Arbeitsmarktservice
Österreich

Vergleich zur Gliederung von Berufsbereichen und -feldern

Analyse von Berufs- und Kompetenzen-systematiken in PES und von privaten Anbietern

Projektleitung AMS:
Karin Hackensöllner-Ali

Projektleitung 3s:
Petra Ziegler

Wien, Februar 2012

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Maria Hofstätter, Karin Hackensöllner-Ali
A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Tel: (+43 1) 331 78–0

Vergleich zur Gliederung von Berufsbereichen und -feldern

Analyse von Berufs- und Kompetenzensystematiken in PES und von privaten Anbietern

Erstelldatum
Märt 2011 – Januar 2012

Autorinnen
Dr.in Petra Ziegler
Mag.a Andrea Wegscheider

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 7
1 Analyse der Berufs- und Kompetenzensystematiken ausgewählter PES 8
1.1 Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (Australien und Neuseeland) 8
1.1.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang 8
1.1.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten 8
Job Outlook 13
1.1.3 Wartung und Aktualität 14
1.1.4 Verwendung der Klassifikation im Matching 15
Vorbemerkung 15
Australian JobSearch – Unregistrierte Suche nach offenen Stellen 15
Australian JobSearch – Registrierte Suche nach offenen Stellen 17
Verwendung Berufs- und Kompetenzenstruktur 18
1.2 Klassifikation der Berufe 2010 und Kompetenzenkatalog (Deutschland) 19
1.2.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang 19
1.2.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten 19
1.2.3 Wartung und Aktualität 24
1.2.4 Verwendung der Klassifikation im Matching 24
JOBBÖRSE – Unregistrierte Suche nach offenen Stellen 24
JOBBÖRSE – Registrierte Suche nach offenen Stellen 26
JOBBÖRSE – ArbeitgeberInnen: Registrierte Suche nach BewerberInnenprofilen 27
Die Verwendung der KldB und des Kompetenzenkatalogs für das Matching 28
1.3 ROME V3 (Frankreich) 31
1.3.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang 31
1.3.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten 31
1.3.3 Wartung und Aktualität 34
1.3.4 Verwendung der Klassifikation im Matching 34
Pôle emploi – Suche nach offenen Stellen 34
Matching mit Kompetenzen (in der erweiterten Suche und der Suche über den ROME Code) 36
Pôle emploi – Registrierte Suche nach offenen Stellen 38
Verwendung der Berufs- und Kompetenzensystematik bei Pôle emploi 39
1.4 Taxonomy_DB (Schweden) 40
1.4.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang 40
1.4.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten 40
1.4.3 Wartung und Aktualität 45
1.4.4 Verwendung der Klassifikation im Matching 46
Platsbanken – Suche nach Stellen 46
Registrierte Suche nach Stellen: Mein CV *(Mitt CV)* 47
Registrierte CV-Suche für ArbeitgeberInnen *(Sök CV)* 48
Verwendung der Berufs- und Kompetenzensystematik 48
1.5 VDAB (Belgien/Flandern) 51
1.5.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang 51
1.5.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten 51
1.5.3 Wartung und Aktualität 53

1.5.4 Verwendung der Klassifikation im Matching 54
VDAB – Suche nach offenen Stellen 54
Registrierte Suche für BewerberInnen – Dossiermanager 55
Verwendung der Berufs- und Kompetenzensystematik 57
2 Analyse Gliederung Berufsbereiche und -felder privater Anbieter 58
2.1 Kurier 58
2.1.1 Informationen zum Anbieter 58
2.1.2 Berufsfelder 58
2.2 Stepstone 61
2.2.1 Informationen zum Anbieter 61
2.2.2 Berufsfelder 61
2.3 Monster 64
2.3.1 Informationen zum Anbieter 64
2.3.2 Berufsfelder 64
2.4 Jobware 68
2.4.1 Informationen zum Anbieter 68
2.4.2 Berufsfelder 68
2.5 Joinvision 72
2.5.1 Informationen zum Anbieter 72
2.5.2 Kompetenzen 72
3 Conclusio und Empfehlungen 77
3.1 Berufsstruktur und -bezeichnungen 77
3.2 Strukturierung der Kompetenzen 79
3.3 Wartung und Aktualität 80
3.4 Internationale Vergleichbarkeit, Entstehungs- und Verwendungszusammenhang 80
3.5 Matching 82
3.6 Empfehlungen 86
4 Literaturliste 90

