeptieren.

4.4 Maschinenbau/Metall

Das Berufsfeld Maschinenbau und Metall ist eine Wachstumsbranche, für die auch in Zukunft ein Beschäftigungsanstieg prognostiziert wird (siehe auch Kapitel 3.2). Bedarf wird insbesondere im Bereich der Fachkräfte und der qualifizierten MitarbeiterInnen geortet. Die Metall- und Maschinenbaubranche ist von einer zunehmenden Automatisierung und Technologisierung gekennzeichnet. Diese Entwicklung geht mit einem steigenden Bedarf an höherqualifizierten Arbeitskräften/Fachkräften einher, während die Nachfrage nach niedrigqualifizierten MitarbeiterInnen sinkt.

In erster Linie besteht Nachfrage nach Maschinenbau- und ElektrotechnikerInnen. Diese sollten entweder eine entsprechende Lehrausbildung im Bereich Maschinenbautechnik oder eine HTL (z. B. mit Schwerpunkt Maschinenbau oder Elektrotechnik) absolviert haben. Weiters werden Kenntnisse in der Montage, Inbetriebnahme und Wartung von Maschinen und Anlagen gewünscht, wofür auch eine gewisse Handgeschicklichkeit erforderlich ist. Im Zusammenhang mit der zunehmenden Automatisierung sind auch vermehrt spezifische Fachkenntnisse im Bedienen elektronisch gesteuerter Maschinen und Anlagen – wie CNC-Kenntnisse (z. B. CNC-Drehen und CNC-Fräsen) – erwünscht. Bezüglich der beruflichen Erfahrungen zeigen sich unterschiedliche Befunde: Zum einen wird eine einschlägige Berufserfahrung für MaschinenbautechnikerInnen als notwendig angesehen, zum anderen wird diese nicht als unbedingt erforderlich betrachtet, wenn z. B. eine entsprechende Qualifikation vorliegt oder der »Gesamteindruck der BewerberInnen stimmt«.

Außerdem besteht auch Beschäftigungspotential für Fachkräfte, so etwa SchlosserInnen, SchweißerInnen, MetallbauerInnen oder CNC-FacharbeiterInnen. In diesem Bereich ist ebenfalls eine fundierte Ausbildung in Form einer entsprechenden abgeschlossenen Lehrausbildung (oder Meisterprüfung) gefragt. Als Zusatzqualifikation von Fachkräften wird fallweise z. B. auch ein Staplerführerschein als vorteilhaft angesehen. Allgemein sollte das Fachpersonal in der Metall- und Maschinenbaubranche über eine einschlägige Berufserfahrung verfügen – diese wird als erwünscht bzw. teilweise sogar als unbedingt erforderlich angesehen. Die Unternehmen wären aber unter Umständen auch dazu bereit, BerufswechslerInnen einen Einstieg zu ermöglichen, wenn eine längere Probezeit vereinbart werden könnte.

Hilfskräfte werden in der Maschinenbau- und Metallbranche kaum gesucht. Aufgrund der zunehmenden Rationalisierungs- und Automatisierungsaktivitäten wird hingegen sogar ein weiterer Abbau von Beschäftigten mit niedrigem Qualifikationsniveau erwartet. Auch in kleinbetrieblich strukturierten Schlosser- oder Schweißerunternehmen werden Hilfskräfte nur bedingt gesucht.

In der Maschinenbau- und Metallbranche besteht durchaus die Bereitschaft hinsichtlich einer Einstellung von überqualifizierten Personen. Es wird aber dabei darauf geachtet, daß ihnen weitere berufliche Perspektiven geboten werden können. Die Anstellung von überqualifiziertem Personal ist jeweils sowohl von der ausgeschriebenen Stelle als auch von den Qualifikationen und der Persönlichkeit der BewerberInnen abhängig.

Häufige Arbeitsplatz- oder Berufswechsel von BewerberInnen werden neutral bis kritisch gesehen. In diesem Zusammenhang wird von den befragten UnternehmerInnen sowohl auf die Anzahl der bereits ausgeübten Tätigkeiten und die jeweilige Dauer geachtet, weil es bei den sehr spezifischen Aufgabenbereichen in der Maschinenbau- und Metallbranche notwendig ist, daß die MitarbeiterInnen länger im Unternehmen verweilen. Mit der Anstellung von neuem Personal ist oftmals eine längere Einschulung verbunden, daher ist es wichtig, daß die MitarbeiterInnenfluktuation in Grenzen gehalten wird.

Generell bietet die Maschinenbau- und Metallbranche aufgrund der steigenden Beschäftigungschancen Potential für BerufswechslerInnen, wenngleich für die gesuchten Positionen eine fundierte Ausbildung erforderlich ist. Um sich in dieser Branche zu etablieren, ist eine entsprechende Qualifizierung (Lehrausbildung, HTL) notwendig, da kaum berufliche Möglichkeiten für Personen ohne formelle Qualifikationen bestehen.

4.5 Tiefbau/Straßenbau

Wie in Kapitel 3.2 gezeigt wurde, stellt der Tief- und Straßenbau einen Wachstumsbereich innerhalb des österreichischen Bauwesens dar. Aufgrund dieser nachhaltigen Entwicklung ist in dieser Branche von einem mittel- bis langfristigen Personalbedarf auszugehen, wodurch sich durchaus Potentiale für künftige BerufswechslerInnen aufzeigen lassen.

Etwas einzuschränken ist diese positive Aussicht jedoch durch die Tendenz, daß von den heimischen Tief- und Straßenbaubetrieben in erster Linie FacharbeiterInnen (z. B. TiefbauerInnen, Straßenerhaltungsfachkräfte) gesucht werden. Eine Grundvoraussetzung für eine Rekrutierung stellt fundiertes technisches Wissen dar. An die (potentiellen) MitarbeiterInnen wird die Anforderung einer qualifizierten Ausbildung (Lehre) bzw. der Absolvierung von spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bereich gestellt. Für über-18jährige Personen mit Praxiserfahrung (nicht unbedingt in derselben Branche) und/oder Matura bietet sich die Möglichkeit, nach einer verkürzten Lehrzeit die Lehrabschlußprüfung abzulegen, was sich als vorteilhaft für BerufswechslerInnen erweisen könnte. Mangelnde einschlägige Berufserfahrung wird akzeptiert, wenn zumindest die formale Qualifikation (z. B. durch entsprechende Zeugnisse) nachgewiesen werden kann. Generell ist jedoch eher von einer großen Bedeutung bisheriger Berufserfahrungen auszugehen. Neben der fachlichen Qualifikation wird von den befragten ExpertInnen und UnternehmerInnen auch die körperliche Kondition als erforderliches Kriterium angeführt.

Zusätzliches Beschäftigungspotential besteht außerdem für ProjektleiterInnen im Anlagenbau, bei denen allerdings eine universitäre (TU) oder zumindest höhere schulische (HTL) Ausbildung vorausgesetzt wird. Vorhergehende einschlägige Berufserfahrung wird dabei insbesondere von den Nicht-AkademikerInnen erwartet. BewerberInnen ohne praktische Erfahrung werden jedoch aufgenommen, wenn die gewünschte Qualifikation formal nachgewiesen werden kann.

Bei diesen beiden Gruppen an qualifiziertem Personal kann die Kombination von fachlich-technischem Wissen mit kaufmännischem oder organisatorischem Know-how die Arbeitsplatzchancen steigern.

Vereinzelt wird auch Personalbedarf im Bereich der angelernten Arbeitskräfte geäußert. Diese unterstützen im allgemeinen Fachkräfte bei einfachen Tätigkeiten, d. h., sie führen z. B. bei der Straßendeckenfertigung sämtliche Erdbau-, Verschalungs- und Betonierarbeiten durch, stellen die Fahrbahndecke her, befestigen Randstreifen sowie Gehwege oder fertigen Nebenanlagen aus. Gesucht werden beispielsweise GräderfahrerInnen, bei denen eine entsprechende Fahrbe-rechtigung (mindestens Führerschein C) vorausgesetzt wird. Für andere Tätigkeiten in diesem Berufsbereich erhöhen Schweißtechnik- und Spezialkenntnisse im Bereich Asphalt-, Beton- und Schalungsbau die Beschäftigungsaussichten. Vorangegangene einschlägige Berufserfahrung ist erwünscht, jedoch nicht unbedingt erforderlich, da eine Einschulung vergleichsweise einfach stattfinden kann. Eine Anforderung an die BewerberInnen ist in diesem Fall jedoch eine entsprechende Vorbildung sowie die nötige Lernbereitschaft. Maßgeblich sind außerdem Soft Skills wie Interesse an Maschinen, ein gutes Augenmaß oder ein »gutes Gefühl« für die Maschine. Neben den bislang angeführten Berufen werden – wenngleich in geringerem Ausmaß – auch HilfsarbeiterInnen gesucht. Hierfür ist eine einschlägige Berufserfahrung zwar wünschenswert, aber nicht unbedingt erforderlich. Sowohl bei den angelernten Arbeitskräften als auch bei den HilfsarbeiterInnen ist die körperliche Belastbarkeit von Bedeutung, und das Personal muß mit saisonal schwankenden Beschäftigungsmöglichkeiten rechnen.

Generell würden in der Branche auch überqualifizierte Personen eingestellt werden, wenngleich es erfahrungsgemäß nicht sehr häufig zu entsprechenden Bewerbungen kommt. Wie auch in den anderen analysierten Branchen wird in diesem Zusammenhang überdies die Befürchtung einer kurzen Verweildauer im Unternehmen geäußert.

BerufswechslerInnen hätten im Tief- und Straßenbau durchaus Chancen, wenn es ihnen gelingt, ihre Motivation für den Wechsel umfassend darzulegen. Die UnternehmerInnen sind im allgemeinen eher skeptisch gegenüber BerufswechslerInnen eingestellt, insbesondere, wenn der Wechsel vergleichsweise spontan erfolgte. Generell sind die Betriebe jedoch bereit, sich die Hintergründe darlegen und sich von den BewerberInnen überzeugen zu lassen.

4.6 Verkehr/Logistik/Spedition

Großer Personalbedarf besteht in erster Linie – sowohl in der Güterbeförderung als auch im Busbereich (Stichwort: Ausflugsfahrten) – an FahrerInnen für den Fernverkehr, wohingegen für den Nahverkehr kaum Nachfrage geortet werden kann. Sowohl für den Nah- als auch den Fernverkehr werden v. a. Personen mit praktischer Berufserfahrung gesucht. Eine formale Qualifikation ist zwar von Vorteil, jedoch weniger entscheidend. Dennoch werden auch Personen ohne bisherige Berufserfahrung in diesem Bereich aufgenommen, wenn die formale Ausbildung auf einen erfolgreichen Einsatz schließen läßt und die Persönlichkeitsmerkmale der jeweiligen BewerberInnen mit der Unternehmensphilosophie korrespondieren (siehe unten). Eine Grundvoraussetzung stellt naturgemäß eine entsprechende Lenkerberechtigung (E-Führerschein) dar.

Besonders gute Möglichkeiten ergeben sich für BerufswechslerInnen mit Erfahrung oder Ausbildung im Bereich Kraftfahrzeugtechnik, Kraftfahrzeugelektrik bzw. als MechanikerInnen, denn die Tätigkeit als BerufskraftfahrerIn beinhaltet auch die regelmäßige Überprüfung der Fahrtüchtigkeit der Fahrzeuge sowie die Wartung und Ausführung kleiner Reparaturen an den Fahrzeugen. Es ist ebenfalls erforderlich, die Fahrrouten zu planen, Fahrtenbücher zu führen und verschiedene Verwaltungsaufgaben zu erledigen, wie z. B. die Zollformalitäten im grenzüberschreitenden Verkehr, daher werden von einigen Unternehmen überdies ausreichende Deutschkenntnisse gewünscht.

Kurz- bis mittelfristiger Personalbedarf (mindestens in den nächsten drei Jahren) ist auch im Bereich Lagerarbeit und Lagerlogistik feststellbar. Die Anforderungen an (potentielle) ArbeitnehmerInnen umfassen v. a. praktische Berufserfahrung, wenngleich eine entsprechende formale Qualifikation als vorteilhaft angesehen wird und somit mitunter auch Personen ohne einschlägige Berufspraxis aufgenommen werden. Von LagerarbeiterInnen wird erwartet, daß sie die Abläufe (z. B. Kommission, technische Vorgaben) kennen bzw. schnell erlernen sowie gewisse Kompetenzen im Bedienen von mechanischen Maschinen und Fertigungsanlagen aufweisen. Weiters wird gewünscht, daß sie einfache Wartungsarbeiten durchführen können und über die jeweils notwendigen Führerscheine verfügen. Ein Stapler-

führerschein wird in diesem Zusammenhang vielfach als Voraussetzung, zumindest jedoch als Vorteil angesehen. Von einigen Unternehmen werden überdies zufriedenstellende Deutschkenntnisse (Wort und Schrift) der BewerberInnen angesprochen. LagerlogistikerInnen sind allgemein dafür verantwortlich, daß Güter und Waren bei möglichst geringen Lagerzeiten und Lagerkosten dann zur Verfügung stehen, wenn sie de facto benötigt werden. Daher sollten sie insbesondere die branchenspezifischen technischen (Software-)Systeme beherrschen, wodurch bereits in der Branche tätige Personen (die schon mit entsprechenden Systemen gearbeitet haben und somit damit vertraut sind) gewisse Vorteile gegenüber »NeueinsteigerInnen« aufweisen.

Seitens der heimischen Verkehrsunternehmen wird BerufswechslerInnen im allgemeinen neutral gegenübergestanden, wobei jedoch der Hintergrund der Entscheidung für den neuen Beruf (»freiwillige« Entscheidung vs. »Notlösung«) sowie die Häufigkeit des Wechsels (insbesondere in jenen Berufen mit KundInnenkontakt) hinterfragt wird (z. B. durch Einholung von Referenzen). Entscheidender als die bisherige Erwerbsbiographie der (potentiellen) ArbeitnehmerInnen ist gemäß der Meinung der im Rahmen dieser Studie befragten ExpertInnen und UnternehmensrepräsentantInnen allerdings deren fachliches und persönliches Engagement (hierbei insbesondere Soft Skills, wie etwa Teamfähigkeit, Flexibilität, oder das generelle Interesse an der jeweiligen Tätigkeit). Aus Sicht der befragten Unternehmen wäre für die Einstellung von Personen ohne einschlägige Berufserfahrung eine längere Probezeit wünschenswert. Überqualifizierte Personen werden im allgemeinen nicht sehr gerne aufgenommen, da höhere Gehaltsvorstellungen und/oder eine auf Unzufriedenheit zurückzuführende hohe Personalfluktuation befürchtet werden.

4.7 Büroberufe

Da sich im Rahmen der Sekundärdaten- und Literaturanalyse erwiesen hat, daß neben den einzelnen identifizierten Branchen auch – branchenübergreifend – im Bürobereich aktuell bzw. künftig Personalbedarf besteht (siehe auch Kapitel 3.2), wurde in den analysierten Branchen im Rahmen der durchgeführten ExpertInnen- und Unternehmensinterviews auch der Bedarf an administrativem Personal abgefragt.

Dabei hat sich gezeigt, daß bei kaufmännischem Personal (z. B. Sekretariat, Verwaltungsassistenz) vorangegangene Berufserfahrung nicht unbedingt erforderlich ist. Eine Ausnahme hierzu stellen jedoch jene Bereiche dar, die mit direktem KundInnenkontakt verbunden sind (z. B. Disposition). In diesem Zusammenhang wird auch der Berufswechsel (insbesondere, wenn die Erwerbsbiographie von mehreren Wechseln gekennzeichnet ist) als eher unvorteilhaft für das Unternehmen (Indikator für Unzuverlässigkeit und der Notwendigkeit für die KundInnen, sich an wechselnde SachbearbeiterInnen wenden zu müssen) angesehen. Auch im Finanzbereich (z. B. KalkulantInnen) werden eher BewerberInnen mit vorangegangener einschlägiger Berufserfahrung bevorzugt.

Von potentiellen ArbeitnehmerInnen in Büroberufen wird neben einer abgeschlossenen Schulbildung (vielfach im kaufmännischen Bereich, wie etwa Lehre, HASCH, HAK), teilweise mit gutem Erfolg, erwartet, daß sie über Fremdsprachen- (v.a. Englisch, aber auch Ostsprachenkenntnisse im Zusammenhang mit Außenhandelsaufgaben iwS.) und EDV-Kenntnisse verfügen. Oftmals werden auch grundlegende Büroarbeitskenntnisse, wie Administrationstätigkeit im Büro, administrative Auftragsabwicklungen, sowie Kenntnisse im Bestellwesen gewünscht. Unumgänglich für die Tätigkeit im Büro sind außerdem sehr gute Deutsch- und Rechtschreibkenntnisse, um einen möglichst reibungslosen Schriftverkehr garantieren zu können. Darüber hinaus werden gewisse Soft Skills (wie persönliches Auftreten, Kontaktfreudigkeit, Organisationsfähigkeit oder Streßresistenz) als Anforderungskriterien angeführt.

4.8 Zusammenfassender Überblick über das Berufswechselpotential in den ausgewählten Berufen

Im folgenden werden die identifizierten Berufe in den Branchen mit aktuellem und/oder künftigem Personalbedarf sowie die seitens der Unternehmen geforderten Qualifikationen, Kenntnisse und Eigenschaften einander gegenübergestellt (siehe Übersicht 2) und im Hinblick auf ihr Potential für BerufswechslerInnen eingeschätzt. Dabei zeigt sich, daß »QuereinsteigerInnen« vergleichsweise einfach im Einzelhandel (als VerkäuferInnen oder HandelsgehilfInnen) oder in der Gastronomie (insbesondere als Küchenhilfspersonal oder Buffetkräfte) Fuß fassen könnten. Ein leichter beruflicher Einstieg wäre auch im Tief- und Straßenbau als angelernte Arbeitskraft sowie in der Branche Verkehr/Logisitik/Spedition als FernfahrerIn oder LagerarbeiterIn/-logistikerIn bzw. – branchenübergreifend – im kaufmännischen Bereich möglich. Hingegen dürften Berufe im Bereich Chemie/Kunststoff sowie im Bereich Maschinenbau/Metall aufgrund der hohen formalen Qualifikationsanforderungen für BerufswechslerInnen weniger geeignet sein.