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1 Übersicht ANZSCO-Struktur am Beispiel „Technicians and Trade Workers“ 9
Abbildung 2 Beispiel: Beschreibung einer Berufsgattung in ANZSCO 13
Abbildung 3 Beispiel: Sicherheitsinspektor in Job Outlook 14
Abbildung 5 Beispiel: Zuordnung von Kompetenzen zum Beruf Bäcker/in 23
Abbildung 6 Vorgeschlagene Kenntnisse und Fertigkeiten – Beruf BäckerIn 30
Abbildung 7 ROME Datenblatt zu Sommelier (Weinkellner) 33
Abbildung 8 Schematische Darstellung eines ROME Blatts 34
Abbildung 9 Branche > Berufsfeld (Domaine Professionnel > préciser ce domaine) . 36
Abbildung 10 Beispiel gesuchte Stelle als „Sommelier“ 37
Abbildung 11 Inhalt Taxonomy_DB 41
Abbildung 12 Berufsbeschreibung bei Arbetsförmedlingen 45
Abbildung 13 Berufsfeld > Berufsgruppe > Beruf(sbezeichnung) 47
Abbildung 14 EDV-Kenntnisse in Platsbanken (Vgl. 1.4.2) 49
Abbildung 15 23 CO.BR.A „Sektoren“ 51
Abbildung 16 VDAB Berufsbeschreibung 53
Abbildung 17 Berufsbereich, Teilbereich, zugeordnete Berufe 55
Abbildung 18 Zugeordnete Kompetenzen zum Beruf Kassierer (Bankbediende) 56
Abbildung 19 Berufsfelder auf karrierernKURIER.at 58
Abbildung 20 Ansicht eines Stelleninserats und Detailansicht/Ausschnitt der zugeordneten Berufsfelder und der Branche 59
Abbildung 21 Berufsfeld und Unterkategorien 62
Abbildung 22 Beispiel-Inserate Stepstone 63
Abbildung 23 Neue Suchmaske – Kategorie „Administration und Sachbearbeitung“ und zugeordnete Berufsfelder 65
Abbildung 24 Berufsfelder und Beispiele für weitere Unterkategorien in der „allgemeinen“, erweiterten Suche 69
Abbildung 25 Berufsfelder, Berufsgruppen und Berufe (Fachkräfte und Spezialisten) 70
Abbildung 26 Joinvision Semantische Suche 73
Abbildung 27 Freitextsuche Skills 75
Abbildung 28 Suchergebnis Joinvision 75

Tabelle 1 Detailaufstellung Berufshauptgruppen 10
Tabelle 2 Berufshauptgruppen nach Kompetenzniveaus 12
Tabelle 3 Anforderungsniveaus der KldB 2010 21
Tabelle 4 Ausdifferenzierung von Berufen nach Anforderungsniveau 22
Tabelle 5 Überblick Systematiken 83
Tabelle 6 Good vs. Bad practice PES-Systeme 88

Einleitung

Die AMS-BIS-Berufssystematik umfasste Ende 2011 24 Berufsbereiche, 93 Berufsfelder und 558 Berufe (zusätzlich 1.447 Synonyme und 10.374 Spezialisierungen). Die AMS-Qualifikationsklassifikation ist in 24 Qualifikationsbereiche, 211 Qualifikationen und 8.650 Detailqualifikationen gegliedert.[1]

Für die weitere Entwicklung dieser Systematik, insbesondere für den Einsatz in Matching-Applikationen, ist es sinnvoll zu analysieren wie vergleichbare Systeme aufgebaut sind. Gegenstand des vorliegenden Berichts ist es darzustellen, wie in Australien, Belgien (Flandern), Deutschland, Frankreich und Schweden Berufe und Kompetenzen gegliedert werden und welche Bezeichnungsusancen identifizierbar sind. Neben der Analyse dieser offiziellen Anwendungen von *Public Employment Services* (PES) werden weiters auch die Strukturierung von Berufsbereichen und -feldern (sowie in einer geringeren Ausprägung Kompetenzen) durch private Anbieter von Jobbörsen analysiert und dokumentiert.

Ziel ist, basierend auf dieser Analyse eine Übersicht über die verwendeten Strukturen und Systeme geben zu können sowie Empfehlungen für die weitere Arbeit mit der AMS-BIS-Berufssystematik sowie der AMS-Qualifikationsklassifikation abzuleiten.

Der vorliegende Bericht ist folgendermaßen gegliedert: Zunächst wird mit den Berufs- und Kompetenzensystematiken ausgewählter PES begonnen, wobei auf deren Entstehungs- und Verwendungszusammenhang, deren Struktur sowie die Kombination mit Kompetenzen und Fertigkeiten eingegangen wird. Weiters wird kurz auf die Wartung und Aktualität der Klassifikationen eingegangen und deren Verwendung im Matching dargestellt.

In Kapitel 2 werden ausgewählte private Anbieter vorgestellt, wobei hier Kurier, Stepstone, Monster, Jobware und Joinvision hinsichtlich der Strukturierung von Berufsfeldern und der Verwendung von Kompetenzen näher untersucht werden.

Kapitel 3 beinhaltet eine Conclusio mit den wichtigsten Ergebnissen aus der Analyse der Systeme sowie daraus abgeleitete Empfehlungen.

Im Anhang finden sich dann noch einige zusätzliche Screenshots zur Analyse der Verwendung der Strukturen im Matching durch PES und private Anbieter. Diese wurden nicht in den Hauptbericht integriert, sondern werden extra angeführt, sodass jede/r LeserIn selbst entscheiden kann, ob auch diese detaillierten Informationen interessieren.

1 Wobei beim AMS der Begriff Qualifikation verwendet wird, wenn auf europäischer Ebene von Fertigkeiten oder Kompetenzen die Rede ist. Auf EU-Ebene werden die Begriffe Kenntnisse (knowledge), Fertigkeiten (skills), Kompetenzen (competences) und Qualifikationen (qualification) angewandt; im AMS-Kontext hingegen die Begriffe Qualifikationen (≠ qualification -> skills and competences) und Kenntnisse (≠ knowledge -> skills and competences) für Begriffe, die auf europäischer Ebene (und auch in Deutschland) als Fertigkeiten (skills) und Kompetenzen (competences) bezeichnet werden.

1 Analyse der Berufs- und Kompetenzensystematiken ausgewählter PES

1.1 Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (Australien und Neuseeland)

1.1.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang

Die *Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations* (ANZSCO) wurde zu Beginn des 21. Jahrhunderts von Australien und Neuseeland gemeinsam entwickelt, um eine standardisierte Sammlung von Berufen für die Analyse und Vergleichbarkeit von Statistiken in beiden Ländern zur Verfügung zu haben. Entwickelt wurde ANZSCO vom Australischen Statistikamt (*Australian Bureau of Statistics*), dem Neuseeländischen Statistikamt (*Statistics New Zealand*) und dem damaligen Australischen Ministerium für Arbeit und Arbeitsplatzbeziehungen (*Australian Government Department of Employment and Workplace Relations*). Neben der Erhebung und Auswertung von statistischen Daten wird die ANZSCO auch im Kontext des Arbeitsvermittlungsprozesses eingesetzt sowie zur Erstellung von Berufsinformation.

Die erste Version der Klassifikation wurde 2006 fertiggestellt; 2009 wurde die Klassifikation erstmals revidiert, um Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen.

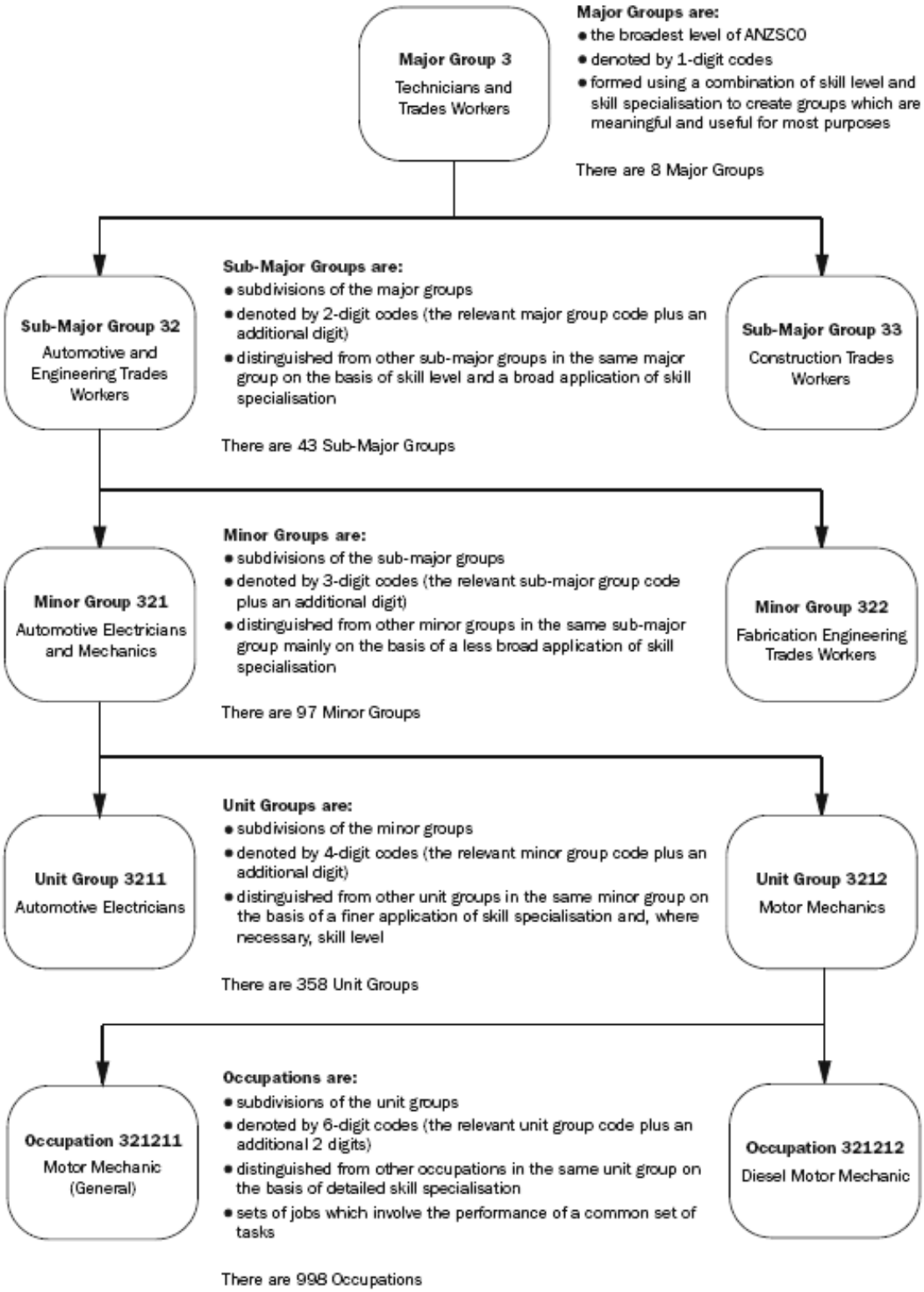
1.1.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten

ANZSCO ist eng an die Struktur von ISCO-88 angelehnt: Es gibt 8 *major groups* (Berufshauptgruppen[2]), 43 *sub-major groups* (Berufsgruppen), 97 *minor groups* (Berufsuntergruppen), 358 *unit groups* (Berufsgattungen) sowie 998 *occupations* (Berufe).

2 Die Übersetzungen der Begriffe aus dem Englischen wurden von den offiziellen deutschen Bezeichnungen der ISCO-88 übernommen.