Übersicht 2: Zentrale Anforderungen und Berufswechselpotential in den einzelnen identifizierten Berufen

Branchen	Berufe	Zentrale Anforderungen	Chancen für Berufswechsler-Innen
Chemie/ Kunststoff	Laborant	Lehrausbildung	-
	Verkauf	Matura, formale technische Qualifikation Ostsprachenkenntnisse von Vorteil	~
	Produktion	Matura, formale technische Qualifikation Elektrotechnische und mechanische Kenntnisse Fertigkeiten in der Maschinenbedienung Erfahrung in der Projektarbeit Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Englisch Einschlägige Berufserfahrung erwünscht	~
	Produkt-entwicklung	Matura, formale technische Qualifikation Einschlägige Berufserfahrung erwünscht	~
	Kunststoff-/Werk-stofftechnikerInnen	Formale Qualifikation Spezialisierung besonders erwünscht	~
Einzelhandel (v. a. Baustoff- und Sport-artikelhandel)	Verkauf	Einschlägiges Produkt- und Fachwissen Teilweise Lehrausbildung erwünscht Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Sortiment Kommunikative Fähigkeiten Verkaufsorientierung Berufserfahrung (v. a. im Baustoffhandel) erwünscht	+
	Handels-gehilfInnen	Fähigkeiten im Zusammenhang mit Lagerarbeiten Gewisse körperliche Belastbarkeit Deutschkenntnisse Verkaufsorientierung	+
Gastronomie	Leitende Positionen	Formale Qualifikation Einschlägige Berufserfahrung	-
	KöchInnen	Lehrausbildung (Spezialisierte) Kochfähigkeiten Selbständigkeit, soziale Kompetenzen	+
	System-gastronomInnen	Lehrausbildung oder einschlägige Berufserfahrung Administrative Fähigkeiten KundInnenorientierung Sprachlicher Ausdruck, Fremdsprachenkenntnisse Soziale Kompetenzen	+
	Küchen-hilfspersonal	Körperliche Belastbarkeit Küchenpraxis	+
	Buffet- und Schankkräfte	KundInnen- und Verkaufsorientierung Deutschkenntnisse	+
Maschinenbau/ Metall	Maschinenbau- und Elektrotechni-kerInnen	Lehrausbildung oder HTL Spezifische Fachkenntnisse erwünscht Enschlägige Berufserfahrung oder formale Qualifikation oder persönliches Engagement	~
	SchlosserInnen, SchweißerInnen, MetallbauerInnen, CNC-Fach-arbeiterInnen	Lehrausbildung Einschlägige Berufserfahrung erwünscht	~
Tiefbau/ Straßenbau	TiefbauerInnen, Straßenerhal-tungsfachkräfte	Lehrausbildung oder spezifische Weiterbildung Körperliche Kondition Einschlägige Berufserfahrung von Bedeutung	~
	ProjektleiterInnen im Anlagenbau	Universitäts- (TU) oder HTL-Abschluß Einschlägige Berufserfahrung bei Nicht-AkademikerInnen	-
	Angelernte Arbeitskräfte	Fachliche Kompetenzen Interesse an Maschinen Körperliche Belastbarkeit Einschlägige Berufserfahrung vorteilhaft	+
	HilfsarbeiterInnen	Körperliche Belastbarkeit	~
Verkehr/ Logistik/ Spedition	FahrerInnen für den Fernverkehr	Entsprechende Lenkerberechtigungen Deutschkenntnisse Einschlägige Berufserfahrung vorteilhaft (oder formale Qualifikation)	+
	Lager-arbeiterInnen	Kenntnis der Abläufe bzw. schnelle Lernbereitschaft Entsprechende Lenkerberechtigungen, Staplerführerschein von Vorteil Deutschkenntnisse Einschlägige Berufserfahrung (oder formale Qualifikation)	+
	Lager-logistikerInnen	Kenntnis der technischen (Software-) Systeme Einschlägige Berufserfahrung (oder formale Qualifikation)	+
Büroberufe	Sekretariat, Verwaltungs-assistenz	Formale Qualifikation (Lehre, HASCH, HAK) Fremdsprachenkenntnisse EDV-Kenntnisse Soziale Kompetenzen Einschlägige Berufserfahrung bei direktem KundInnenkontakt und im Finanzbereich	+

Legende: – Kaum Potential für BerufswechslerInnen; ~ Mittleres Potential für BerufswechslerInnen; + Großes Potential für BerufswechslerInnen; Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA/abif

5 Der Berufswechsel aus ArbeitnehmerInnensicht

Nach der Analyse der »Nachfrageseite« für BerufswechslerInnen (Ausmaß der Arbeitskraftnachfrage sowie Anforderungen an ArbeitnehmerInnen seitens der Wirtschaft) widmet sich dieser Teil der Studie den Motivations- und Hemmnisfaktoren von Erwerbspersonen, einen Berufswechsel in die ermittelten Zielbranchen-Zielberuf-Kombinationen zu vollziehen (siehe auch Kapitel 1.2). Es werden jene Determinanten aufgezeigt, die einen Berufswechsel begünstigen, sowie die Probleme und Schwierigkeiten hervorgehoben, mit denen die Personen bei einem geplanten Berufswechsel bzw. dessen Durchführung konfrontiert sind.

So zentral der Berufswechsel im Zeitalter der Flexibilisierung ist, so selten werden in der verfügbaren sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsliteratur berufliche Branchenwechsel erfaßt.[59] Bislang liegen nur sehr wenige diesbezügliche empirische Untersuchungen in Österreich und Deutschland vor. Diese basieren dann zumeist auf Studien, die nur ganz bestimmte Branchen des Arbeitsmarktes[60] betrachten.

Push-Pull-Modelle[61] behandeln das Zustandekommen von Entscheidungen. Sie gehen davon aus, daß Berufswechselentscheidungen auf das Zusammenwirken ökonomischer Faktoren (Arbeitsmarktsituation, Lohnhöhe, Arbeitsbedingungen etc.) im Ausgangsberuf mit jenen des Zielberufes zurückzuführen sind. Faktoren, die mit dem Zielberuf in Beziehung stehen (z. B. höhere Aufstiegschancen, bessere Arbeitsbedingungen, höheres Einkommen etc.) werden als Pull-Faktoren bezeichnet. Sie lassen den anvisierten Beruf relativ attraktiver erscheinen. Erklärungsfaktoren, die mit dem Ausgangsberuf in Zusammenhang stehen, werden Push-Faktoren genannt (z. B. schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Aufstiegschancen, geringe finanzielle Entlohnung etc.). Die Abwägung dieser zwei Faktorenarten bestimmt die Wahrscheinlichkeit, daß Menschen ihren angestammten Beruf wechseln. In der Literatur werden aber neben den ökonomischen Faktoren noch weitere Ursachen für den Berufswechsel angeführt. Z. B. läßt Gambetta neben den Push- und Pull-Faktoren auch die Lebensplanung und persönlichen Präferenzen der Individuen als »beeinflussende Determinanten« für Berufs- und Bildungsentscheidungen in seinen Ansatz miteinfließen – gleich, ob diese Lebensplanung primär auf ökonomischen Präferenzen fußt (auf Push-Faktoren basierend) oder auf sozialen (auf Pull-Faktoren basierend).[62]

59 Weitaus häufiger werden berufliche Stellenwechsel erfaßt.

60 Vgl. Erlemann, Christian (2002); Gerstl, Margaretha (1995); Würnitzer, Erika (1992); Weinmann-Lutz, Birgit (2004).

61 In der Literatur gilt Everett Lees Aufsatz »Eine Theorie der Wanderung« als Begründung dieses Ansatzes.

62 Vgl. Gambetta, Diego (1998): Where They Pushed or Did They Jump? Individual Decision Mechanisms in Education, Cambridge, University Press, Seite 153.

Ob ein Berufswechsel gelingt oder nicht, hängt von zahlreichen Faktoren ab, die mit der jeweiligen Person, Umwelt und Situation variieren. Generell können die folgenden Umwelt- und individuellen Faktoren einen Berufswechsel begünstigen bzw. erschweren.

Umweltfaktoren

Als »berufswechsel-hemmend« wird sowohl auf privater Seite als auch auf Unternehmensseite die fehlende gesellschaftliche Akzeptanz für einen Berufswechsel eingestuft. Nach wie vor genießt die klassische stabile Erwerbsbiographie gegenüber dem flexiblen, diskontinuierlichen Erwerbsverlauf den Vorzug seitens vieler Unternehmen, wie sich auch im Rahmen dieser Studie zeigte (siehe Kapitel 4). Insbesondere in Feldern, in denen die Nachfrage nach Arbeitsplätzen um vieles größer ist als das Angebot, sind dadurch BerufswechslerInnen gegenüber Personen mit einschlägiger Berufserfahrung in der Regel benachteiligt.

Ein erfolgreicher Berufswechsel hängt gegebenenfalls auch von der Qualität von Schulungsmaßnahmen ab, die in Anspruch genommen wurden. Schulungsmaßnahmen, die motivierend sind, auf die persönlichen Interessen der KursteilnehmerInnen und die Anforderungen der Unternehmen abzielen und außerdem wichtige »weiche« Kompetenzen schulen (z. B. soziale Anpassungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Eigenengagement u. a.), können den weiteren Verlauf der BerufswechslerInnen positiv beeinflussen.

Berufliche Umschulungen orientieren sich an den Ausbildungsordnungen des Dualen Systems.[63] Der Unterschied zur Erstausbildung besteht darin, daß die Umschulungen einen kürzeren Zeitraum umfassen und üblicherweise von »Schulungsträgern« und nicht von Unternehmen vorgenommen werden.

Zahlreiche Untersuchungen setzen sich mit der Evaluation von Qualifizierungsmaßnahmen von Arbeitslosen auseinander und bringen diese in Zusammenhang mit dem Mißerfolg oder Erfolg für die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt.[64] Die Mehrheit der Untersuchungen sieht in der Qualifizierung von Arbeitslosen allerdings keine Erfolgsgarantie für die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt.

Individuelle Faktoren

Als aussichtsreiche individuelle Faktoren werden sowohl von Unternehmensseite als auch seitens der befragten BerufswechslerInnen Motivation, Flexibilität, Kommunikativität, Lernfähigkeit, Teamfähigkeit und soziale Anpassungsfähigkeit, Eigeninitiative (inklusive des aktiven »Sich-über-die-Branche-Informierens«), Konsequenz, Zeitmanagement (Einschätzung des Zeitaufwandes, Einkalkulierung des Lernaufwandes etc.) sowie die Fähigkeit zum selbstorganisierten Lernen und die Bereitschaft, sich auf einen Berufswechsel einzulassen, genannt. Aber auch die Bereitschaft, weniger »attraktive« Beschäftigungsverhältnisse (v. a. atypische Be-

63 Vgl. Linke, L. (1994): Reorganisation der Arbeitsmarktpolitik: Weiterbildung für Arbeitslose in Deutschland, Discussion Paper FS I 93–206, Wissenschaftszentrum für Berlin für Sozialforschung, Berlin.

64 Blaschke, D. / Plath, H.-E. (2000); Zilian, H. G. / Lassnigg, L. / Wroblewski, A. (1999); Lechner, M. (1996); Fitzenberger, B. / Speckesser, S. (2000).

schäftigungsverhältnisse) anzunehmen, wird als wichtig erachtet. Daneben wird sozialen Netzwerken eine hohe Bedeutung zugesprochen, und ebenso wird dem persönlichen Auftreten große Wichtigkeit zugemessen. Das Vorhandensein einer Mindestqualifikation wird als Grundvoraussetzung gesehen, ebenso das Vorhandensein von branchenübergreifenden Kenntnissen[65] ab einem mittel- bis höherqualifizierten Tätigkeitsniveau. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, Transferqualifikationen erkennen und kommunizieren zu können. Vielmals werden bereits im Vorberuf ähnliche Tätigkeiten verrichtet und Qualifikationen angeeignet (Nähe zum vorhergehenden Beruf), die im neuen Beruf ebenso gefragt sind, obwohl die Branche eine andere ist.

Individuen werden beim Berufswechsel mit einer Vielzahl von Unterschieden zwischen alten und neuen Rollen, Rollenorientierungen und Rollenumgebungen konfrontiert. Einige davon können vor Beginn der beruflichen Transition vorhergesehen werden, andere manifestieren sich erst in der neuen Rolle. Nach Louis wird die Verarbeitung des Überganges umso schwieriger, je mehr sich die Elemente der neuen beruflichen Rolle oder Situation von denen der vorhergehenden unterscheiden. Nach ihm hängen die Dauer und der Erfolg oder Mißerfolg eines beruflichen Überganges u. a. von der »Nähe zur alten Berufstätigkeit« ab.[66]

Maßgeblich beeinflußt wird der Erfolg des Berufswechsels auch von den Motiven zu diesem Schritt. Welche Gründe eher zu einem positiven bzw. negativen Ergebnis führen, wird im folgenden aufgezeigt.

5.1 Motive für den Berufswechsel

Im allgemeinen läßt sich feststellen, daß jene Personen, die den Berufswechsel als »aufoktroyiert« erleben – d. h. sich aufgrund von psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen, die Laufbahnunterbrechungen oder »Berufs-/Arbeitsunfähigkeit« verursachen, oder wegen durch Kündigung entstandener Langzeitarbeitslosigkeit und/oder persönlichem »Nicht-Mithalten-Können« mit den neuen technologischen Anforderungen zu einem Berufswechsel gedrängt fühlen –, diesen nicht erfolgreich bzw. zufriedenstellend vollziehen können. Bei den deutlich erfolgreicheren BerufswechslerInnen sind die Gründe für den Berufswechsel vornehmlich schlechte Arbeitsbedingungen, Unzufriedenheit mit den Tätigkeiten des Vorberufes, unzufriedenstellendes Berufsprestige des vorhergehenden Berufs (v. a. im Gastgewerbe), aber auch der Wunsch nach Emanzipation und Selbständigkeit.

Auffallend ist, daß bei den im Rahmen dieser Studie untersuchten geplanten Berufswechseln der anzuvisierende Zielberuf mehrheitlich gemeinsam mit dem/der AMS-BeraterIn festgelegt wurde, während der Zielberuf bei jenen befragten Personen, die bereits einen Berufswechsel hinter sich haben, hauptsächlich selbst bestimmt wurde.

65 Z. B. IT-Kenntnisse, Fremdsprachen.

66 Vgl. Louis, M.R. (1980a): Career Transitions: Varieties and Commonalities, in: Academy of Management Review, Volume 5, No. 3, Seite 331ff.

Grundsätzlich ist anzuführen, daß die einzelnen Motive, auf die im folgenden genauer eingegangen wird, nicht isoliert betrachtet werden dürfen. Berufswechsel verantworten immer mehrere – miteinander zusammenhängende und je nach Individuum ganz unterschiedlich zu gewichtende – Motive.

Ein wesentliches Motiv für einen Berufswechsel stellt die Arbeitslosigkeit dar. Insbesondere Langzeitarbeitslose (ausgelöst z. B. durch physische und psychische Gesundheitsprobleme oder persönliche Qualifikationsdefizite) und arbeitsmarktferne Personen (z. B. langzeitige Hausfrauen) sehen in einem Berufswechsel eine Möglichkeit zur erneuten Integration in den Arbeitsmarkt. Meist wird in der Anfangsphase der Arbeitslosigkeit noch einige Zeit innerhalb der eigenen Profession gesucht, bevor ein Berufswechsel angestrebt wird. Erst wenn sich die Suche in der eigenen Profession als erfolglos erweist, wird ein Berufswechsel angedacht. Das heißt, es kann zusätzlich die Arbeitslosigkeitsdauer als treibender Faktor für den Berufswechsel ausgewiesen werden. Mit Zunahme der Arbeitslosigkeitsdauer (diese ist als »Gesamtkonstante«, d. h. über den gesamten bisherigen Erwerbsverlauf, zu sehen) steigt die Berufswechselwahrscheinlichkeit.

In der Erwerbsverlaufsforschung werden Arbeitslosigkeit und Berufswechsel mehrheitlich als zwei eigenständige Formen der beruflichen Diskontinuität voneinander unabhängig untersucht.[67] Die Folge ist, daß über den Zusammenhang der beiden Phänomene bislang wenig bekannt ist. Lediglich Zühlke hat untersucht, wie sich Arbeitslosigkeit auf berufliche Wechsel auswirkt. Er kommt dabei zu dem Ergebnis, daß unabhängig davon, ob die Personen aktuell arbeitslos sind oder jemals arbeitslos waren, ein Übergang in Arbeitslosigkeit einen sehr starken Einfluß auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit hat.[68]

Bei steigender Arbeitslosigkeitsdauer verschlechtern sich jedoch die Optionen für einen beruflichen Wechsel, weil der »Marktwert« der Arbeitsuchenden sinkt. Es ist mithin von einem negativen Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und einem erfolgreichen Wechsel auszugehen. Das heißt, obwohl die Bereitschaft zum bzw. die Notwendigkeit des Berufswechsels mit der Dauer der Arbeitslosigkeit immer wahrscheinlicher werden, wird es immer schwieriger, diesen erfolgreich zu vollziehen.[69]

Neben der tatsächlichen Arbeitslosigkeit kann auch bereits die drohende Arbeitslosigkeit aufgrund einer schlechten Arbeitsmarktlage einen Anstoß für einen Berufswechsel liefern. Personen, die über eine Ausbildung in einer Branche verfügen, in der sie aufgrund der dort vorherrschenden Arbeitsmarktbedingungen, wie z. B. mangelnde Arbeitsplätze, atypische Beschäftigungsformen etc. (Bedingungen, die außerhalb der persönlichen Einflußsphäre der Personen liegen), keine Arbeit finden können oder nur eine Arbeit, von der sie nicht »leben können«, sind häufig dazu genötigt, die Branche zu verlassen. Das Verlassen der Branche wird in der Regel dann als »erzwungen« erlebt, wenn ein stark sinnstiftender Bezug zur Arbeit her-

67 Vgl. Sackmann, Reinhold/Wingens, Matthias (1996); Diewald, Martin/Solga, Heike (1997a/1997b).

68 Vgl. Zühlke, Sylvia (2000): Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hg.), Edition Sigma, Berlin, Seite 124.