Abbildung 1

Übersicht ANZSCO-Struktur am Beispiel *„Technicians and Trade Workers“*



Quelle:
http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/69651C2DD21FE15BCA2575DF001CB1CC/$File/12200_2006.pdf (2011-03-30), 17

Abbildung 1 zeigt beispielhaft für die Berufshauptgruppe „Technicians and Trade Workers“ die Struktur der ANZSCO. Dabei wird beginnend mit den Berufshauptgruppen in die Berufsgruppen, Berufsuntergruppen, Berufsgattungen und Berufe verwiesen sowie auf deren Anzahl und die Verbindung zu den Kompetenzen (Niveau und Spezialisierung) in der jeweiligen Ebene der ANZSCO eingegangen.

Eine detaillierte Aufstellung zur Zusammensetzung der Berufshauptgruppen zeigt Tabelle 1.

Tabelle 1
Detailaufstellung Berufshauptgruppen

Berufshauptgruppe	Berufsgruppe	Berufsunter-gruppen	Berufs-gattungen	Berufe
1 Managers	4	11	38	95
2 Professionals	7	23	100	310
3 Technicians & Trade Workers	7	21	66	174
4 Community & Personal Service Workers	5	9	36	101
5 Clerical & Admin-istrative Workers	7	12	33	80
6 Sales Workers	3	5	19	37
7 Machinery Operators & Drivers	4	7	22	76
8 Labourers	6	9	44	125

Quelle:
http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/69651C2DD21FE15BCA2575DF001CB1CC/$File/12200_2006.pdf (2011-03-30), 18

ANZSCO ist eine Klassifikation, die auf Kompetenzen basiert, und alle Berufe (*occupations*[3]) und Beschäftigungen (*jobs*[4]) in Australien und Neuseeland umfassen soll. Um dies zu erreichen, umfasst ANZSCO eine breite Anzahl an Berufen (998), welche alle Jobs beinhalten sollen.

Kompetenzniveaus (*skill levels*) werden im Rahmen der Berufshauptgruppen zugewiesen, Kompetenzspezialisierungen (*skill specialisation*) hingegen auf einer detaillierteren Ebene, den Berufsgattungen.

3 Ein Beruf wird als eine Anzahl von Jobs definiert, welche ähnliche oder identische Tätigkeiten umfassen.
4 Ein Job wird definiert als eine Anzahl von Tätigkeiten, die von einer Person für eine/n Auftraggeber/in durchgeführt werden und für die eine Bezahlung (Lohn/Gehalt) vorgesehen ist. (Zur weiteren Differenzierung siehe Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand: Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations. ANZSCO. First Edition, September 2006, 6, online unter: http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/69651C2DD21FE15BCA2575DF001CB1CC/$File/12200_2006.pdf (2011-03-30)

Das Kompetenzniveau *(skill level)* wird definiert als Bandbreite der Komplexität einer Gruppe von Aufgaben, die in einem Beruf umgesetzt werden. Umso größer die Bandbreite und die Komplexität der Tätigkeiten sind, desto höher ist das Kompetenzniveau eines Berufs. Das Kompetenzniveau wird gemessen durch:

- Niveau und Umfang der formalen Aus- und Weiterbildung;
- Umfang der Berufserfahrung in einem verwandten Beruf;
- Umfang der beruflichen Weiterbildung.

Die formalen Qualifikationen werden basierend auf dem australischen Qualifikationsrahmen (*Australian Qualification Framework/AQF*) bzw. dem neuseeländischen Qualifikationsregister (*New Zealand Register of Quality Assured Qualifications*) gemessen. Dadurch gibt es zwischen ANZSCO und dem AQF bzw. dem neuseeländischen Register eine Entsprechung hinsichtlich der Kompetenzniveaus.[5]

Wichtig ist dabei festzuhalten, dass ANZSCO nicht das Kompetenzniveau (*skills level*) einer einzelnen Person misst, sondern das typischerweise vorhandene Level für den jeweiligen Beruf umfasst; es ist somit nicht personen-, sondern berufsbezogen.

Insgesamt gibt es in ANZSCO fünf Kompetenzniveaus (*skills levels*):

- Level 1 umfasst höhere Qualifikationen, was zumindest einem Bachelor entspricht;
- Level 2 entspricht einem Diplom;
- Level 3 einer mittleren Qualifikation (z.B. *NZ Register Level 4 qualification* oder *AQF Certificate IV or III*);
- Level 4 umfasst geringe Qualifikationen auf Level 2 und/oder 3 des AQF bzw. des Nationalen Registers;
- Level 5 beinhaltet die niedrigsten Qualifikationen und somit Level 1 des AQF bzw. des Nationalen Registers Neuseelands.

5 Auf die Verwendung der Begriffe Kenntnisse und Qualifikationen soll an dieser Stelle noch einmal kurz eingegangen werden. Laut Definition aus der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Errichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen werden die Begriffe folgendermaßen unterschieden:
Qualifikation: das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen.
Kompetenz: die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im EQF wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.
Fertigkeiten: die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im EQF werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten beschrieben (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten).
Kenntnisse: das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich. Im EQF werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben.
Im vorliegenden Bericht wird vor allem der Begriff „Kompetenz" verwendet, wenn auf europäischer Ebene von „skills" oder „competences" die Rede ist.