69 Vgl. Hartog Jan/Van Ophem, Hans (1994); Schettkat, Ronald (Hg.) (1996).

gestellt wurde, der Beruf mit Selbstverwirklichung und Prestige einhergeht oder die berufliche Identität stark ausgeprägt ist.

Bei der Gruppe der bereits erfolgreichen BerufswechslerInnen spielt Arbeitslosigkeit als Berufswechselmotiv keine Rolle. Sie treffen die Entscheidung zum Berufswechsel aus einer bestehenden Erwerbstätigkeit heraus, und der Übergang von einer Branche in die andere vollzieht sich beim Großteil dieser Personen fließend. Außerdem haben diese Personen in ihrer gesamten Erwerbsbiographie noch keine bzw. kaum Arbeitslosenphasen durchlaufen.

Physische Gesundheitsprobleme scheinen, wenn sie nachhaltig sind und die Personen solcherart beeinträchtigen, daß die berufliche Tätigkeit nur noch eingeschränkt ausgeübt werden kann, bei den befragten Personen häufig zur »Berufsuntauglichkeit« zu führen. Herr K. (30 Jahre als Bauspengler tätig gewesen) schildert seine Erfahrungen wie folgt:

»Ich kann den Job nicht mehr ausüben. Ich kann nicht mehr. Ich kann auf kein Dach mehr. Ich bin nicht mehr schwindelfrei, und meine Augen sind kaputt.« (Hr. K.)

Psychische Gesundheitsprobleme (z. B. ausgelöst durch Drogen, Tod einer geliebten Person, schwierige Kindheit) führen zur allgemeinen »Arbeitsuntauglichkeit«, d. h., daß die Personen zum Zeitpunkt ihrer psychischen Probleme nicht mehr in der Lage gewesen sind, die Arbeitsaufgaben zufriedenstellend zu verrichten:

»Nach dem Tod der Eltern hab' ich aufgehört [beim Arbeitgeber]*, weil ich (…), ich hab' einfach zu früh angefangen. Ich hab' das alles noch nicht verarbeitet gehabt. Die haben mir ja ein Jahr Auszeit gegönnt, und da ist dann halt ein bißl mehr daraus geworden, wie es halt so ist. (…) Es ging mir einfach so schlecht damals. Das hat sich auch ausgewirkt.«* (Hr. W.)

Haben Gesundheitsprobleme »Berufsuntauglichkeit« zur Folge, wird ein Berufswechsel im allgemeinen sehr schnell ins Auge gefaßt. Haben Gesundheitsprobleme hingegen »Arbeitsuntauglichkeit« zur Folge und mündet diese in eine längere Arbeitslosigkeitsdauer (bei allen betroffenen Befragten der Fall), wird in der Regel ein Berufswechsel erst nach einer erfolglosen Arbeitsuche im ursprünglichen Beruf in Betracht gezogen.

Berufsstrukturelle Veränderungen (d. h. die Unfähigkeit oder Unwilligkeit, sich an die mit den neuen Technologien verbundenen geänderten Handlungsanforderungen anzupassen) sind ein weiterer Grund für Berufswechsel. So berichtet z. B. ein gelernter KFZ-Elektriker, der nun eine Beschäftigung im Lager anvisiert, daß er mit den technischen Neuerungen nicht mehr Schritt halten konnte und darum einen Berufswechsel in Betracht zieht.

Die durch die Globalisierung verschärfte Konkurrenz auf den Märkten für Produkte und Dienstleistungen und die technologischen Entwicklungen haben die Rahmenbedingungen für die Gestaltung von Arbeit und für die Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen (»berufsstruktureller Arbeitsmarkt«) nachhaltig verändert. In der Literatur werden zwar technologische Veränderungen primär für die industrielle Produktion und für den Einsatz der Datenverarbeitung in den Verwaltungs-, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen diskutiert, die technischen und technologischen Bedingungen veränderten sich aber auch für viele andere – außerhalb des industriesoziologischen Interesses liegende – Berufsgruppen. Ein Bei-

spiel hierfür sind VerkäuferInnen, die mit neuen Kassen- und Bestellsystemen konfrontiert wurden.[70]

Strukturelle Veränderungen der Unternehmen führten u. a. zu Branchenarbeitslosigkeiten. Henneberger und Sousa-Poza[71] haben im Zuge ihrer Untersuchung festgestellt, daß die Branchenarbeitslosigkeit einen positiven Einfluß auf die beabsichtigte Berufswechselwahrscheinlichkeit hat. Den Ergebnissen zufolge suchen Beschäftigte dann Optionen in anderen Branchen, die weniger stark von wirtschaftlichen Restriktionen betroffen sind.

Das finanzielle Motiv für einen Berufswechsel kann verschiedene Ausprägungen annehmen. Einerseits kann ein höheres (erwartetes) Einkommen in einer anderen Branche ein Anreiz sein, den Beruf zu wechseln. Dies wurde im Rahmen dieser Studie v. a. – als »ein Grund unter vielen« – von jenen Personen genannt, die bereits eines Wechsel erfolgreich vollzogen haben:

»Daß ich dort auch noch mehr verdien', da hab' ich natürlich nichts dagegen gehabt. Aber wegen dem hab' ich nicht gewechselt.« (Hr. F.)

Andererseits können pekuniäre Aspekte einen Berufswechsel auch dahingehend herbeiführen, als daß die betroffene Person – aufgrund einer veränderten Situation in der Branche oder den eigenen persönlichen Lebensumständen – nicht mehr in der Lage ist, vom »üblichen« Einkommen im aktuellen Beruf die anfallenden Lebenserhaltungskosten zu decken.

Henneberger und Sousa-Poza, die sich mit den Beweggründen zwischenbetrieblicher Mobilität auseinandergesetzt haben, kommen zu dem Ergebnis, daß je niedriger der Lohn eines/einer ArbeitnehmerIn auf seinem/ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz ist, desto wahrscheinlicher sein/ihr Bestreben sein wird, diese Situation zu verändern.[72] Ob und inwieweit dies auch auf interprofessionelle Mobilität (d. h. Branchenwechsel) zutrifft, bleibt in der Literatur noch weitgehend unbeantwortet. Sackmann und Rasztar führen an, daß der Branchenwechsel häufig von finanziellen Einbußen geprägt ist, da sich der Wechsel oftmals sehr langsam vollzieht.[73] Dies läßt vermuten, daß interprofessionelle Wechsel eher weniger aus finanziellen Motiven vollzogen werden – und wenn, dann nur, wenn die Person noch jünger ist und längere »Wartezeiten« (Phase des Hocharbeitens bis zur gewünschten Position) in Kauf nimmt.

Nach der Humankapitaltheorie nach Becker[74] unterliegt es jedoch der persönlichen Präferenzenliste (die von der sozialen Herkunft geprägt ist), welchem Kriterium (z. B. Geld oder Ima-

70 Vgl. Andretta, Gabriele/Baethge, Martin (1996) oder Scheuer, Markus/Rappen, Hermann/Wenke, Martin (1992), Seite 573.

71 Vgl. Henneberger, F./Sousa-Poza, A. (2002): Beweggründe und Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität: Die Schweiz in einer internationalen Perspektive, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, 35. Jahrgang, Seite 221.

72 Vgl. Henneberger, Fred/Sousa-Poza, Alfonso (2002): Beweggründe und Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität: Die Schweiz in einer internationalen Perspektive, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, 35. Jahrgang, Seite 207.

73 Vgl. Sackmann, Reinhold/Rasztar, Matthias (1998): Das Konzept »Beruf« im lebenslaufsoziologischen Ansatz, Nürnberg, in: Heinz, Walter/Dressel, Werner/Blaschke, Dieter/Engelbrech, Gerhard (Hg.) (1998): Was prägt Berufsbiographien? Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.

74 Vgl. Becker, Gary Stanley (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd. edition Chicago/London.

ge der Firma etc.) der Vorzug gegeben wird. Nach Becker werden die Kriterien nach den individuellen Bedürfnissen unterschiedlich gewichtet. Inwieweit sich die persönlichen Präferenzen realisieren lassen, wird von den BewerberInnen im Anlaßfall eingeschätzt. Wird dem finanziellen Motiv ein besonders hoher Stellenwert eingeräumt (was häufig der Fall ist), wird jener Beruf innerhalb einer Branche anvisiert, in der die wahrscheinlich größten Erträge erzielt werden können. Kieser u. a. geben jedoch hier zu bedenken, daß es ausschlaggebend ist, wie genau der/die BewerberIn über die Branchen informiert ist und wie realistisch er/sie die jeweiligen Aufstiegsmöglichkeiten einschätzen und seine/ihre finanziellen Erwartungen bilden kann.[75]

Das Berufsimage kann als weiteres Motiv für einen Berufswechsel konstatiert werden. Auffallend ist, daß diejenigen Personen, die das Berufsimage als Motiv für ihren Berufswechsel angeben, entweder über eine höhere Bildung verfügen und/oder in der gegenwärtigen Branche eine leitende Position einnehmen. Berufsimage ist demnach ein Motiv von Personen mit höherem Ausbildungshintergrund und/oder mit höherem Ehrgeiz. Interessant ist, daß in »prestigeträchtigen« Branchen auch ungünstige Arbeitsmarktbedingungen vielfach so lange in Kauf genommen werden, bis die eigene »Existenzsicherung« gefährdet ist. Eine starke berufliche Identität wirkt sich somit hemmend auf die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels und – wird dieser dennoch aufgrund äußerer Faktoren »erzwungen« – negativ auf dessen Erfolgschancen aus.

Wesentlich ist, daß sowohl das Berufsimage des Vorberufes als auch das des neuen Berufsfeldes für den Berufswechsel ausschlaggebend sind:

»Der Hauptgrund für mich war eigentlich ein Imagewechsel. Weil wenn du im Gastgewerbe bist, heißt es immer: ›Der Koch oder der Kellner.‹ Wenn du sagst, du arbeitest als Restaurantleiter (…), dann bist du automatisch, ah ja, Koch oder Kellner. […] *Das heißt, wenn du dich irgendwo anders vorstellen gehst, bei einer Firma, die nicht aus der Hotellerie kommt beziehungsweise Kontakt damit hat, können die sich gar nicht vorstellen, daß du ein Budget von zwei Millionen zur Verantwortung hast und fünfundzwanzig Mitarbeiter hast und eigentlich genauso tätig bist wie jeder Manager.«* (Hr. I.)

Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist ein weiteres wichtiges Motiv für einen Berufswechsel.[76] Dazu gehören Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Schichtarbeit (Arbeitsformen, die vielfach als »beziehungshemmend« bezeichnet werden), Akkordarbeit, körperlich anstrengende Arbeit und gefährliche Arbeit (z. B. Starkstrommontage). Diese führen v. a. dann zu einem Berufswechsel, wenn sie nicht entsprechend entlohnt werden und/oder sich die Betroffenen von einem reinen Firmenwechsel keine Besserung der Arbeitsbedingungen erhoffen:

»Wenn ich daran denk', so an meinen Beruf ›Elektroinstallateur‹, den ich gelernt hab', dann sind immer die Bilder, die ich immer noch im Kopf hab', daß ich irgendwo in einem Stiegenhaus steh' und stemme. Bei minus fünfundzwanzig Grad, so wie es damals war im Winter. (…)

75 Vgl. Kieser, Alfred/Nagel, Rüdiger/Krüger, Karl-Heinz./Hippler, G. (1990): Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen, Frankfurt am Main, Seite 9ff.

76 V. a. in den Berufsbereichen: Starkstrommontage, Elektroinstallation, Fliesenlegen, Bäckerei, Gastronomie.

Ich möchte das nie wieder machen, irgendwo in einem Stiegenhaus stehen und mir die Finger wundklopfen.« (Hr. G.)

»Das wär' ja als Fliesenleger überall dasselbe gewesen (…), du rutschtst den ganzen Tag auf den Knien rum und verdienst Schilling sechstausend.« (Hr. R.)

»Ich habe eigentlich immer nur in der Nacht gearbeitet. Das waren immer Jobs, wo ich um siebzehn Uhr angefangen hab' und um vier nach Hause gekommen bin, und hab' meine Frau eben, die in der gleichen Wohnung gewohnt hat, ja drei, vier Wochen nicht gesehen (…) außer schlafend. Das ist (…), das geht halt nicht.« (Hr. M.)

»Der Beruf ist ja schön. Also mir hat er gefallen, der Beruf [Anmerkung: Bäcker]*, nicht. Nur die Arbeitszeiten sind halt ein Wahnsinn, nicht. Du bist zwar den ganzen Tag daheim, aber allein, nicht.«* (Hr. J.)

Ein Ergebnis der vorliegenden Untersuchung ist, daß auch Enttäuschungen in der Lehre oftmals zu einem Berufswechsel führen. Alle befragten Personen, die ihre Lehre als »enttäuschend« erlebt haben, haben nach der Beendigung der Lehre einen Berufswechsel vollzogen. Die jungen Männer fühlten sich »ausgenützt«, litten unter den Arbeitsbedingungen und gaben an, häufig nur die »Drecksarbeit« verrichtet zu haben:

»Es war nicht wirklich eine schöne Lehre, sagen wir mal so. Das ist ziemlich deprimierend als Lehrbub, wenn man drei Jahre lang nur schikaniert wird.« (Hr. G.)

»Bei den Großbaustellen waren meistens sechs, sieben Stockwerke, und als Lehrling, damals drei Wohnungen waren in einem Stock, hast Bad, Klo verfliest. Das sind ja schon mal dreißig, vierzig Quadratmeter Fliesen. Ein Aufzug war aber vorhanden, da hätte der Chef aber ein bißl was zahlen müssen für die Benützung, hat er aber nicht. Jetzt haben wir, die Lehrlinge, alles rauftragen dürfen, vom Erdgeschoß bis in den neunten Stock. Nur wir Lehrlinge. Das geht in die Knie und ins Kreuz. […] *Ein Kollege von mir hat sich bei den Knien operieren müssen, mit dreißig Jahren. Das wollt' ich mir ersparen.«* (Hr. R.)

Gepaart mit dem Wunsch nach einem Rollenwechsel nach der Lehre – *»Einmal Lehrbub, immer Lehrbub.«* (Hr. F.) *»Ich wollte dort nicht als ewiger Lehrbub enden.«* (Hr. G.) – erwächst bei den Betroffenen der Wunsch nach »etwas Neuem«. Insbesondere dann, wenn die Erfahrungen während der Lehre als sehr negativ eingestuft und bei anderen Firmen der Branche ähnliche Verhältnisse erwartet werden, steigen die Neugierde und der Wunsch auf »Neues« und damit die Bereitschaft zu einem Branchenwechsel, sobald die Lehre abgeschlossen ist. Das heißt, der Berufswechsel wird von dem Wunsch, den Lehrberuf zu verlassen, solcherart dominiert, daß die Branche, die nach der Lehre anvisiert wird, der Mehrheit der befragten Betroffenen sekundär wichtig ist. Auffallend ist, daß diese WechslerInnen zuerst einen »Zwischenberuf« ergreifen (1. Berufswechsel), der die Möglichkeit bietet, den Lehrbetrieb zu verlassen, und erst nach einigen Jahren zum dauerhaft ausgeübten Beruf übergewechselt wird (2. Berufswechsel). Dabei haben diese Berufe jedoch schon eine gewisse Ähnlichkeit[77] untereinander.

77 Fähigkeiten, die in der Vorbranche angeeignet wurden, können in der neuen Branche eingesetzt werden. Z. B. KellnerIn / VerkäuferIn (gemeinsam: Umgang mit KundInnen).

Manche der Befragten führen jedoch an, dem Lehrberuf prinzipiell nicht abgeneigt zu sein (betont wird aber auch, daß der Berufswechsel noch nie bereut worden ist), sondern daß es die unternehmensspezifischen Arbeitsbedingungen oder das »Ausgenützt-Werden« während der Lehre waren, die den Berufswechsel auslösten. Ob die Betroffenen bei positiven Lehrerfahrungen ihrem Erstberuf »treu« geblieben wären, kann nicht beantwortet werden.

Ein weiterer wichtiger Grund für einen Berufswechsel ist die mangelnde »Berufsreife« bei der ersten Berufswahl. Die erste Berufswahl ist bei vielen eine Berufswahl, die nicht selbständig getroffen wurde. Die Hälfte der befragten erfolgreichen BerufswechslerInnen gibt an, bei der ersten Berufswahl noch nicht »berufsreif« gewesen zu sein. Alle diese Personen trafen die erste Berufswahl zwischen 14 und 16 Jahren. Bei zwei dieser Personen wurde die erste Berufswahl von der Nähe der Ausbildungsstätte/Berufsstätte abhängig gemacht, einer Person wurde von den Eltern »geholfen«, einer weiteren Person von einem Freund:

»Weil fünfzig Meter oder hundert Meter weiter eine Bäckerei war, und so richtig hab' ich nicht gewußt, was ich tun soll, also hab' ich da so geschnuppert nebenbei, wie ich da ins Poly gegangen bin. Dann habe ich mir halt gesagt, machst halt das.« (Hr. J.)

»Sie [Anmerkung: die Mutter des Befragten] *hat einfach gesagt, das Gastgewerbe ist super, das Gastgewerbe ist toll. In dem Alter, find' ich, ist man noch nicht so weit, daß man da wirklich so viel mitredet.«* (Hr. M.)

Diese Betroffenen geben an, erst mit den Jahren und mit zunehmendem Alter gewußt zu haben, welche Tätigkeit zu ihnen »persönlich paßt«.

Basierend auf den Ergebnissen der Befragung läßt sich aufzeigen, daß bestimmte Motive für den Berufswechsel tendenziell eher zu einer nachhaltig erfolgreichen Umsetzung desselben führen als andere (siehe Übersicht 3). In jenen Fällen, in denen ein Berufswechsel aufgrund der äußeren Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitslosigkeit, Gesundheitsprobleme) als subjektiv »auferzwungen« erlebt wird, führt dieser mittel- bis langfristig zu einem für die Betroffenen eher wenig zufriedenstellenden Ergebnis. Wird der Umstieg hingegen als »eigene Entscheidung« erlebt (z. B. weil sich der/die Betroffene durch den Wechsel bessere Arbeitsbedingungen, eine bessere Behandlung durch Vorgesetzte, eine Verbesserung des persönlichen Umfeldes oder ein höheres Einkommen verspricht), wird dieser auch Großteils als »erfolgreich« erachtet.

Übersicht 3: Motive für Berufswechsel

Motive, die eher zu einem erfolgreichen Berufswechsel führen	Motive, die eher zu keinem erfolgreichen Berufswechsel führen
• Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld • Berufsimage • Finanzielles Motiv (teilweise) • »Falsche« Berufswahl	• Arbeitslosigkeit/Arbeitslosigkeitsdauer, Arbeitsmarkt • Berufsstrukturelle Veränderungen • Finanzielles Motiv (teilweise) • Psychische und physische Gesundheitsprobleme

Anmerkung: Die Auflistung ist alphabetisch gereiht und darf nicht als »Gewichtung« der Motive verstanden werden.
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA/abif

5.2 Determinanten des Berufswechsels (Erfolgs- bzw. Mißerfolgsfaktoren)

Neben den Motiven zum Berufswechsel können einige weitere Faktoren identifiziert werden, die den Erfolg bzw. Mißerfolg eines beruflichen Umstieges maßgeblich beeinflussen.

Ein persönliches Netzwerk stellt eine zentrale Determinante für den Erfolg oder Mißerfolg eines Berufswechsels dar. Alle befragten Personen, die einen erfolgreichen Berufswechsel vollzogen haben, geben an, die Stelle in der neuen Branche über einen sozialen Kontakt (über eine Person, die bereits in der Branche gearbeitet hat) erhalten zu haben:

»Da haben wir Preisschnapsen gehabt, und der Walter [der Betriebsrat der jetzigen Firma] *ist dort gestanden, und ein Freund von mir noch, und der hat gesagt, kündigen willst dort, hat er gesagt. Sag' ich: ›Ja.‹ Und der hat gleich den Walter gefragt, und am Montag bin ich gleich mit ihm raufgefahren. Alles anschauen, und eine Woche darauf hab' ich gleich angefangen da.«* (Hr. J.)

Diese brancheneinschlägig tätigen Personen haben den Betroffenen bereits im Vorfeld Informationen über die Branche und das Unternehmen zukommen lassen. Dadurch haben die »Newcomer« nicht nur einen ersten Einblick in die neue Branche erhalten (sie konnten sich dadurch ein »Bild« von der Branche machen und bereits im Vorfeld abwägen, ob die Tätigkeit in der neuen Branche für sie vorstellbar ist), sondern sie konnten auch in Erfahrung bringen, wann eine Stelle in der jeweiligen Firma frei wird bzw. wie die Modalitäten einer allfälligen Bewerbung aussehen (Vorstellungsgespräch, Namen und Adressen der zuständigen Ansprechpersonen in den Firmen). Networking kann mithin als zentrale Erfolgsdeterminante für einen erfolgreichen beruflichen Wechsel in eine andere Branche ausgewiesen werden. Allerdings muß hier erwähnt werden, daß der Berufswechsel aller Befragten in Branchen erfolgte, die keine Zugangsbeschränkungen in Form von langjährigen Ausbildungen etc. haben.

Untersuchungen zeigen, daß sich der Anteil der Stellen, die »unter der Hand weitergereicht werden« (verdeckter Arbeitsmarkt), gegenüber jenen Stellen, die im öffentlichen Arbeitsmarkt ausgeschrieben sind, im Verhältnis von ca. 70 zu 30 befindet.[78] Die Tatsache, daß etwa zwei Drittel aller vakanten Positionen nicht am öffentlichen Arbeitsmarkt ausgeschrieben werden, stellt an die arbeitsuchenden Personen besondere Anforderungen. Gespräche mit Bekannten und FreundInnen, gezielte Telefonanrufe in Personalbüros sowie geplante bzw. spontane Besuche bei »interessanten« Firmen (d. h. also die Nutzung persönlicher Netzwerke) etc. sind üblicherweise mit einiger Überwindung verbunden.[79]

Den Ergebnissen der Befragungen im Rahmen dieser Studie zufolge können Personen mit hohem Qualifikationsniveau bzw. vielen verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten beim Berufswechsel am Arbeitsmarkt häufiger und besser reüssieren als Personen ohne oder nur mit

78 Vgl. Buchner, Dietrich (2002): Der Mensch im Merger: Erfolgreich fusionieren durch Zielorientierung, Integration, Outplacement, Wiesbaden.

79 Vgl. Röttig, Paul F. (1994): Fit für den Arbeitsmarkt: ein praktischer leitfaden und Ratgeber für Berufswahl, Einstieg und Wiedereinstieg, Sicherung des bestehenden Jobs, Strategien nach dem Job-Verlust, Wien, Seite 55.

wenigen Qualifikationen. Die Flexibilisierung der Aufgaben, die sich darin manifestiert, daß die Grundelemente der Arbeit nicht mehr auf Stellen und Arbeitsplätzen fußen, sondern auf Prozessen und Projekten aufsetzen, führt dazu, daß von den ArbeitnehmerInnen erwartet wird, daß sie dynamisch, veränderungsbereit und mobil sind, aber auch z. B. fähig, Verantwortung zu übernehmen. »Weiche« Qualifikationen, wie z. B. Engagement, Eigeninitiative, Motivation, aber auch schnelle Auffassungsgabe, sind als zentrale Erfolgsfaktoren für einen »gelungenen« Berufswechsel zu identifizieren. Die befragten erfolgreichen BerufswechslerInnen besitzen alle Fähigkeiten, so z. B. Lernfähigkeit, Engagement, Selbständigkeit und eine rasche Anpassungsfähigkeit an neue fachspezifische Anforderungen.

Auffallend ist, daß diejenigen befragten Personen, die neben den »weichen« Qualifikationen auch noch umfassende fachliche Qualifikationen (z. B. Fertigkeiten, die aus der Lehre mitgenommen wurden) aufweisen, sich in der neuen Branche zu leitenden Positionen hochgearbeitet haben (fachliche Zusatzqualifikationen verschaffen den Personen Respekt seitens des / der Chefs / Chefin).

Des weiteren zeigt sich bei der Mehrheit der Personen, die ihren Berufswechsel bereits erfolgreich vollzogen hat, eine gewisse Ähnlichkeit des vorhergehenden und des neuen Berufes. (Fachliche) Fähigkeiten, die in der vorhergehenden Branche angeeignet wurden, können in der neuen Branche eingesetzt werden.

Zabeck zufolge können fachliche Qualifikationen zwar in unterschiedliche Kontexte transferiert werden – und bei diesem Transfer wirken soziale Kompetenzen sicherlich »unterstützend« mit –, aber der erfolgreiche Transfer hängt letztlich davon ab, wie stark sich die Arbeitskontexte voneinander unterscheiden. Damit meint Zabeck, daß »weiche« Qualifikationen zwar den Transfer des beruflichen Wissens in einen anderen Arbeitskontext, jedoch nicht den Übergang in eine andere Branche unterstützen. Die Literatur stimmt aber überein, daß Sozialkompetenzen eine Voraussetzung sind, um im neuen Berufsfeld reüssieren zu können, ohne daß jedoch eine fundierte empirische Überprüfung erkennbar ist.[80]

Für den Erfolg eines Berufswechsels ist auch die Art der Qualifizierungsstrategie ausschlaggebend. Während jene befragten Personen, die bereits einen erfolgreichen Berufswechsel vollzogen haben, ihre Qualifizierung für die neue Branche entweder im Betrieb selbst erwarben (in Form von Einschulungen, betriebsinternen und betriebsexternen Weiterbildungsmaßnahmen, Learning by Doing etc.) oder in Form von aus Eigenmitteln finanzierten Zusatzkursen (z. B. WIFI) erlangt haben (»offensive Qualifizierung«), eignen sich die befragten Personen, die einen Berufswechsel planen (bei denen jedoch bereits geringe Erfolgsaussichten zu befürchten sind), die »nötige« Qualifizierung für die neue Branche durch Arbeitslosen-Qualifizierungsmaßnahmen an (»defensive Qualifizierung«). Dabei scheinen die mit derartigen Kursen des AMS zumindest fallweise verbundenen Stigmata die gewonnene Qualifikation zu überschatten.

80 Vgl. Jaenichen, Ursula (2000): Selektivität beim Zugang in die Förderung durch betriebliche Einstellungshilfen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3.

Die Betreuung durch das AMS scheint dem Berufswechsel aufgrund seiner Modalitäten bei der Zuweisung zu Kursen somit mehr zu hemmen als zu nützen. Mit dem Ziel des AMS, Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird zwar ein sozialer »Dienst« erwiesen, der einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen hat und programmatisch betrachtet die Interessen des Klientels verfolgt, die Praxis scheint jedoch häufig anders auszusehen. Einige der BeraterInnen verpflichten ihr Klientel zu Schulungsmaßnahmen, die diese selbst gar nicht wollen (bei einem Drittel der befragten Personen war dies der Fall[81]). Diese Kurse werden von den Betroffenen mitunter auch abgebrochen:

»Irgendwann hat er mich dann in so einen Kurs g'steckt, wo ich eh nichts gelernt hab'. Eigentlich wollte ich immer schon in einen anderen Kurs gehen. (…) Aber er hat gemeint, der wird nicht angeboten. Ich soll jetzt den machen. (…) Den hab' ich gar nicht fertig gemacht.« (Hr. B.)

Darüber hinaus bemängeln einige Befragte, nur Stellenangebote vom AMS übermittelt zu bekommen, die entweder schon besetzt oder nicht ausbildungsadäquat waren oder von den Befragten gar nicht gewünscht werden. Sie bedauern, daß die Vermittlung nicht diversifiziert und nicht nach Potentialen und Qualifikationen segmentiert wird. Dadurch kommen Unmut, Frustration und Minderwertigkeitsgefühle hoch – alles Emotionen, die der Eigeninitiative und Selbstinitiative (die als Erfolgsdeterminanten für einen erfolgreichen Berufswechsel zu identifizieren sind) abträglich sind.

Die Mehrheit jener befragten BerufswechslerInnen, die bereits Erfahrungen mit dem AMS gemacht haben, gibt an, nur wenig Unterstützung bei ihrem Berufswechsel erhalten zu haben. Der überwiegende Teil fühlt sich bei der Arbeitsuche vom AMS alleine gelassen. Hier kann die Erwartungshaltung, daß vom AMS aktuelle Arbeitsplätze vermittelt werden sollen, geortet werden. Da der Erwartungshaltung gegenwärtig nicht entsprochen wird, sehen sich die KundInnen zur Eigeninitiative gezwungen:

»Ein Horror, das AMS. Man wird dort mit seinem Problem vollkommen alleine gelassen. Denen fehlt eindeutig das »S«. Das ist kein Service.« (Hr. W.)

Einige bedauern auch, bei der mit dem/der BeraterIn gemeinsamen Ausverhandlung der neuen Zielbranche nicht ausreichend in der Lage/Position gewesen zu sein, ihr Eigeninteresse durchzusetzen. Die Ergebnisse zeigen, daß erfolgreiche Berufswechsel tendenziell aus stabilen Lebensumständen hervorgehen (z. B. regelmäßiges Einkommen, funktionierende Partnerschaft etc.). Die Betroffenen ziehen eine Lebensbilanz (Wo stehe ich? Wo will ich hin?), machen sich Gedanken über ihre Zukunft und zeigen in Folge mehr Eigeninitiative im Berufswechsel, die diesen positiv beeinflußt.

Instabile Lebensumstände (z. B. Scheidung, Tod der Eltern, Drogensucht, psychische Probleme) führen hingegen eher zu Arbeitslosigkeit und münden häufig in Frustration, welche auch auf einen (potentiellen) Berufswechsel übertragen wird.

Daß der Beruf ein stabilisierendes Element ist, darauf weist auch die Literatur hin. In einer Zeit, in der viele Alltagsroutinen aufgegeben, Werte als obsolet erklärt werden und sich das

81 Besonders die befragten Langzeitarbeitslosen beklagen dies.

Anomiepotential[82] im privaten oder gesellschaftlichen Bereich erhöht, wird Sackmann und Rasztar zufolge nur ungern der Beruf gewechselt.[83]

Unterstützung aus der Familie und dem Freundes-/Bekanntenkreis scheint wesentlich zu einem erfolgreichen Berufswechsel beizutragen. Darunter sind persönlicher Zuspruch, aber auch finanzielle Unterstützungen gemeint:

»Sie [Anmerkung: die Ehefrau] *war total begeistert davon und wollte mich eigentlich irgendwie nicht dazu drängen, daß ich das jetzt mach', aber sie war froh, daß ich es gemacht hab' und (…) war super.«* (Hr. M.)

»Ich hätte das ohne finanzielle Unterstützung von meinen Eltern nicht durchziehen können.« (Hr. S.)

Je höher das Alter, desto geringer scheint die Wahrscheinlichkeit zu sein, daß der Berufswechsel erfolgreich vonstatten geht.

Auch in der Literatur lautet der allgemeine Grundtenor, daß zwischen dem Lebensalter und der Neigung zum beruflichen Wechsel ein großer Zusammenhang besteht. Da mit dem Alter eine bestimmte Berufserfahrung gleichgesetzt wird, die auch entsprechend entlohnt wird, und da mit jedem Branchenwechsel Kosten verbunden sind (die BerufswechslerInnen sind häufig dazu gezwungen, sich in der neuen Branche wieder hochzuarbeiten), wird davon ausgegangen, daß mit steigendem Lebensalter eine sinkende Neigung zum Berufswechsel einhergeht. Allerdings ist hier anzuführen, daß kaum empirische Befunde diesbezüglich vorliegen und wenn, dann Daten einzelner Berufsgruppen (z. B. Zühlke).[84]

Die befragten erfolgreichen BerufswechslerInnen haben ihren beruflichen Wechsel alle vor dem Erreichen des 30. Lebensjahres vollzogen:

»Wenn man nicht voll hinterm Job steht, ist es ziemlich unsinnig, die nächsten vierzig Jahre weiterzumachen. Da muß man bald was tun.« (Hr. M.)

Auffallend ist, daß diejenigen, die ihren Berufswechsel noch nicht erfolgreich vollzogen haben und älter als 40 Jahre sind, ein eingeschränkteres Handlungsspektrum aufweisen. Dieses Handlungsspektrum wird entweder durch die eigene Person selbst beschnitten (z. B. geringere Bereitschaft, finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen oder neue Fertigkeiten zu lernen) oder durch Restriktionen von außen. BerufswechslerInnen ab einem gewissen Alter scheinen Lehrstellen verwehrt zu bleiben. Ihnen fällt es – eigenen Angaben zufolge – schwer, eine Lehrstelle zu finden. Frau M. gibt beispielsweise an, am liebsten eine Lehre (am besten Anlehre) zur Sekretärin absolvieren zu wollen. Ihre Suche blieb jedoch bislang erfolglos. Auch ihre Trai-

82 Zustand der Regellosigkeit: z. B. im Sinne einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie, Orientierungslosigkeit, Isoliertheit, Fremdheit, Macht- und Hilflosigkeit; aber auch im Sinne eines Zusammenbruches gesellschaftlicher Ordnung (Auseinanderklaffen von kulturell vorgegebenen Zielen und Werten einerseits und den sozial erlaubten Möglichkeiten, diese Ziele zu erreichen, andererseits).

83 Vgl. Sackmann, R./Rasztar, M. (1998): Das Konzept »Beruf« im lebenslaufsoziologischen Ansatz, Nürnberg, in: Heinz, W./Dressel, W./Blaschke, D./Engelbrech, G. (1998): Was prägt Berufsbiographien? Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.

84 Vgl. Zühlke, Sylvia (2000): Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität?, Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hg.), Edition Sigma, Berlin Seite 123.

nerInnen und BeraterInnen raten ihr aufgrund ihres Alters von 28 Jahren davon ab. Sie sind der Meinung, daß es in diesem Alter schwer sei, eine Lehrstelle zu finden (fehlende Bereitschaft der Unternehmen, Personen mit fast 30 Jahren eine Lehrstelle anzubieten oder – genereller – Personen ab ca. 40 einzustellen).

Des weiteren werden am gegenwärtigen Arbeitsmarkt einerseits Veränderungsbereitschaft und Flexibilität erwünscht, andererseits genießt aber die stabile, kontinuierliche Erwerbsbiographie gegenüber der diskontinuierlichen nach wie vor den Vorzug. Die Individuen müßten sich dadurch, so der im Rahmen dieser Studie befragte AMS-Experte, doppelt bewähren. Einerseits gilt es, die stabile Erwerbsbiographie zu bewahren, die heute niemand mehr garantieren kann, andererseits gilt es, mit Mobilität und Flexibilität zu punkten.

Außerdem hat die finanzielle Situation einen entscheidenden Einfluß auf die Realisierung eines Berufswechsels. Finanzielle Restriktionen halten die Betroffenen vielmals davon ab, ihren »eigentlichen Berufswunsch« im Zuge des Berufswechsels zu realisieren. Oft können die Kosten zur Beschreitung eines bestimmten Ausbildungsweges nicht bezahlt werden[85] oder der Weg in die gewünschte Position wird als zu lange und daher zu kostspielig eingestuft. Aus diesem Grund wird häufig ein anderer als der eigentlich gewünschte Beruf anvisiert. Es wird ein »Kompromiß-Beruf« eingegangen, der nicht hundertprozentig den persönlichen Wunschvorstellungen entspricht:

»Die Sache ist die, ich wollte eigentlich etwas ganz anderes machen. (…) Die Ausbildung wäre für mich aber zu lange gegangen, da ich damals schon die Wohnung, das Auto und ein Kind hatte, und mit diesen Fixkosten eine Lehre zu beginnen, das war für mich nicht möglich. Und somit war das leider Gottes ausgeschlossen.« (Hr. M.)