Tabelle 2
Berufshauptgruppen nach Kompetenzniveaus

Berufshauptgruppen (*major groups*)	Skill levels
1 Managers	1,2
2 Professionals	1
3 Technicians & Trade Workers	2,3
4 Community & Personal Service Workers	2,3,4,5
5 Clerical & Administrative Workers	2,3,4,5
6 Sales Workers	2,3,4,5
7 Machinery Operators & Drivers	4
8 Labourers	4,5

Quelle:
http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/69651C2DD21FE15BCA2575DF001CB1CC/$File/12200_2006.pdf (2011-03-30), 21

Kompetenzniveaus (*skill levels*) werden vor allem mit den Berufshauptgruppen verbunden, diese sind einem Niveau zugeordnet, Berufshauptgruppen können – so wie in Tabelle 2 angeführt – mehrere Niveaus umfassen. Für Berufsgattungen werden, wenn dies zur weiteren Differenzierung nötig ist, auch Kompetenzniveaus vergeben, allerdings wird auf dieser Ebene nicht allen Berufsgattungen ein Niveau zugewiesen, sondern nur dort, wo es zur Differenzierung nötig ist.

Die Kompetenzspezialisierungen *(skill specialisation)* sind definiert als:
- Benötigtes Wissen (*field of knowledge*);
- Werkzeuge und Ausrüstung;
- Material, das bearbeitet wird;
- Waren und Dienstleistungen, die produziert oder bereitgestellt werden.

Kompetenzspezialisierungen sind auf allen fünf Ebenen der Berufsklassifikation anzutreffen und dienen der genaueren Differenzierung.

Das folgende Beispiel (Abbildung 2) zeigt die Beschreibung einer Berufsgattung. Daraus wird ersichtlich, dass hier unter anderem mit Tätigkeitsbeschreibungen gearbeitet wird, indem zunächst auf die generellen Tätigkeiten eingegangen wird und unter „*Tasks Include*“ weitere Tätigkeitsbeschreibungen angeführt werden. Das Kompetenzniveau wird ebenfalls angeführt, sowie auch dessen Entsprechung im AQF bzw. im nationalen Qualifikationsregister Neuseelands. Am Ende der Beschreibung finden sich die jeweiligen Berufe (inkl. 6-Stellerbezeichnung) ein, die in der Berufsgattung anzutreffen sind.

Abbildung 2
Beispiel: Beschreibung einer Berufsgattung in ANZSCO

SUB-MAJOR GROUP 83 FACTORY PROCESS WORKERS

FACTORY PROCESS WORKERS perform routine tasks in processing, manufacturing and packaging food, beverages and other products.

Indicative Skill Level:
Most occupations in this sub-major group have a level of skill commensurate with the qualifications and experience outlined below.

In Australia:

AQF Certificate II or III, or at least one year of relevant experience (ANZSCO Skill Level 4); or
AQF Certificate I, or compulsory secondary education (ANZSCO Skill Level 5)

In New Zealand:

NZ Register Level 2 or 3 qualification, or at least one year of relevant experience (ANZSCO Skill Level 4); or
NZ Register Level 1 qualification, or compulsory secondary education (ANZSCO Skill Level 5)

In some instances relevant experience and/or on-the-job training may be required in addition to the formal qualification. In the case of some Skill Level 5 occupations, a short period of on-the-job training may be required in addition to or instead of the formal qualification, or no formal qualification or on-the-job training may be required.

Tasks Include:

- sourcing, weighing and mixing raw materials, and loading into machines
- wrapping products, and filling, labelling and sealing containers by hand and machine
- storing and stacking finished products, and cleaning machines and work areas
- inspecting and grading products
- assembling components and subassemblies for further processing and to make finished products

Occupations in this sub-major group are classified into the following minor groups:

831 Food Process Workers
832 Packers and Product Assemblers
839 Miscellaneous Factory Process Workers

Quelle:
http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/69651C2DD21FE15BCA2575DF001CB1CC/$File/12200_2006.pdf (2011-03-30), 607