Die mit einem Berufswechsel einhergehenden Kosten (Ausbildung etc.) und finanziellen Einbußen sind insbesondere für Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung, die bereits einen bestimmten Lebensstandard gewohnt sind, und für Personen, die Angehörige mitversorgen (z. B. Kinder, Frau) oder finanzielle Verpflichtungen tragen (z. B. Kreditrückzahlung), schwierig:

»Ich hab' sehr, sehr gut verdient. Das war eigentlich das einzige, das mir weh getan hat, daß ich da weggegangen bin, weil es [das Einkommen] *ist doch mehr als die Hälfte weniger gewesen auf einmal.«* (Hr. M.)

Des weiteren kommen die persönlichen Einstellungen der BerufswechslerInnen zum Tragen:

- Diejenigen Personen, die im Vorberuf bereits eine leitende Funktion innehaben, geben mit einem Berufswechsel »viel auf« und haben Angst vor einer Fehlentscheidung. Die Bedenken, in der neuen Branche nicht gleichermaßen wie in der Ausgangsbranche reüssieren zu können, und die Unsicherheit darüber, ob der neue Beruf der »richtige« ist, schüren die Angst, das Falsche zu tun.

  Geringer ist bei diesen Personen die Angst vor Mißerfolg (siehe nächster Punkt). Dies ist auf die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenz bewältigen zu können, zurückzuführen.

85 Insbesondere bei WIFI-Kursen bedauern die Befragten, daß diese für sie zu teuer seien.

- Die Angst vor Mißerfolg hat einen erheblichen Einfluß auf die Realisierung eines Berufswechsels. Aufgrund negativer Vorerfahrungen in der Erwerbsbiographie (Kündigung, mangelnde Qualifikationen etc.) – gepaart mit zum Teil mehrjähriger Arbeitslosigkeit – ist bei einigen Betroffenen ein geringes Selbstwertgefühl zu orten. Die Angst, einer neuen Aufgabe bzw. einer erneuten Erwerbstätigkeit nicht »gewachsen« zu sein, ist groß:
  »Da ist halt auch immer die Angst vor Mißerfolg dabei. Daß ich sag', ah, kann ich das überhaupt, schaff' ich das überhaupt? Steh' ich das durch? Bin ich dafür gemacht? Bin ich dafür geboren? Ist es meins?« (Fr. M.)
  Dies zeigt sich weniger stark bei Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung, die von den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten tendenziell überzeugter sind und davon ausgehen, einen Berufswechsel gut bewältigen zu können.
- Die Hälfte der befragten erfolgreichen BerufswechslerInnen gibt an, während ihres Berufswechsels einmal ein »Motivationsloch« durchlaufen zu haben. Bei all diesen Personen ging der Berufswechsel mit einer mehrstufigen Ausbildung einher; entweder in Form einer Lehre oder eines betriebsinternen Ausbildungssystems (Module, Seminare, Weiterbildungen). Auffallend ist, daß die Personen alle im Vorberuf bereits einer verantwortungsvollen Tätigkeit nachgingen bzw. leitende Positionen innehatten. Als meistgenannte Gründe für das Motivationsloch werden »Unterforderung« und »Frustration, noch einmal ganz unten anzufangen« genannt.
- Je ausgeprägter die berufliche Identität, desto schwieriger ist es, aus der gelernten Rolle auszubrechen. Das Aneignen neuer Fertigkeiten setzt den Untersuchungsergebnissen zufolge eine gewisse Lernbereitschaft, Motivation, Eigenengagement, Fleiß und Durchhaltevermögen voraus; insbesondere, wenn die Fertigkeiten in zusätzlichen Schulungen angeeignet werden, bedarf es der *»Ausdauer, sich auch noch am Abend hinzusetzen«*. (Hr. I.)

6 Schlußfolgerungen und Empfehlungen

6.1 Der Berufswechsel am österreichischen Arbeitsmarkt

Der österreichische Arbeitsmarkt ist zunehmend von Flexibilität geprägt. Einen Teil davon gestalten Unternehmen und erwerbstätige Personen aktiv und freiwillig, ein anderer Teil wird aber auch aufoktroyiert.[86] Ein Berufs- und/oder Branchenwechsel stellt in diesem Zusammenhang einen kritischen Sachverhalt dar. Führt eine Person den Berufswechsel selbst herbei, bestehen für die Person Gestaltungsspielräume. Ist der Berufswechsel jedoch durch äußere Faktoren bedingt, z.B. die Folge eines prekären Arbeitsmarktsegmentes, berufsstruktureller Wandlungsprozesse oder gesundheitlicher Probleme u.a., wird die notwendige Flexibilität von den Betroffenen als aufoktroyiert empfunden. Der Übergang zwischen diesen beiden »Berufswechsel-Arten« ist dabei allerdings fließend und nicht eindeutig an objektiven Bedingungen, sondern v.a. am Erleben des Individuums festzumachen. Als schwierig erlebte Arbeitsbedingungen zählen zu den stärksten Push-Faktoren. Was als »schwierig« eingeschätzt wird, kann sich über die Lebensspanne hinweg ändern. Nachtarbeit mag in einer Lebensphase durchaus akzeptiert werden, in einer späteren wiederum der Grund zum Berufswechsel sein. Wie die Erwerbsbiographien der Befragten gezeigt haben, war der Wechsel nach dem Motto »Alles, nur nicht dieser Job« wenig nachhaltig, und es kam in der weiteren Folge wiederum zu einem Umstieg.

Bei der Beantwortung der Frage, wie ein Berufswechsel effizient und erfolgreich vonstatten gehen kann, müssen die drei Ebenen »Arbeitsmarkt«, »Unternehmen« und »Person« berücksichtigt werden:

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist ein Wechsel dann effizient, wenn er rasch, möglichst ohne Erwerbsunterbrechung und ohne hohe Qualifizierungskosten für die öffentliche Hand abläuft. Interessant aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist auch, welche Branchen in Zukunft viele BerufswechslerInnen aufnehmen können. Unter Hintanhaltung des allgemeinen Trends in Richtung Gesundheit- und IT-Branche sind es v.a. die traditionellen Branchen Gastronomie, Verkehr/Logistik/Spedition, Einzelhandel (Bau- und Sportartikel), Tief- und Straßenbau sowie branchenübergreifend Büroberufe, die einen Personalbedarf aufweisen. In diesen Branchen lassen sich auch bestimmte Tätigkeitsbereiche identifizieren, die für BerufswechslerInnen aus entfernten Branchen und Tätigkeitsbereichen Chancen bieten bzw. für die eine Qualifizierung rasch und wenig kostenintensiv erfolgen kann. Zum Teil sind das aber auch Bereiche mit schlechtem Image, niedrigem (Einstiegs-)Gehalt, gesundheitlichen Belastungen und schlechten Arbeitsbedingungen, was wiederum Personen dazu veranlaßt, aus diesen Branchen wegzuwechseln, bzw. einen Wechsel in diese Branchen aus Arbeitneh-

86 Vgl. Kalmar, Monika/Kernbeiß, Günter/Lehner, Ursula/Löffler, Roland/Wagner-Pinter, Michael (2004): Verbesserte Positionierung? Über die Nachhaltigkeit des AMS-Betreuungsangebotes für Arbeitslose, AMS Österreich, Wien, Seite 9.

merInnensicht wenig attraktiv erscheinen läßt. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht müßte hier die Attraktivität dieser Branchen/Berufe gesteigert werden, was durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erzielt werden kann. Nicht bei allen Branchen wird dies ausreichen, um ArbeitnehmerInnen auch langfristig in diesen Branchen zu halten, da die (körperlichen) Belastungen nicht für eine Arbeit auf Lebenszeit ausgerichtet sind, wie etwa im Straßenbau. Hier sind rechtzeitige Aus-, Aufstiegs- und Umstiegsszenarien gefragt, um diese Personen im Arbeitsprozeß zu halten.

Aus ArbeitnehmerInnensicht ist ein Berufswechsel dann erfolgreich, wenn dadurch eine Verbesserung der Lebenssituation erreicht werden kann und die »Kosten« dafür gering sind, wobei hier nicht nur finanzielle Kosten eine Rolle spielen, sondern auch immaterielle Aufwendungen ins Gewicht fallen. Zu den stärksten Pull-Faktoren zählen Gehalt, Image und Aufstiegsmöglichkeiten. Dominieren dürften für die Zielgruppe des AMS allerdings die Personen, bei denen die Push-Faktoren überwiegen und die z. B. aufgrund der Dauer der Arbeitslosigkeit einen Berufswechsel versuchen. Eine Verbesserung der Lebenssituation folgt nach dem Motto »Ein Job ist besser als kein Job«.

Veränderungen in der Berufsbiographie werden – trotz des angesprochenen Wandels des Arbeitsmarktes – seitens der Unternehmen und der sozialen Umwelt immer noch eher skeptisch kommentiert. Diskontinuitäten in der Erwerbsbiographie – in Form von Arbeitslosigkeit, aber auch in Form von beruflichen Wechseln – werden trotz der zunehmenden Flexibilisierung am Arbeitsmarkt und der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit noch immer negativ besetzt.

Deshalb kann besonders bei BerufswechslerInnen ein großer Unterstützungsbedarf geortet werden. Hier muß schon beim öffentlichen Bewußtsein angefangen werden. Arbeitslosigkeit darf vor dem Hintergrund eines sich fortlaufend verändernden und teilweise prekären Arbeitsmarktes nicht stigmatisiert und pönalisiert werden. Durch vermehrte Aufklärungsarbeit könnte erreicht werden, daß Phasen der Arbeitslosigkeit im Erwerbsverlauf als »normaler« betrachtet werden und in allgemein akzeptierter Weise zu Weiterbildungsaktivitäten, Neuorientierung u.ä. genützt werden. Insbesondere die Interessenvertretungen könnten an einer neuen Bewußtseinsbildung arbeiten.

6.2 Grenzen des Berufswechsels

Ideal verläuft ein Berufswechsel dann, wenn er bereits während der Erwerbstätigkeit vorbereitet wird, indem Know-how für die neuen Tätigkeitsanforderungen aufgebaut wird. Hierbei ist der/die ArbeitnehmerIn jedoch auf sich alleine gestellt und kann im allgemeinen, ohne daß er/sie »offiziell arbeitslos« wird (und damit eine eventuell individuell berufswechselförderliche Qualifizierungsmaßnahme absolviert), keine direkten (finanziellen) Förderungen seitens des AMS oder weiterer Einrichtungen erwarten. Die über das AMS abgewickelten Förderungen »Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Burgenland (Ziel 1)« oder »Qualifizierungsförderung des ESF (Ziel 3)« mit der Zielgruppe Frauen, Männer ab 45 und Männer unter 45 mit geringer Qualifikation eignen sich eher zur Karriereförderung im bestehenden Arbeitsverhältnis bzw. zur Förderung der Mobilität innerhalb des Unternehmens, da die Qualifizierung mit dem Unternehmen abgestimmt sein muß. Diese Förderungen – wie auch

die Ziel-2-Förderungen (Steiermark) – sind eher als Arbeitgeber-Förderung zu sehen bzw. dienen diese Förderungen zum Erhalt des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses. Die Fördermechanismen des AMS greifen geplanterweise erst bei Eintritt der Erwerbslosigkeit. Hier scheinen sich die zwei Ziele »Förderung der Mobilität von ArbeitnehmerInnen« und möglichst langer »Erhalt der Berufstätigkeit in der gelernten Branche«, um eine Amortisation der Ausbildungskosten zu erreichen, zu widersprechen.

Dabei zeigt sich ein erheblicher Handlungsbedarf (d.h. Realisierung eines Maßnahmenspektrums, das sich z.B. an Erwerbstätige richtet bzw. mit deren Erwerbstätigkeit vereinbar ist). Diesen erfüllen zum Teil bereits Initiativen der Länder und Gemeinden. Exemplarisch sei die »Tiroler Bildungsförderung« für ArbeitnehmerInnen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis, für ArbeitnehmerInnen, die zum Zweck der beruflichen Qualifikationsverbesserung ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst oder karenziert haben, und Personen, die nach längerer Zeit der Berufsunterbrechung den Wiedereinstieg ins Berufsleben planen, genannt.[87] Diese Förderung leistet einen zumindest geringen Ersatz für den Dienstausfall bei Weiterbildung. Ein anderes Beispiel ist die Unterstützungsmaßnahme »FRECH – Frauen ergreifen Chancen« des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), FRECH bietet Beratung und Kurskostenförderung für Frauen ohne Matura.[88]

Wie sich in der Studie gezeigt hat, haben erfolgreiche Personen in einer Branche auch vielfach in einer anderen kaum Schwierigkeiten. Sie dürften über die nötigen fachlichen, v.a. aber auch die erforderlichen sozialen Fähigkeiten verfügen. Daneben nehmen sie auch vorübergehend Gehaltseinbußen in Kauf. Bei der allgegenwärtigen Forderung nach dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen ist die kritische Frage wesentlich, ob dieser Anspruch überhaupt leistbar ist, und zwar nicht nur in finanzieller Hinsicht. Als erstes ist eine Trennung der Begriffe »Kompetenz« und »Qualifikation« nötig. Als Schlüsselqualifikationen sollten tatsächlich erwerbbare Qualifikationen, wie etwa IT-Kenntnisse, gelten, die in vielen Bereichen vorausgesetzt werden. Unter Schlüsselkompetenzen sind hingegen Fähigkeiten gemeint, die zumeist über nicht formale Lernwege erreicht werden, wie etwa Erfahrungswissen, soziale/kommunikative Kompetenzen. Im Zusammenhang mit der Adaptionsfähigkeit des Individuums an neue Arbeitssituationen sind letztlich auch Transferfähigkeiten und allgemeine kognitive Fähigkeiten gefordert. Die Fähigkeit zum selbständigen Transfer gilt bereits in der Schule als pädagogisches Ziel und ist gut erforscht. Die tatsächliche Umsetzung in Lernprogrammen ist allerdings schwierig und fehlt in fast allen Bildungskonzepten für Erwachsene. Viele der kognitiven Fähigkeiten können im Erwachsenenalter nicht mehr gesteigert, maximal durch Fachwissen kompensiert werden. Dem Individuum und auch dem Ausbildungssystem sind Grenzen gesetzt bei der Verbesserung der Kompetenzen im Erwachsenenalter. Viel sinnvoller scheint es daher, anstatt mit großer Anstrengung an Defiziten zu arbeiten, auf den Stärken der Personen aufzubauen und den (Lern-)Transfer von der alten in die neue Tätigkeit zu bewerkstelligen.

87 Nähere Infos unter: www.tirol.gv.at/themen/wirtschaftundtourismus/arbeit/arbeitnehmer/index.shtml

88 Der WAFF hat auch generell ein Weiterbildungskonto für berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von arbeitslosen und beschäftigten WienerInnen eingerichtet. Voraussetzung ist u.a., daß die Kurse bei einem vom WAFF anerkannten Bildungsträger besucht wurden; nähere Infos unter www.waff.at.

Grenzen des Individuums sind nicht nur in der Lernfähigkeit zu sehen, sondern auch in der Zeit (Alter), den direkten und indirekten Ausbildungskosten, der Leistungsfähigkeit (Gesundheit) und der Mobilität. Diese Grenzen können nur partiell ausgeweitet werden, z.B. durch Karriereplanung und Begleitung, Förderung der Entscheidungsfähigkeit (zur Erhöhung der Mobilität) und durch soziale Absicherung und Kompensationssysteme bei neuerlicher Ausbildung bzw. Gehaltseinbußen beim Umstieg. Je früher ein Wechsel etwa aus gesundheitlichen Gründen bei Arbeitsbelastung erfolgt, umso sinnvoller ist dies für die Person und das gesamte Leistungssystem.

In verschiedenen Tätigkeitsbereichen ist die Ausübung des Berufes über die ganze Lebensspanne hinweg aus gesundheitlichen und aus Gründen der Vereinbarkeit schlichtweg nicht möglich. Eine frühzeitige Planung von Aus- bzw. Umstiegsszenarien wäre nötig. Dieser Umstieg kann firmenintern erfolgen, etwa ein Wechseln von dem/der LKW-FahrerIn zum/zur LagerarbeiterIn und in weiterer Folge vielleicht zu einer Bürotätigkeit. Solche HR-Managementkonzepte zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit wurden in Österreich bereits in einzelnen Betrieben erfolgreich erprobt. Auch bei einem Wechsel zwischen Betrieben sollten geplante Umstiege aus der Tabuzone geholt und Personen, unabhängig davon, ob sie (noch) im Erwerbsleben stehen, beraten werden.

6.3 Möglichkeiten des Berufswechsels

Generelle Aufklärungs- und Informationsarbeit

ArbeitnehmerInnen in ihrer Berufsplanung wie auch Arbeitgeber in ihren Personalplänen müssen heutzutage in hohem Maße mit Berufs- und Branchenwechseln rechnen. Der Zeitpunkt einer unterstützenden und die positiven Momente unterstreichenden Intervention, die u.a. den im Raum stehenden skeptischen oder gar negativen Zuschreibungen hinsichtlich Berufswechsel und/oder Arbeitslosigkeit entgegentritt, sollte nach Möglichkeit schon lange vor dem konkreten Berufswechsel einer Person erfolgen. In gesamtgesellschaftlicher Perspektive bedarf es hier einer intensiven und permanenten Aufklärungs- und Informationsarbeit, die u.a. von den Interessenvertretungen und dem AMS in der Arbeitsmarkt- und Berufsinformation bzw. Berufsberatung geleistet werden kann.