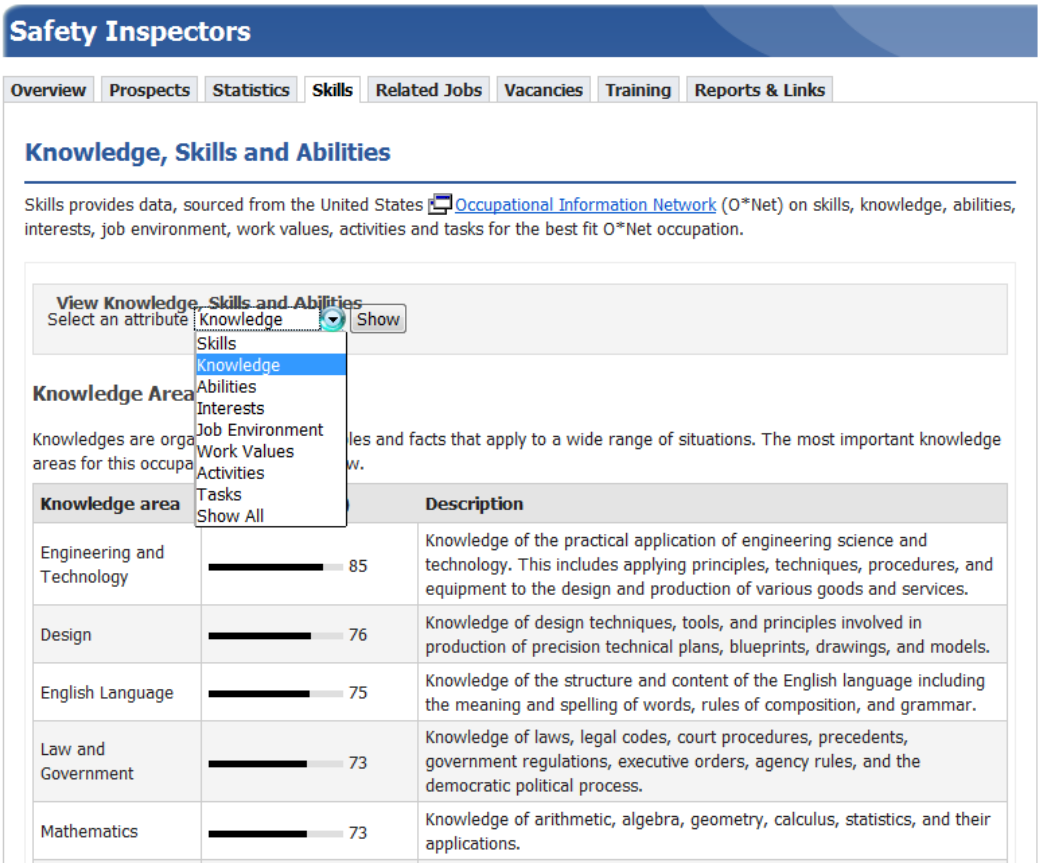
Job Outlook

Berufsbeschreibungen und Berufsinformation können nicht nur via ANZSCO-Publikationen, sondern z.B. auch über die Website Job Outlook[6] des Australischen *Department for Education, Employment and Workplace Relations* bezogen werden. Hier sind die Berufe in sehr hoher Detailliertheit beschrieben, vor allem auch was Kompetenzen, Fertigkeiten, Fähigkeiten etc. betrifft. Die folgende Abbildung zeigt die Beschreibung des Berufs eines Sicherheitsinspektors, wobei hier *knowledge area* ausgewählt wurde, allerdings können auch skills, abilities, interests etc. zu jedem

6 Einer Art Berufsinformationssystem des *Department for Education, Employment and Workplace Relations*, siehe: http://joboutlook.gov.au/Pages/default.aspx (2011-04-18)

beliebigen Beruf angezeigt sowie deren Bedeutung im Beruf bewertet werden. Interessant ist, dass für diese Daten unter der Rubrik „Skills“ auf die umfangreiche Sammlung von O*NET des *US Department of Labor* zurückgegriffen wird.

Abbildung 3
Beispiel: Sicherheitsinspektor in Job Outlook



Quelle: http://joboutlook.gov.au/Pages/occupation.aspx?search=category&tab=skills&cluster=31&code=3126 (2011-04-11)

1.1.3 Wartung und Aktualität

Bei der Entwicklung von ANZSCO war ein wichtiger Punkt, dass die Klassifikation für statistische Auswertungen eine ausreichende Robustheit aufweisen muss, d.h. ihr Inhalt soll nicht laufend verändert werden, sondern es sollen Langzeituntersuchungen und -vergleiche basierend auf der Klassifikation möglich sein. Gleichzeitig musste aber auch anerkannt werden, dass für Berufsinformationen ein Bedarf an Aktualität sowie der Abbildung des gegenwärtigen Arbeitsmarkts gegeben ist. Um diesen beiden Anforderungen gerecht werden zu können, sind kleinere Updates alle zwei bis drei Jahre vorgesehen. Damit die statistische Vergleichbarkeit jedoch nicht gefährdet ist, werden diese Änderungen vor allem auf Berufsebene und höchstens auf Berufsgattungsebene ermöglicht. Updates umfassen dabei die Integration von neuen Berufen und/oder Berufsgattungen, das Zusammenfassen von schrumpfenden Berufen und/oder Berufsgattungen mit anderen Berufen und/oder Berufsgattungen sowie Änderungen der Bezeichnungen von Berufen und/oder Berufsgattungen.

Änderungen in diesem Umfang wurden bei der ersten Revision 2009 durchgeführt, größere, strukturelle Änderungen wurden hingegen nicht vorgenommen.

1.1.4 Verwendung der Klassifikation im Matching

Vorbemerkung

In Australien wurde das *Commonwealth Employment Service (CES)* ab Mitte der 1990er Jahre durch ein Netzwerk von privaten Anbietern ersetzt, welches zunächst *Job Network* genannt wurde. Aufgrund des Übergangs zum Case Management in der Vermittlung wurde damit begonnen, Leistungen des CES an private Anbieter auszuschreiben. Es kam somit zu einer Privatisierung der Leistungen des CES und diese Dienstleistungen, welche ab 1946 vom CES übernommen worden waren, wurden ab 1996 von über 200 privaten, kommunalen und Regierungsorganisationen übernommen.[7] Ab 2009 übernahm mit *Job Services Australia*, ein neues Netzwerk an Anbietern; wobei die Unternehmen und Organisationen vom *Department of Education, Employment and Workplace Relations* beauftragt werden und das Ministerium eine Website (JobSearch: http://jobsearch.gov.au/default.aspx) bereitstellt, auf der nach offenen Stellen gesucht werden kann.
Somit gibt es in Australien kein mit europäischen Maßstäben vergleichbares öffentliches Arbeitsmarktservice, sondern dessen Leistungen werden direkt vom Ministerium an private, kommunale sowie Regierungsorganisationen vergeben.

Australian JobSearch – Unregistrierte Suche nach offenen Stellen

Australian JobSearch bietet im Rahmen der unregistrierten Suche auf der Startseite – http://jobsearch.gov.au – eine Schnellsuche *(Quick search)* und eine erweiterte Suche *(Advanced Search)* an. Ausgehend von der *Advanced Search* sind auch weitere Sucheinstiege möglich: New jobs (Anm: Aktualität/neue Inserate), Jobs by occupation, by location, by postcode, by industry, Defence jobs, Government jobs.

Die Suchkriterien der einfachen Suche sind:
__ Keyword or Postcode
__ Region (Liste)
__ Occupation (Liste)

Die Suchkriterien der erweiterten Suche umfassen:
__ Postcode
__ Region (Liste)
__ Keyword
__ Job ID (Anm.: Referenznummer eines Inserats)
__ Occupation Category > specific occupations (kann aus Liste ausgewählt werden)

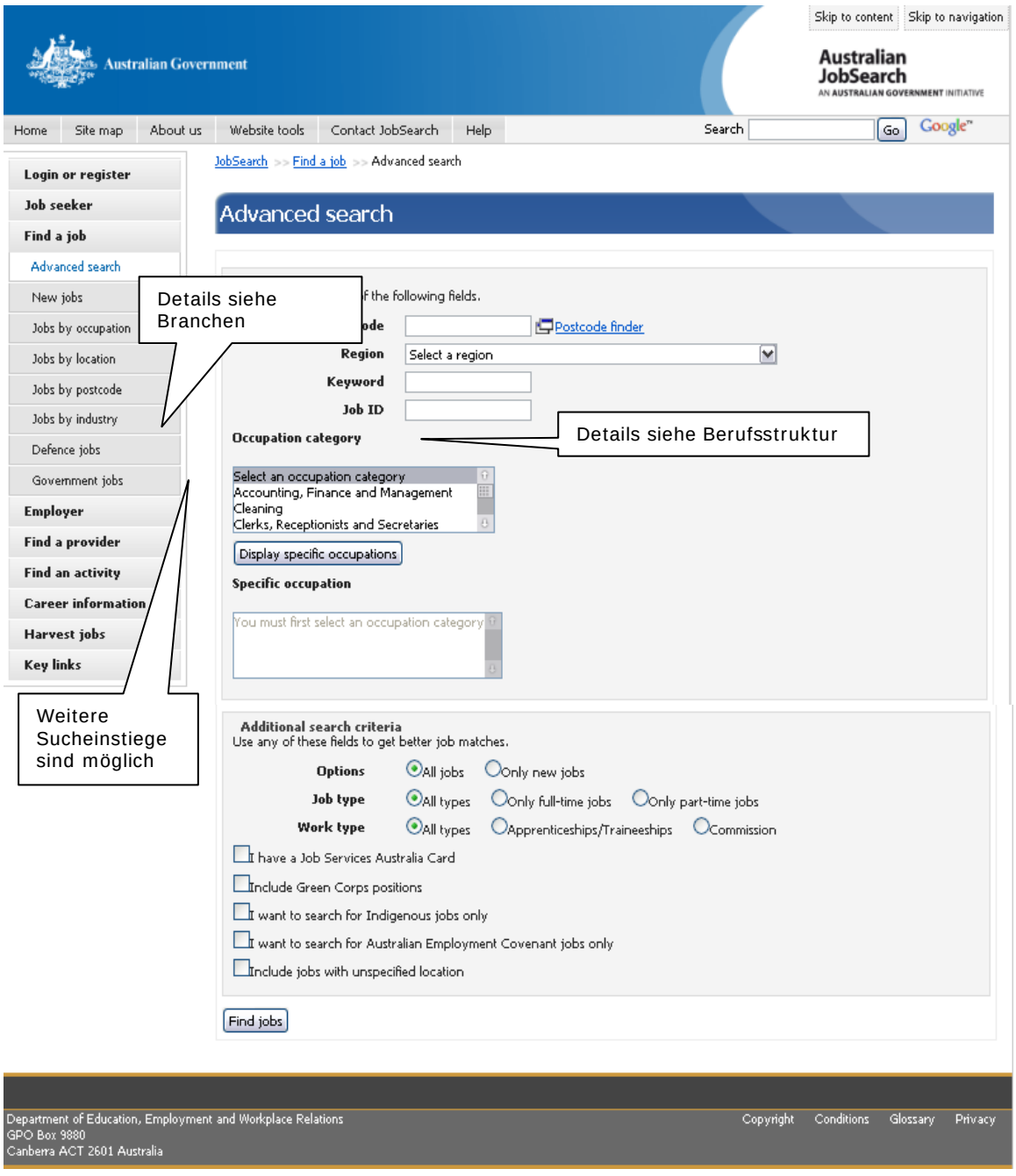
7 Zur Geschichte des CES siehe z.B. folgenden Artikel: Antony O-Donnell, Richard Mitchell: The Regulation of Public and Private Employment Agencies in Australia: An Historical Perspective. In: Comparative Labor Law & Policy Journal 2005, online unter: http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/o%27donnellarticle23-1.pdf (2011-04-11)

(Berufskategorie und zugeordnete Berufe)

__Additional search criteria (z.B. Job type: All types, full-time jobs, part-time jobs; Work type: All types, Apprenticeships/Traineeships, Commission und weitere Kriterien – siehe Screenshot: Advanced Search)

Australian JobSearch bezieht bzw. versammelt Stellenanzeigen aus verschiedenen Quellen *(job boards): public employers, Job Services Australia providers, newspapers, the Australian Public Service, the Australian Defence Force, the Harvest Trail.*

Abbildung 4
Advanced Search



Quelle: http://jobsearch.gov.au/findajob/advancedsearch.aspx

Berufsstruktur und Branchen

Offene Stellen werden hauptsächlich über die gewählte Berufskategorie *(occupation category)* bzw. über einen Beruf *(occupation)* gematcht. Bei jedem Sucheinstieg – einzige Ausnahme ist die Suche nach Branchen *(industries)* – muss im Suchverlauf zumindest eine Berufskategorie ausgewählt werden. Einzelne Berufe können optional ausgewählt werden.