Individuelle Karriereberatung und Karrierebegleitung

Wichtig scheint vor diesem Hintergrund auch eine gute individuelle Karriereberatung während des gesamten Berufslebens, die für das Individuum kostenfrei bzw. möglichst kostengünstig, anonym, professionell und bedürfnisnah ausgerichtet erfolgt und in regelmäßigen Abständen – gegebenenfalls angepaßt an die veränderten (erwerbs-/berufs-)biographischen Umstände des Individuums – stattfinden sollte.

Fortbildungs- und Umschulungsangebot

Außerdem notwendig ist ein entsprechendes – d.h. dem gegenwärtigen bzw. künftigen Arbeitsmarkt angepaßtes – Fortbildungs- und Umschulungsangebot. Neben der inhaltlichen Anpassung wäre auch eine Anpassung an die speziellen Bedürfnisse von BerufswechslerInnen

sinnvoll: Kurs- und Ausbildungszeiten auch außerhalb der Normalarbeitszeit, Fernlernen, Kinderbetreuung während der Kurszeiten, adäquate pädagogische Methoden für bildungsferne Personen im Sinne von praxisnahem Lernen etc. Besonders wichtig wäre es, für Personen mit bereits langen Phasen von Arbeitslosigkeit und diskontinuierlichen Erwerbsbiographien Begleitmaßnahmen anzubieten, die über allfällige Qualifizierungskurse hinausreichen.

Das derzeitige Leistungssystem des AMS gleicht einem Ein-Ausschalt-Prinzip. Eine Aufweichung in verschiedene Richtungen ist denkbar: Qualifizierungskurse sollten auch parallel zur neuen Arbeit weiterlaufen bzw. auch dann gefördert werden, wenn die Person keine Ansprüche auf Arbeitslosenversicherung mehr hat. Dabei geht es darum, alle beteiligten Akteure in die Verantwortung zu nehmen und gleichzeitig ein faires und praktikables Kompensationssystem zur sozialen Absicherung zu entwickeln, das ArbeitnehmerInnen über kritische Lohneinbußen hinweghilft. Denkbar sollte es auch werden, daß Personen, die vor dem Wechsel stehen und arbeiten, Kurse berufsbegleitend besuchen können, die ihnen den Wechsel erleichtern. Darüber hinaus könnte eine weitere stärkere Einbindung der Unternehmen (in die gewechselt wird) förderlich sein.

Im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik ist es letztlich nötig, die Attraktivität der traditionell schwierig zu besetzenden Branchen und Arbeitsgebiete zu steigern und Unternehmen etwa in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Gesundheitsförderung von MitarbeiterInnen zu unterstützen.

6.4 Zielbranchen und Zielberufe für BerufswechslerInnen

Gewisse Branchen/Berufe eignen sich aufgrund des absehbaren Personalbedarfes und der Anforderungen der Arbeitgeber besser für potentielle BerufswechslerInnen als andere Branchen/Berufe.

Für den Sportartikel- und Baustoffhandel wird aktuell v.a. Verkaufspersonal gesucht. Ein Umstieg ist aus den meisten Branchen möglich, ein Lehrabschluß oder mittlerer Schulabschluß ist jedoch von Vorteil. Im Bereich des Baustoffhandels dürften v.a. LehrabsolventInnen aus dem Handwerksbereich gute Zugangsmöglichkeiten haben. Wichtig sind Interesse am Produkt und Basiskenntnisse, die auch über Hobbys oder On-the-Job-Training rasch erlernt werden können.

Im Bereich Gastronomie zeigt sich hinsichtlich des Personalbedarfes und der verfügbaren Aus- und Weiterbildungslehrgänge, daß sich u.a. der Koch-Beruf für BerufswechslerInnen eignen dürfte. Gute Voraussetzungen haben v.a. Personen, die auch in ihrer Freizeit sehr gerne kochen und sich so bereits gewisse Basisfähigkeiten und Basiskenntnisse angeeignet haben. Die Kurse zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen für diesen Bereich sind relativ kostengünstig und können auch zügig absolviert werden. Auch der Wechsel zum Küchenhilfspersonal bietet eine große Chance für BerufswechslerInnen, da meist keine formalen Qualifikationen verlangt werden. Die Fähigkeiten können in einer kurzen Einlernphase erworben werden, wodurch auch fehlende Berufspraxis kein großes Hindernis darstellt. Generell zeigt sich jedoch,

daß die Branche aufgrund der vorherrschenden Arbeitsbedingungen von einer geringen Attraktivität für (potentielle) ArbeitnehmerInnen gekennzeichnet ist.

Für eine Hilfstätigkeit im Tiefbau und Straßenbau wird vielfach lediglich gute körperliche Kondition vorausgesetzt. Von Vorteil ist auch ein Führerschein der Klasse C. Vorteile haben sicherlich Personen, welche aus einer ähnlichen Berufsbranche (z.B. Bauwesen) kommen und über Berufserfahrung verfügen. Dies wird jedoch nicht unbedingt vorausgesetzt, wodurch sich besondere Chancen für BerufswechslerInnen ergeben, in diesen Beruf einzusteigen. Ähnlich wie im Gastronomiebereich sind hier allerdings die Arbeitsbedingungen und die hohen körperlichen Anforderungen für die geringe Attraktivität verantwortlich.

Aus der Analyse der Anforderungen und Ausbildungen zum/zur BerufskraftfahrerIn ergibt sich, daß ein Berufswechsel in diesen Beruf mit Hindernissen verbunden ist. Idealerweise sollte die Qualifizierung zum/zur BerufskraftfahrerIn bereits berufsbegleitend vor dem Berufswechsel erfolgen. Der Berufswechsel zum/zur FernfahrerIn empfiehlt sich eher für Personen mit einem Lehrabschluß in einem technischen Bereich, vorzugsweise im KFZ-Bereich. Im Lagerbereich gibt es geringe Zugangshindernisse, sofern die ArbeitnehmerInnen bereits über (zumindest basale) Kenntnisse von Lagersoftware verfügen oder zumindest Basis-PC-Kenntnisse haben.

Bei den Büroberufen – dieses Berufsfeld bietet aufgrund der relativ leicht nachholbaren formalen Qualifikationen großes Potential für BerufswechslerInnen – gilt als Voraussetzung eine hinreichende Kenntnis der Office-Software, wobei gute Kenntnisse nicht in Kurzkursen erworben werden können, sofern keine Basiskenntnisse vorhanden sind. Ein Wechsel in den Tätigkeitsbereich kann somit entweder aus Berufen mit solchen Kenntnissen oder erst nach (Ein-)Schulungen erfolgen, wobei der Umfang des erforderlichen Lernaufwandes nicht zuletzt vom Level der konkret geforderten Tätigkeit (Arbeitsplatzprofil) abhängt und im qualifizierten Bürobereich bereits von vornherein auch ein sehr gutes Ausdrucksvermögen in Wort und Schrift erfordert (auf dem dann die Kenntnisse der Büro-Software aufsetzen). Grundsätzlich haben jüngere Personen mit mittlerer oder höherer Schulbildung hier einen Vorteil.

6.5 Schlußbemerkung

Mit vorliegender Studie ist es gelungen, die Forschungslücke »Berufswechsel« ein Stück weit zu schließen. Es konnten neue Einsichten gewonnen und neue Wirkungszusammenhänge gefunden werden. Die gefundenen Erkenntnisse sind im folgenden Kapitel zusammenfassend dargestellt.

Um aber das Phänomen des Berufswechsels eingehend erklären zu können, wäre es notwendig, über die Branchen hinaus bzw. in einzelnen Branchen vertieft und fokussierter zu forschen und bei der ProbandInnenauswahl auf die Übereinstimmung bestimmter Merkmalskombinationen (Geschlecht, Ausbildungshintergrund, bisherige Berufslaufbahn u.v.m.) zu achten, um eine Vergleichsbasis herzustellen. BerufswechslerInnen sind eine sehr heterogene Gruppe, ebenso vielfältig sind die individuellen Faktoren, die den Erfolg bzw. Mißerfolg eines Berufswechsels bestimmen.

7 Zusammenfassung

7.1 Resümee

Im laufenden Wandel des Arbeitsmarktes steigt die Zahl jener Personen, die im Lauf ihres Erwerbslebens nicht nur den Arbeitsplatz, sondern sogar auch den Beruf wechseln (müssen). In der Praxis zeigt sich jedoch, daß einem (potentiellen) Berufswechsel Restriktionen entgegenstehen, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind. Einerseits kann ein erfolgreicher Berufswechsel dadurch verhindert werden, daß die möglichen KandidatInnen entweder im Anlaßfall oder auch im allgemeinen nicht bereit oder in der Lage sind, einen Berufswechsel zu vollziehen. Andererseits steht dem Arbeitskräfteangebot vielfach auch eine mangelnde Nachfrage (kein Personalbedarf bzw. keine Bereitschaft, BerufswechslerInnen für die offenen Stellen zu rekrutieren) seitens der Wirtschaft entgegen. Ein nicht erfolgreicher Berufswechsel kann jedoch auch darin begründet liegen, daß ein möglicher Matching-Prozeß aufgrund fehlender Informationen seitens der ArbeitnehmerInnen und/oder Arbeitgeber nicht vollzogen werden kann.

In der vorliegenden Studie wurde der Frage nachgegangen, wie ein Berufswechsel für alle Seiten effizient und für die betroffene Person möglichst zufriedenstellend vonstatten gehen kann. Unter Berufswechsel wird dabei jede maßgebliche Veränderung der beruflichen Tätigkeit (im Sinne der tatsächlichen operativen Arbeitsinhalte) verstanden. Für die neue Tätigkeit müssen andere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen vonnöten sein als für die bisherige – wobei nicht von Bedeutung ist, ob es sich dabei um ein »Mehr« oder ein »Weniger« an Kompetenzen handelt.

Um diese Frage zu beantworten, erfolgte in einem ersten Arbeitsschritt eine Analyse des Personalbedarfes österreichischer Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen. Dabei zeigte sich, daß einige Branchen(-gruppen) – vielfach in Folge des erlebten Strukturwandels – aktuell kaum Personalbedarf aufweisen, und diese Situation dürfte sich auch in näherer Zukunft nicht ändern. Bei diesen Branchen handelt es sich eher um traditionelle Bereiche der Sachgüterproduktion (wie etwa Herstellung von Nahrungs-/Genußmitteln, Textil/Bekleidung/Leder oder Möbeln). Darüber hinaus besteht – mit wenigen Ausnahmen – branchenübergreifend kaum Bedarf an Aushilfskräften oder Personen, die Hilfstätigkeiten erfüllen. Aufgrund des mangelnden Personalbedarfes ist in diesen Bereichen auch von sehr eingeschränkten Möglichkeiten für (potentielle) BerufswechslerInnen auszugehen.

Andere Branchen – diese sind in den meisten Fällen von einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung gekennzeichnet – suchen hingegen kontinuierlich nach MitarbeiterInnen. Dies sind neben dem Bauwesen und dem Bereich Metall/Maschinenbau in erster Linie Dienstleistungsbereiche (wie Handel, Tourismus, Verkehr oder die Wirtschaftsdienstleistungen). Branchenübergreifend zeigt sich rege Nachfrage nach Personal, das Stellen im Bereich Büro, Wirtschaft und Recht besetzen kann. Aufgrund des vergleichsweise hohen Qualifikationsanspruches in ei-

nigen der Branchen mit höherem Personalbedarf (z. B. Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung, aber auch z. B. im Sektor Metall/Maschinenbau) eignen sich nicht alle dieser »Wachstumsbereiche« für BerufswechslerInnen, dennoch ist hier im allgemeinen von einem größeren Potential auszugehen als in den zuvor genannten Wirtschaftsbereichen.

Jene Branchen, in denen aktuell bzw. mittelfristig maßgeblicher Personalbedarf besteht, wurden einer genaueren Analyse hinsichtlich der von den Unternehmen gestellten Anforderungen an potentielle BewerberInnen unterzogen. Daraus wurde im folgenden abgeleitet, ob in diesen Berufen Möglichkeiten für BerufswechslerInnen zu orten sind.

Im Bereich Chemie/Kunststoff hat sich dabei gezeigt, daß insbesondere die Berufsfelder Produktion und Verkauf Möglichkeiten für BerufswechslerInnen bieten, da hier vielfach eine einschlägige Berufserfahrung als zweitrangig gegenüber der formalen Qualifikation erachtet wird. Die Gastronomie weist Potential für BerufswechslerInnen auf, da hier neben qualifizierten Fachkräften auch Hilfskräfte gesucht werden und »QuereinsteigerInnen« unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. geförderte Einarbeitungszeit) durchaus aufgenommen werden. Im Einzelhandel besteht insbesondere im Baustoff- und Sportartikeleinzelhandel aktuell bzw. in naher Zukunft Personalbedarf. Gesucht werden vorwiegend VerkäuferInnen bzw. ProduktberaterInnen, was sich dahingehend positiv für (potentielle) BerufswechslerInnen auswirkt, als daß die wesentlichste Anforderung seitens der Unternehmen darin besteht, daß sich der/die BewerberIn für die jeweiligen Produkte interessiert und gute Fachkenntnisse über sie aufweist. Im Tief- und Straßenbau besteht zwar vorwiegend Bedarf nach FacharbeiterInnen und ProjektleiterInnen (was aufgrund der vergleichsweise hohen Qualifikationsansprüche nur eingeschränkt Raum für BerufswechslerInnen bieten dürfte), allerdings werden auch angelernte Arbeitskräfte und Hilfskräfte gesucht, bei denen eine einschlägige Berufserfahrung gewünscht, aber nicht unbedingt erforderlich ist. Somit ergeben sich auch in dieser dynamischen Branche durchaus Chancen für (potentielle) BerufswechslerInnen. In der Transportwirtschaft werden vorwiegend FahrerInnen für den Fernverkehr sowie LagerarbeiterInnen und LagerlogistikerInnen gesucht.

Im allgemeinen zeigt sich jedoch, daß einem häufigen Arbeitsplatz- und/oder Berufswechsel in der Erwerbsbiographie von BewerberInnen seitens der Unternehmen eher skeptisch begegnet wird, was die Zahl der Berufswechsel pro Person letztlich zu einem limitierenden Faktor macht.

In einem nächsten Arbeitsschritt erfolgte die Analyse des Berufswechsels aus ArbeitnehmerInnensicht. Dabei zeigte sich, daß bestimmte Motive für einen Berufswechsel (z. B. der Wechsel aufgrund unvorteilhafter Arbeitsbedingungen oder eines vergleichsweise schlechten Image des Vorberufes) eher in einem erfolgreichen Berufswechsel resultieren, während andere Motive (z. B. Berufswechsel aufgrund von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit oder Gesundheitsproblemen) zu einem nachteiligeren Ergebnis für die Betroffenen führen.

Auffallend ist, daß all jene Personen, die den Berufswechsel bereits erfolgreich vollzogen haben, über ein hohes Maß an persönlichen und fachlichen Qualifikationen verfügen. Sie haben keine Angst vor Mißerfolgen, trauen sich zu, die neuen Aufgaben »zu meistern«, ebenso sind sie bereit, Mehrarbeit (Überstunden) und Mehraufwand (berufsbegleitende Kurse, Weiter-

bildungen) zu leisten. Ihnen gelingt es, sich schnell in die neue Tätigkeit einzufinden, sich rasch im Team zu integrieren, selbständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen. Außerdem arbeiten sie gerne, messen ihrem Beruf einen hohen Stellenwert in ihrem Leben bei und haben Freude daran, mit ihren KollegInnen zu kooperieren.

Abschließend läßt sich festhalten, daß trotz der zunehmend geforderten und auch schon erlebten Flexibilität am Arbeitsmarkt potentiellen BerufswechslerInnen immer noch Barrieren im Wege stehen. Diese können einerseits in der Unternehmenssphäre (Skepsis der Arbeitgeber gegenüber BerufswechslerInnen) und andererseits in der mangelnden Unterstützung seitens der arbeitsmarktpolitischen Akteure (z. B. Bereitstellung von Umqualifizierungsmöglichkeiten bei aufrechtem Arbeitsverhältnis) begründet sein. Ansatzpunkte für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen lassen sich somit in der allgemeinen Bewußtseinsschaffung über die Möglichkeiten und Auswirkungen eines Berufswechsels für alle Beteiligten, einem umfassenden und tiefgehenden Beratungs- und Unterstützungsangebot für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber und einer genaueren Analyse der Einflußfaktoren auf einen erfolgreichen Berufswechsel orten.

7.2 Übersichtsdarstellung der Studienergebnisse

Übersicht 4: Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Studie

	Tätigkeitsfeld für BerufswechslerInnen	Spezifische Berufsausbildung	Chancen für BerufswechslerInnen***	Chancen für BerufswechslerInnen**	Arbeitsmarktpolitische Förderungsmöglichkeiten
Sportartikelhandel	Verkauf, kaufmännische Administration, (Einkauf selten), Montage, Reparatur Durch Arbeitsteilung in großen Sportartikelmärkten ergeben sich für die einzelnen Tätigkeitsbereiche sehr gute Einstiegschancen für BerufswechslerInnen	Lehre zum/zur SportartikelmonteurIn, welche v. a. zur Wartung und Reparatur von Sportgeräten qualifiziert Lehre zum/zur Einzelhandelskaufmann/-frau	Personen aus dem Handel und Verkauf allgemein Personen mit berufsbildender Ausbildung für kaufmännische und wirtschaftliche Berufe Personen mit Erfahrung im Kundenkontakt Personen mit beliebigem Schul- oder Lehrabschluß und Produktkenntnissen aus dem Sportbereich (HobbysportlerInnen)	Saisonarbeitskräfte (für Sportartikelverleih v. a. im Wintersport, einfache Montagetätigkeiten) Personen mit Pflichtschulabschluß und Produktkenntnissen SportlerInnen mit Produktkenntnissen	Vermittlung von Saisonniers Förderung des Bewußtseins der Einsatzmöglichkeit von Produktkenntnissen aus Freizeit und Sport Individuelle Kurskostenübernahme zur Qualifizierung im Bereich Kundenkommunikation bzw. Schaffung eines Kursangebotes im Bereich Verkauf allgemein Qualifizierung im Bereich der Produktkenntnisse wird von den Unternehmen übernommen
Baustoffhandel	Verkauf, Beratung, Lagerung, Anpassung von Baustoffen und Bastlerbedarf, z. B. Zuschneiden von Holz	Lehre zum/zur BaustoffverkäuferIn	Personen mit Lehrabschluß im Handwerksbereich (Tischlerei, Installateurbereich, Malerei, Fliesenleger, Gartenbau und Floristik und ähnliches) Personen aus Handwerksgewerbe und Bau Personen mit Produktkenntnissen aus dem Baustoffbereich (auch aus Hobby)	Personen mit handwerklicher Erfahrung (auch aus dem Freizeitbereich) Personen mit Verkaufserfahrung allgemein plus einem Mindestmaß and Produktkenntnissen bzw. Interesse	Vermittlung unter Berücksichtigung von nicht formal erworbenen Produktkenntnissen und Erfahrungen Individuelle Kurskostenübernahme zur Qualifizierung im Bereich KundInnenkommunikation bzw. Schaffung eines Kursangebotes im Bereich Verkauf allgemein, Basisqualifizierung im Umgang mit PC (erforderlich für Lager- und Bestellsoftware)

	Tätigkeitsfeld für BerufswechslerInnen	Spezifische Berufsausbildung	Chancen für BerufswechslerInnen***	Chancen für BerufswechslerInnen**	Arbeitsmarktpolitische Förderungsmöglichkeiten
Koch/Köchin	Speisenzubereitung, Kalkulation, Wareneinkauf, Erstellung der Speisekarten, Personalorganisation Durch Arbeitsteilung auch Chancen für BerufswechslerInnen	Lehre zum Koch/zur Köchin Hotelfachschule		AbsolventInnen von vorzugsweise BMS oder anderer mittlerer Schule und (formal oder nicht formal erworbenen) Kochkenntnissen Einstieg als Hilfskraft	Vermittlung unter Berücksichtigung nicht formal erworbener Kenntnisse Förderung der Mobilität (Saisonarbeitskräfte) Nachqualifizierung von Hilfskräften
Küchenhilfskraft	Hilfstätigkeit bei Speisenzubereitung, Lagerung, Reinigung		Einstieg auch ohne Kochkenntnisse und formale Bildungsabschlüsse		Vermittlung von Basiskenntnissen in Praktika und Kurzkursen (oder z.B. im Rahmen von Aktivierungskursen) Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Sicherung des Erwerbseinkommens (geringfügige Beschäftigung) Einsatz von Transitarbeitskräften Förderung von Personen ohne Deutschkenntnisse im praxisnahen Spracherwerb
Buffet- und Schankkraft	Ausschank, Verkauf, Reinigung	Lehre zum/zur Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	Personen mit Erfahrung in der Gastronomie oder Hotellerie Personen mit mittlerem Schulabschluß und guten Deutschkenntnissen Personen mit Erfahrung im Verkauf oder KundInnenkontakt	Personen mit beliebiger Berufserfahrung mit und ohne entsprechendem Weiterbildungskurs	Qualifizierungskurse mit Praktika und Vermittlung (werden zum Teil bereits vom AMS angeboten, z.B. Barkeeperkurs) Individuelle Förderung von Kursen
SystemgastronomIn	Zubereitung von vorgefertigten Speisen, Warenannahme, Bestellung, Küchen- und Servicetätigkeiten, Administration	Lehre zum/zur Systemgastronomiefachmann/-frau	Personen mit Lehrausbildung aus nah verwandten Berufen (Koch/Köchin oder Restaurantfachmann/-frau) Personen mit berufsbildender mittlerer oder höherer Schule im Gastronomiebereich	Personen ohne fachspezifischen Bildungsabschluß, dafür aber mehrjähriger Berufserfahrung im Bereich Gastronomie oder Lebensmittelproduktion/-verkauf und facheinschlägige Weiterbildungen	Förderung von Weiterbildung von bereits qualifiziertem Personal Förderung und Nachqualifizierung von Hilfskräften, Nachholen von Lehrabschlüssen, Zertifizierungen (Kurse im Bereich Administration)
Angelernte Arbeitskräfte im Tiefbau/Straßenbau	Unterschiedlich: Asphaltieren, Schallen, Reinigung von Werkzeug, Grabarbeiten, Betätigung von Maschinen	Lehrberufe qualifizieren für verschiedene Tätigkeiten in diesem Bereich (z.B. Straßenerhaltungsfachmann/-frau werden), zahlreiche angelernte Tätigkeiten erfordern lediglich Erfahrung	Personen mit Lehrabschluß in einem (anderen) Baubereich Personen mit Maschinenbedienkenntnissen und Lenkerberechtigungen für Baumaschinen oder LKW Personen mit Kenntnissen aus einem anderen Baubereich oder Vermessungstechnik	Personen mit technischem Verständnis, handwerklichem Geschick und körperlicher Belastbarkeit	Erhöhung der Mobilität zwischen verschiedenen Tätigkeiten im Straßen- und Tiefbau Entwicklung von Konzepten zu Ein-, Auf- und Umstiegsszenarien zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

	Tätigkeitsfeld für BerufswechslerInnen	Spezifische Berufsausbildung	Chancen für BerufswechslerInnen***	Chancen für BerufswechslerInnen**	Arbeitsmarktpolitische Förderungsmöglichkeiten
FernfahrerIn	Lehre zum/zur BerufskraftfahrerIn	Personen mit abgeschlossenen oder abgebrochenen Lehren im Bereich KFZ und Maschinenschlosserei und entsprechender Lenkerberechtigung: Mindestvoraussetzung Führerschein C (Lastkraftwagen), von Vorteil Lenkerberechtigung für Kraftwagenzüge, Sattelkraftfahrzeuge, Tankwagen	Personen mit Lenkerberechtigungen ohne weitere fahrzeugtechnische Kenntnisse		Individuelle Förderung von Ausbildungen Qualifikationskurse für Personen, die bereits über einen Lehrabschluß in verwandten Berufen verfügen Kurse zu Themengebieten wie Fahrzeugcheck, Ladetechnik, Fahrphysik und Fahrdynamik, kaufmännische Tätigkeiten und Administration sowie Kurse zum Erlernen von fremdsprachlichen Ausdrücken Finanzierung der Lenkerberechtigung bei vorliegender Einstellungszusage Förderung der Mobilität zwischen verwandten Berufen zur Erhaltung der Arbeit(sfähigkeit), z.B. Lagerarbeit
LagerarbeiterIn	Be- und Entladen von Waren (maschinell oder manuell), Warenbewegungen, Warenannahme, -weiterleitung, -verpackung		Personen mit Arbeitserfahrung in der Bedienung von mechanischen Maschinen (z.B. Personen aus Fertigungs- oder Produktionsanlagen, Schlosserei, Maschinenbau, Mechanik) Personen mit Lenkberechtigung für Baumaschinen oder Staplerführerausweis	Personen mit körperlicher Belastbarkeit ohne weitere Voraussetzungen (manuelle Lagerarbeit)	Basisqualifizierung im Software- und administrativen Bereich sowie in der Unfallprävention Förderung von Lenkerberechtigungen Ausbau von Lagerkursen in den Bundesländern Förderung von Transitarbeitskräften speziell durch begleitete Praktika
LagerlogistikerIn	Arbeiten (Anleiten) im Lager, Kontrolle des Warenflusses, Berechnungen und Aufbereitung logistischer Daten	Lehre zum/zur LagerlogistikerIn	Personen mit Lehrabschluß aus verwandten Berufen (Speditionskaufmann/-frau) und/oder Berufserfahrung im Bedienen von Lagersoftware	LagerarbeiterInnen mit entsprechender Weiterbildung AbsolventInnen von technischen Schulen	Ausbau und Förderung von Lagerlogistikkursen (in den Bundesländern) für Arbeitsuchende, aber auch Berufstätige
Bürotätigkeiten	Vielfältige PC- und Schreibarbeiten	Lehre (Büro, Großhandel, Betriebsdienstleistung, Sekretariat) BMS, BHS (z.B. HAK, HASCH)	Personen aus allen Berufen mit EDV-Erfahrung, aktuellem Kenntnisstand und Mittelschulabschluß oder Lehrabschluß Personen mit guten (Fremd-) Sprachkenntnissen und EDV-Erfahrung	Personen mit Berufserfahrung im KundInnenbereich Personen, die relativ schnell tippen können (mit oder ohne 10-Finger-System)	Vermittlungsunterstützung Qualifizierung hinsichtlich Verbesserung der Maschinenschreibfähigkeiten Individuelle Kurskostenförderung Umfassende Qualifizierung von Personen ohne oder mit veralteten EDV-Kenntnissen, aber hohem Interesse an EDV Erhöhung der Mobilität zwischen den Büroberufen/Büroarbeiten

*** Sehr gute Chancen für Personen, die über die in der Übersicht genannten Quellberufe oder Ausbildungen verfügen. Die Abschätzung erfolgt anhand der vorhandenen Qualifikation aus den Herkunftsberufen.

** Gute Chancen für Personen, die über die in der Übersicht genannten Quellberufe oder Ausbildungen verfügen. Zumeist sind dies Personen ohne Berufserfahrung aus einem verwandten Feld oder mit etwas geringerer Qualifikation.

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA/abif

8 Literatur

Alteneder, Wolfgang/Kalmár, Monika/Kernbeiß, Günter/Löffler, Roland/Pohl, Peter/Wagner-Pinter, Michael (2003): Engpässe und Überhänge auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten – Prognosen für 2002 und 2003, AMS Österreich, Wien.

Alteneder, Wolfgang/Kalmár, Monika/Löffler, Roland/Prammer-Waldhör, Michaela/Wagner-Pinter, Michael (2004): Engpässe und Überhänge als Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik: Prognose der Engpässe und Überhänge auf Österreichs regionalen Arbeitsmärkten für 2004 und 2005, AMS Österreich, Wien.

Alteneder, Wolfgang/Eizinger, Christian/Kalmár, Monika/Lehner, Ursula/Löffler, Roland/Wagner-Pinter, Michael (2004): Gelingt eine Verringerung der Arbeitslosigkeit? – Szenario A zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005. Endbericht, AMS Österreich, Wien.

Alteneder, Wolfgang/Eizinger, Christian/Kalmár, Monika/Lehner, Ursula/Löffler, Roland/Wagner-Pinter, Michael (2004): Angebotsexpansion stärker als Beschäftigungszuwachs – Szenario B zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2004/2005. Endbericht, AMS Österreich, Wien.

Alteneder, Wolfgang/Eizinger, Christian/Kalmár, Monika/Lehner, Ursula/Löffler, Roland/Wagner-Pinter, Michael (2004): Vorschau auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2004/2005 – Zwei Prognosevarianten von Synthesis Forschung, AMS Österreich, Wien.

Alteneder, Wolfgang/Eizinger, Christian/Kalmár, Monika/Lehner, Ursula/Löffler, Roland/Wagner-Pinter, Michael (2004). Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2008, AMS Österreich, Wien.

AMS Österreich (2004): Qualifikationsstrukturbericht des AMS Österreich für 2003 – Ergebnisse des AMS-Qualifikations-Barometer, Wien.

AMS Österreich (2005): AMS-Qualifikations-Barometer (online), Stand: April 2005.

Andretta, Gabriele/Baethge, Martin (1996): Entkoppelte Reorganisation und verschleppte Anpassung: Zum Zusammenhang von beruflicher Neuorientierung, Qualifizierung und betrieblicher Reorganisation in der ostdeutschen Industrie, in: Schmidt, Rudi (Hg.): Reorganisierung und Modernisierung der industriellen Produktion, Leske und Budrich, Opladen, Seite 153–192.

Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): Typische Atypische, Wien.

Bacher-Dobler, Norbert/Schönbauer, Ulrich (1993): Berufsverläufe im gesellschaftlichen Wandel, Wien.

Beck, Klaus (1980): Zum Problem der Beschreibung des Verhältnisses von Mensch und Arbeit: Ein Vorschlag zur systematischen und terminologischen Präzisierung des Qualifikationsbegriffs am Beispiel der Berufswahl, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 5, Seite 355–364.

Beck, Ulrich / Brater, Michael / Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.

Becker, Gary Stanley (1975): Human Capital, Columbia University Press, New York / London.

Becker, Gary Stanley (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis – with Special Reference to Education, 3rd edition, Chicago / London.

Beinke, Lothar (1999): Berufswahl: Der Weg zur Berufstätigkeit, Bad Honnef.

Biffl, Gudrun (2001): Die Zukunft der österreichischen Berufs- und Qualifikationslandschaft bis 2005, AMS report 20, Wien.

Blaschke, Dieter / Nagel, Elisabeth (1999): Statistische Explorationen im Vorfeld der Eingliederungsbilanz – Monitoring der Verbleibsquote, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, Seite 185ff.

Blaschke, Dieter / Plath, Hans-Eberhard (2000): Möglichkeiten und Grenzen des Erkenntnisgewinns durch Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, Nürnberg, Seite 462–481.

Buchner, Dietrich (2002): Der Mensch im Merger: Erfolgreich fusionieren durch Zielorientierung, Integration, Outplacement, Wiesbaden.

Bunk, Gerhard / Kaiser, Manfred / Zedler, Reinhard (1991): Schlüsselqualifikationen: Intentionen, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, Seite 365–374.

Corsten, Michael (1995): Beruf als institutioneller Hyperzyklus, in: Sahner, Heinz / Schwendtner, Stefan (Hg.): 27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Kongreßband II, Opladen, Seite 590–599.

Dahrendorf, Ralf (1956): Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4, Seite 540–568.

Diewald, Martin / Solga, Heike (1997a): »Nach dem Sturm folgt zwar die Ruhe, jedoch nicht der Sonnenschein!«: Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien in Ostdeutschland nach 1989, in: Schenk, Sabine (Hg.): Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel, Opladen: Leske u. Budrich, Seite 153–278.

Diewald, Martin / Solga, Heike (1997b): Structural Change and Occupational Mobility in East and West Germany after the Unification. Arbeitsbericht 2, Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Durkheim, Emile (1993): Der Selbstmord, Frankfurt am Main.

Durkheim, Emile (1988): Über soziale Arbeitsteilung, Frankfurt am Main.

Eisenberg, Götz (1999): »Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.« Zur Sub- und inneren Kolonialgeschichte der Arbeitsgesellschaft, in: Kurz, Robert / Lohoff, Ernst / Trenkle, Norbert (Hg.): Feierabend! Elf Attacken gegen die Arbeit, Hamburg.

Egger, Andrea / Simbürger, Elisabeth / Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik, AMS report 37, Wien.

Erlemann, Christian (2002): Ich trauer' meinem Ingenieurdasein nicht nach, Kleine, Bielefeld.

Europäische Kommission (2004): Beobachtungsnetz der europäischen KMU. Ausgewählte Ergebnisse des Beobachtungsnetzes 2003.

Faulstich, Peter (1996): Qualifikationsbegriffe und Personalentwicklung, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 4, Seite 366–379.

Fink, Marcel / Riesenfelder, Andreas / Tálos, Emmerich (2001): Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Wien.

Fitzenberger, Bernd / Speckesser, Stefan (2000): Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick. Beitrag zur IAB-Tagung 27.–28.10.1999 und ZEW Discussion Paper Nr. 00–06.

Fricke, Else / Schuchardt, Wilgart (1987): Dienstleistungen im Zeichen technologieorientierter Rationalisierungstendenzen: Kann das soziale Konzept »Beruf« überleben? In: Weymann, Ansgar (Hg.): Bildung und Beschäftigung: Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels, Schwartz, Göttingen, Seite 195–222.

Fuchs-Heinritz, Werner / Lautmann, Rüdiger / Rammstedt, Otthein / Wienold, Hanns (1995) (Hg.): Lexikon zur Soziologie, Westdeutscher Verlag, Opladen.

Gambetta, Diego (1998): Where They Pushed or Did They Jump? Individual Decision Mechanisms in Education, University Press, Cambridge.

Gerstl, Margaretha (1995): Warum Lehrer ihren Beruf verlassen, Wien.

Grünert, Holle (1996): Das Beschäftigungssystem der DDR, in: Lutz, Burkhard / Nickel, Hildegard / Schmidt, Rudi / Sorge, Arndt (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Leske und Budrich, Opladen, Seite 19–68.

Grund, Christian (2001): Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Determinanten, Konsequenzen und empirische Befunde für die Bundesrepublik Deutschland, München und Mering.

Hartog, Jan / Van Ophem, Hans (1994): On-the-Job Search and the Cyclical Sensitivity of Job Mobility, in: European Economic Review, Volume 38, Seite 802–808.

Härter, Gitte / Öttl, Christine (2005): Zweite Chance. Traumjob. Mehr Erfolg durch berufliche Neuorientierung, Moderne Industrie.

Hausegger, Trude / Weber, Friederike (2003): Support ProWien, Endbericht, AMS Wien, Wien.

Haußer, Karl (1995): Identitätspsychologie, Berlin.

Härtel, Peter (1995): Berufswahl – Schicksal oder Berufung? Grundlegungen zu Theorien, Begriffen und Kategorien der Berufsorientierung an den Schnittstellen zwischen Schule und Wirtschaft, Wien.

Hell, Stefan (2005): Im Übergang. Eine theoretische und empirische Analyse beruflicher Transitionen, Wien.

Henneberger, Fred / Sousa-Poza, Alfonso (2002): Beweggründe und Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität: Die Schweiz in einer internationalen Perspektive, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, 35 Jahrgang, Seite 205–231.

Hesse, Jürgen / Schrader, Hans Christian (2000): Der erfolgreiche Arbeitsplatzwechsel: Vorbereiten – Kündigen – neuer Job, Frankfurt am Main.

Holzinger, Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. Trend und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS report 19, Wien.

Hruda, Hans (2001): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2001, AMS info 52, AMS Österreich, Wien.

Hruda, Hans (2002): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte, AMS info 61, AMS Österreich, Wien.

Hruda, Hans (2003): Arbeitsplätze: Gewinner und Verlierer nach Branchen Jahreswerte 2003, AMS info 69, AMS Österreich, Wien.

Jahoda, Maria / Lazarsfeld, Paul F. / Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Jaenichen, Ursula (2000): Selektivität beim Zugang in die Förderung durch betriebliche Einstellungshilfen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3.

Kalmar, Monika / Kernbeiß, Günter / Lehner, Ursula / Löffler, Roland / Wagner-Pinter, Michael (2004): Verbesserte Positionierung? Über die Nachhaltigkeit des AMS-Betreuungsangebotes für Arbeitslose, AMS Österreich, Wien.

Kieser, Alfred / Nagel, Rüdiger / Krüger, Karl-Heinz / Hippler, G. (1990): Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen, Frankfurt am Main.

Kirkpatrick Johnson, Monica / Mortimer, Jeylan T. (2002): Career Choice and Development from a Sociological Perspective, in: Brown, Duane (Hg.), Career Choice and Development (4th edition), San Francisco.

KMU FORSCHUNG AUSTRIA (2005): Branchenmonitor, Stand: August 2005.

KMU FORSCHUNG AUSTRIA (2005): Konjunkturdatenbank, Stand: März 2005.

KMU FORSCHUNG AUSTRIA (2005): Regionaldatenbank, Stand: August 2005.

Korte, Hermann (1995): Einführung in die Geschichte der Soziologie, Leske und Budrich, Stuttgart.

Lechner, Michael (1996): An Evaluation of Public Sector Sponsored Continuous Vocational Training Programs in East Germany. Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung. Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik, Universität Mannheim. Discussion Paper, Seite 539–596.

Linke, Lothar (1994): Reorganisation der Arbeitsmarktpolitik: Weiterbildung für Arbeitslose in Deutschland, Discussion Paper FS I 93–206, Berlin: Wissenschaftszentrum für Berlin für Sozialforschung.

Louis, Meryl Reis (1980): Career Transitions: Varieties and Commonalities, in: Academy of Management Review, Volume 5, Nr. 3, Seite 329–340.

Mair, Josef / Beranek, Ewald (2003): Analyse des Qualifikationsbedarfs in ausgewählten Berufsgruppen anhand von Stellenmarktinseraten – Endbericht, Wien.

Mair, Josef / Loidl-Keil, Rainer (5 / 2004): Analyse des Qualifikationsbedarfs in ausgewählten Berufsgruppen anhand von Stellenmarktinseraten – Endbericht, Wien.

Mair, Josef, Loidl-Keil, Rainer (9 / 2004): Analyse des Qualifikationsbedarfs in ausgewählten Berufsgruppen anhand von Stellenmarktinseraten, Endbericht, Wien.

Matheus, Sylvia (1996): Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe: Eine Analyse mit Daten des Sozioökonomischen Panels, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, Seite 224–238.

Mayrhofer, Wolfgang / Meyer, Michael / Steyrer, Johannes / Iellatchitch, Alexander / Schiffinger, Michael / Strunk, Guido / Erten-Buch, Christiane / Hermann, Anett / Mattl, Christine (2002): Einmal gut, immer gut? Einflußfaktoren auf Karrieren in »neuen« Karrierefeldern, in: Zeitschrift für Personalforschung, 16. Jahrgang, Heft 3, Seite 392–415.

Media & Market Observer (2002): Der Stellenmarkt in Österreich 2001, Teil 1: Quantitative Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten, Teil 2: Analyse der Qualifikationsbedarfs im Bereich Informationstechnologie aufgrund von Medieninseraten, Endbericht, Wien.

Media & Market Observer (2004): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten für das 1. Halbjahr 2004, Wien.

Mertens, Antje (1998): Industrielle und berufliche Mobilität: Eine Untersuchung auf der Basis der IAB Beschäftigtenstichprobe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, Seite 663–670.

Mertens, Dieter (1973): Der unscharfe Arbeitsmarkt, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jahrgang 6 (4).

Mertens, Dieter (1974): Schlüsselqualifikationen: Thesen zur Schulung einer modernen Gesellschaft, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1, Seite 36–43.

Mieg, Harald / Woschnak, Ute: Die berufliche Identität von Umweltdienstleistern: Altes, neues oder ohne Berufsbild, in: Arbeit, Heft 3, Jahrgang 11 (2002), Seite 185–198.

Osipow, Samuel H. & Fitzgerald, Louise F. (1996): Theories of Career Development (4th edition), Boston.

Potocnik, Rudolf (1993). Entscheidungstraining zur Laufbahnwahl: Konzeption, Evaluierung, Erfahrungen, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 37 (2), Seite 95–100.

Rochat, Sylvie / Lamamra, Nadia (2004): Die »berufliche Identität« wird immer wichtiger, in: Sozialisierung der Lernenden, Panorama 4.

Röttig, Paul F. (1994): Fit für den Arbeitsmarkt: Ein praktischer Leitfaden und Ratgeber für Berufswahl, Einstieg und Wiedereinstieg, Sicherung des bestehenden Jobs, Strategien nach dem Job-Verlust, Wien.

Sackmann, Reinhold / Rasztar, Matthias (1998): Das Konzept »Beruf« im lebenslaufsoziologischen Ansatz, in: Heinz, Walter / Dressel, Werner / Blaschke, Dieter / Engelbrech, Gerhard (Hg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Sackmann, Reinhold / Wingens, Matthias (1996): Berufsverläufe im Transformationsprozeß, in: Diewald, Martin / Mayer, Karl Ulrich (Hg.): Zwischenbilanz der Wiedervereinigung: Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß, Leske und Budrich, Opladen, Seite 11–23.

Sarason, Seymour B. (1977). Work, Aging, and Social Change, New York.

Schettkat, Ronald (Hg.) (1996): The Flow Analysis of Labour Markets, Studies in the Modern World Economy, Volume 3, London/New York.

Scheuer, Markus/Rappen, Hermann/Wenke, Martin (1992): Ein Beitrag zur Bewertung der in der erwobenen beruflichen Qualifikationen in den Bereichen Metall und Elektro, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4, Seite 553–583.

Senckel, Barbara (2005): Unveröffentlichtes Transkript zur Fachtagung »Identität« der LHB Wien, 10. März 2005.

Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, Frankfurt am Main.

Smith, Adam (1976): An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Oxford.

Statistik Austria (2005): Leistungs- und Strukturstatistik 2003, Wien.

Tálos, Emmerich (Hg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.

Teichler, Ulrich (1995): Qualifikationsforschung, in: Arnold, Rolf/Lipsmaier, Antonius (Hg.): Handbuch der Berufsbildung, Leske und Budrich, Opladen, Seite 501–508.

Velling, Johannes/Bender, Stefan (1995): Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, Seite 212–231.

Weinert, Franz (1998): Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, in: Matalik, Silvia/Schade, Diethard (Hg.): Entwicklungen in Aus- und Weiterbildung: Anforderungen, Ziele, Konzepte, Verlag Nomos, Baden Baden, Seite 23–43.

Weinmann-Lutz, Birgit (2004): LehrerIn als Zweitberuf. Kompetenzen und Ressourcen von Berufswechslern, Vortrag am Workshop des Netzwerk Berufsbildung/Erwachsenenbildung der Schweizerischen Gesellschaft für Bildungsforschung SGBF am 4. November 2004 in Bern.

Würnitzer, Erika (1992): Vergessen, überfordert, heiß umstritten und was nun? Wien.

Zabeck, Jürgen (1989): »Schlüsselqualifikationen« – Zur Kritik einer didaktischen Zielformel, in: Wirtschaft und Erziehung 3, Seite 77–86.

Zilian, Hans Georg/Lassnigg, Lorenz/Wroblewski, Angela (1999): Arbeitslosenschulung in der flexibilisierten Wirtschaft. Am Beispiel der Evaluierung und der Analyse eines Schulungssystems, Verlag Rainer Hampp, München und Mering.

Zilian, Hans Georg (2000/2): Taylorismus der Seele, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 25. Jahrgang, Wien, Seite 75–97.

Zühlke, Sylvia (2000): Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hg.), Verlag Rainer Bohn, Berlin.

9 Anhang

9.1 Stichprobenbeschreibung der qualitativen Erhebung unter BerufswechslerInnen

Übersicht 5: Personen, die einen Berufswechsel planen

Gelernter Beruf	Berufsbiographie	Aus- und Weiterbildung	Arbeitslos seit	Anvisierte Branche	Anvisierter Beruf
Bauspengler 55 Jahre	30 Jahre Spengler	Volks-, Hauptschule, 3 Jahre Lehre zum Bauspengler (Abschluß: Gesellenprüfung) AMS-finanzierte Kurse: Jobcoaching, Joborientierung, Lagerkurs, EDV Kurs	4 Jahren	Verkehr/ Logistik/ Spedition	Lagerarbeiter
Ohne Berufsausbildung 28 Jahre	Diverse Jobs: Textil- und Lebensmittelverkauf, Kassa, Rezeption, Telefonistin, Telefonmarketing etc. (Dauer: jeweils $^1/_2$ bis $^3/_4$ Jahr)	Volks-, Hauptschule, 1 Jahr Fachschule für Bekleidungstechnik (abgebrochen) Betriebsinterne Kurse: in Telefonmarketing-Firma: Körpersprache, sprachliche Ausdrucksweise, Marketing-Kenntnisse AMS-finanzierte Kurse: Einzelcoaching, Orientierungskurs, EDV-Kurs	2 $^1/_2$ Jahren	Büroarbeit	Sekretärin
KFZ-Elektriker 41 Jahre	Lehre zum KFZ-Elektriker, danach diverse Jobs: Chauffeur, Hausmeister, Ersatzteilverkäufer, Versandmitarbeiter, Laderfahrer, Fabriks-, Lager-, Planier-, Industriearbeiter etc. (insgesamt bei 30 Firmen tätig gewesen; Dauer: jeweils 3 Monate bis $^3/_4$ Jahr)	Volks-, Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang, 4 Jahre KFZ-Lehre mit Unterbrechung (Abschluß: Gesellenprüfung) Betriebsinterne Schulung: »Grundschule für den mittleren Dienst« AMS-finanzierte Kurse: Jobcoaching, Elektrotechnik, Schreibmaschinenkurs, Staplerkurs, Lagerkurs	4 Jahren (und phasenweise immer wieder davor)	Verkehr/ Logistik/ Spedition	Lagerarbeiter
Musikerin 39 Jahre	20 Jahre selbständige Musikerin und »dies und jenes« gearbeitet (Zuverdienst), »Hauptberuf«: Hausfrau	AHS-Matura, abgebrochenes Studium, abgebrochenes Paryner-Konservatorium, Schubert-Konservatorium (Abschluß: Diplom) AMS-finanzierte Kurse: Jobcoaching, Büromanagement, EDV-Kurs	1 Jahr (davor versorgt worden durch Ehemann)	Büroberufe	Sekretärin
Ökonomin 38 Jahre	2 Jahre Bankangestellte (Kapitalmarkt) in Polen, seit 9 Jahren in Österreich Hausfrau	Abgeschlossenes Hochschulstudium in Polen (Ökonomiemagister) AMS-finanzierte Kurse: Jobcoaching, Buchhaltungskurs, Außenhandel, Telekommunikation, Backoffice, Basiskurs Englisch	1 Jahr (davor versorgt worden durch Ehemann)	Außenhandel	Verkauf
Sozialarbeiter 42 Jahre	4 Jahre Angestellter in Bewachungsfirma, 7 Jahre Sozialarbeit, 2 Jahre Auszeit durch Pflege der Eltern, $^3/_4$ Jahr Sozialarbeit in Diakonie, danach 1 Jahr Auszeit	AHS-Matura, abgebrochenes Hochschulstudium (Sprachen), abgebrochene Sozialakademie Betriebsinterne Kurse in der Diakonie: Asyl- und Fremdengesetz AMS-finanzierte Kurse: Jobcoaching, Unternehmensschule (Exportkurs), Büroarbeit	4 Jahren (und phasenweise immer wieder davor)	Büroberufe	Büroarbeit in einer NGO

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA / abif

Übersicht 6: Erfolgreiche BerufswechslerInnen

Vorberuf	Berufsbiographie	Aus- und Weiterbildung	Phasen der Arbeitslosigkeit	Berufswechsel in die Branche	Gegenwärtiger Beruf
Elektroinstallateur 37 Jahre	Lehre zum Elektroinstallateur, danach 10 Jahre in Kleintransportunternehmen tätig (Botendienst, Buchhaltung, Kundenbetreuung, Büroarbeit), vor 8 Jahren Wechsel in das Lager: Lagerleiter	Volks-, Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang, 3 1/2 Jahre Lehre (Abschluß: Gesellenprüfung) Betriebsinterne Weiterbildungen bei der gegenwärtigen Firma: LKW-Führerschein, Staplerschein, Gefahrengut für MitarbeiterInnen, Schulung zum Interventionsbeauftragten (Brandschutz), zur Sicherheitsvertrauensperson, Kurs über Flugzeugpalettenbau, Kurs in MitarbeiterInnenführung	–	Verkehr/Logistik/Spedition	Lagerleiter (12 Mitarbeiter unter sich)
Fliesenleger 27 Jahre	Lehre zum Fliesenleger, anschließend 4 Jahre Industriemontage, 2 Jahre LKW-Fahrer, seit 2 Jahren Lagerarbeiter in derselben Firma	Volks-, Hauptschule, 1 Jahr HTL (um ein 9. Pflichtschuljahr zu absolvieren), 3 1/2 Lehrjahre (Fliesenleger) Betriebsinterne Weiterbildungen bei der letzten Firma: Staplerschein	6 Monate (zwischen Industriemontage und LKW-Fahrer)	Verkehr/Logistik/Spedition	Lagerarbeiter
Starkstrommonteur 24 Jahre	Lehre zum Starkstrommonteur, daneben Kellnerarbeiten, nach Abschluß der Lehre Wechsel in die Systemgastronomie	Volks-, Hauptschule, 1 Jahr Handelsschule (um ein 9. Pflichtschuljahr zu absolvieren), 1/2 Jahr HTL (bis Lehrstelle gefunden), 3 1/2 Jahr Lehre zum Starkstrommonteur (Abschluß mit Gesellenprüfung), Lehre in der Systemgastronomie Betriebsinterne Weiterbildungskurse während der Lehre in der Systemgastronomie: Ausbildung zum Crew Trainer, Junior Trainer, Assistent, Stellvertreter der Filiale	–	Systemgastronomie	Stellvertreter der Filiale
Bäcker 40 Jahre	Lehre zum Bäcker, 9 Jahre Bäcker, anschließend Berufswechsel in den Tiefbau/Straßenbau	Volks-, Hauptschule, 1 Jahr Polytechnischer Lehrgang, 3 Jahre Lehre zum Bäcker (Abschluß: Gesellenprüfung) Betriebsinterne Weiterbildungskurse in der gegenwärtigen Firma: Staplerschein	–	Tiefbau/Straßenbau	Bauarbeiter (Hilfskraft)
Restaurantleiter 34 Jahre	2 Jahre Lehre zum Gastgewerbe-Assistenten, 5 Jahre verschiedene Positionen in der Gastronomie (Rezeptionsleiter, Küchenchef-Stellvertreter, Restaurantleiter-Stellvertreter, Restaurantleiter), 2 Jahre Trainer in der Gastgewerbeschule, 1 Jahr Frankreich Bankettleiter-Stellvertreter, Wechsel in Handel/Verkauf (EDV) und seit 9 Jahren dort tätig: zum Teamleader/Consulter hochgearbeitet	Volksschule, Gymnasium, HTL Matura, 2 Jahre verkürzte Lehre zum Gastgewerbe-Assistenten Weiterbildung in der Gastronomie: Konzessionsprüfung, Lehrlingsprüfung (um Lehrlinge auszubilden), Verkaufsschulungen, Zusatzverkauf, Beschwerdemanagement etc. Betriebsinterne Schulungen in der Computerbranche: Hardware, Software, Netzwerktechnik Privat finanzierte Schulungen: dreisemestrige Ausbildung in Kostenrechnung (Kostenrechnerprüfung); zweisemestrige Ausbildung in Bilanzbuchhaltung; einsemestrige Ausbildung in Webdesign	–	EDV, Handel/Verkauf	Consulter, Teamleiter
Restaurant-Serviceleiter 32 Jahre	10 Jahre Gastgewerbe (Kellner, 3 Jahre Oberkellner, 4 Jahre Cateringleiter, 1 Jahr Serviceleiter in einem Haubenrestaurant), Wechsel in den Sportartikelhandel (noch immer dort tätig) zuerst Sportberater, Bereichsleiter, dann Abteilungsleiter-Stellvertreter, Filialleiter	Volksschule, 6 Jahre Gymnasium (Abbruch), 4 Jahre Gastgewerbefachschule (Koch-, Kellner-, Barkeeper- und Konditormeister-Ausbildung gemacht), Matura Gastgewerbe: 5 Jahre berufsbegleitend Ausbildung zum Sommelier Betriebsinterne Schulungen im Sportartikelhandel: 1/2 Jahr Kommunikationstraining, 1 Seminar Verkaufstraining, Intersport-Kolleg, Führungstraining, 4 Semester Verkaufsmanagementlehrgang	–	Handel/Verkauf (Sportartikel)	Filialleiter Sportartikelkette

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA/abif

9.2 Übersichts- und Grafikverzeichnis

Übersichtsverzeichnis

Übersicht 1: Überblick über den aktuellen bis mittelfristigen Personalbedarf, nach Branchen 14
Übersicht 2: Zentrale Anforderungen und Berufswechselpotential in den einzelnen identifizierten Berufen 37
Übersicht 3: Motive für Berufswechsel 46
Übersicht 4: Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Studie 61
Übersicht 5: Personen, die einen Berufswechsel planen 70
Übersicht 6: Erfolgreiche BerufswechslerInnen 71

Grafikverzeichnis

Grafik 1: Matching-Prozeß am Arbeitsmarkt 6
Grafik 2: Methodik 8