Die Berufe sind 20 Berufskategorien *(occupation category)* zugeordnet. Es gibt keine offensichtliche Korrelation zur ANZSCO. Weder die 8 major groups (Berufshauptgruppen), noch die 43 sub-major groups (Berufsgruppen) sind in der Berufsstruktur von Australian JobSearch abgebildet. Aus den 97 minor groups (Berufsuntergruppen) der ANZSCO finden sich teilweise die Bezeichnungen in der Suchstruktur wieder, meistens aber nicht im genauen Wortlaut, sondern unter einem anderen Begriff zusammengefasst. Die 358 unit groups (Berufsgattungen) sowie die 998 occupations (Berufe) sind auch nicht in der Berufsstruktur von Australian JobSearch berücksichtigt (siehe Übersicht 1: 20 Berufskategorien und zugeordnete Berufe – Vgl. Anhang).

Die 19 *Industries* der Suchstruktur sind vergleichbar mit Bezeichnungen für Wirtschaftszweige wie z.B. NACE (siehe Übersicht 2: 19 Industries – Vgl. Anhang).

Australian JobSearch – Registrierte Suche nach offenen Stellen

Als registrierteR BewerberIn kann neben den bereits erläuterten Sucheinstiegen und -möglichkeiten (einfache und erweiterte Suche) auch die Option, ein *Job match profile* anzulegen, gewählt werden.

Das *Job match profile* umfasst:

- Resume (Lebenslauf): Der Lebenslauf kann generiert und/oder upgeloadet werden (Details siehe unten)
- Keywords: Die Schlagworte können aus dem erstellten Lebenslauf generiert oder selbst eingegeben werden und werden beim Abgleich mit offenen Stellen berücksichtigt. Die Suche mittels Keywords funktioniert somit wie eine einfache Schlüsselwortsuche.
- Occupations (Berufe): Die Berufe können aus der bereits oben angeführten Liste der Berufskategorien ausgewählt werden.
- Locations: Regionen können aus einer Liste ausgewählt werden.
- Licences: Führerscheine und Sonderführerscheine, tlw. auch Bedienung von Maschinen können aus einer Liste zugeordnet werden.
- Other: Checkboxes zur gewünschten Position und ob ein eigener PKW verfügbar ist, können angehakt werden *(I am interested in indigenous identified positions, I am interested in graduate positions, I am interested in apprenticeships and traineeships, I am interested in shift work positions, I have my own vehicle).*

Mit dem *Job match profile* kann nach Stellen gesucht werden. Die angeführten Kategorien sind für den Abgleich mit offenen Stellen relevant.

Im Lebenslauf können Berufserfahrungen, Ausbildungen und Referenzen über Freitextfelder betitelt und beschrieben werden. Auch Skills können angeführt werden. Diese sind aber nicht aus einer vorgegebenen Struktur oder Liste wählbar, sondern können nur über Freitexteingaben ausgefüllt werden (es besteht keine Autocomplete-/Prompting-Funktion). Einzelne Skills können im Bereich Keywords im *Job match profile* eingegeben werden und werden damit in der Suche berücksichtigt (siehe Screenshot 1: Erstellung des Lebenslaufs/Create a resume – Skills – Vgl. Anhang).

Verwendung Berufs- und Kompetenzenstruktur

Bei Australian JobSearch existiert keine Struktur bei den Kompetenzen. Kompetenzen werden nur im Rahmen einer Schlagwortsuche berücksichtigt und sind aus keiner Struktur oder Liste entnehmbar.

Im Vergleich zu Angeboten von europäischen PES ist Australian JobSearch allgemein durch eine wenig komplexe Struktur und Benutzeroberfläche gekennzeichnet, speziell das Fehlen einer Struktur bei den Kompetenzen ist auffällig. Die Suche nach offenen Stellen funktioniert über traditionelle Kategorien und für das Matching sind die Auswahl eines Berufsbereichs (bzw. einer Branche) zentral, diese/r muss jedenfalls angegeben werden. Eine Verwendung der ANZSCO ist im Rahmen von Australian JobSearch nicht erkennbar.

1.2 Klassifikation der Berufe 2010 und Kompetenzenkatalog (Deutschland)

1.2.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang

Die Entwicklung der Klassifikation der Berufe (KldB) wurde 2010 abgeschlossen; im Frühjahr 2011 wurde die KldB in den Arbeitsmarktsystematiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingeführt. Bei der KldB 2010 handelt es sich um eine vollständige Neuentwicklung, die die aktuelle Berufslandschaft in Deutschland abbilden soll. Ziel war es, die in den letzten Jahrzehnten deutlich veränderten Berufsstrukturen zukünftig für Statistiken und Analysen besser als bisher darstellen und abbilden zu können. Weiters weist die KldB eine hohe Kompatibilität zur ISCO-08 auf und somit wird die internationale Vergleichbarkeit von Berufsinformationen in der Statistik und der Forschung deutlich verbessert. Eine komplette Ablösung der nationalen Berufsklassifikation durch ISCO-08 war nicht sinnvoll, da die Vielfalt der Ausbildungs- und Qualifikationsformen in Deutschland, vor allem die dualen Berufsausbildungen und die geregelten Weiterbildungsberufe (z.B. Meistertätigkeiten) mit der ISCO-Systematik nur schwer abzubilden sind.
Ein weiterer Vorteil der KldB ist, dass damit das Nebeneinander von zwei nationalen Klassifikationen – jener der Bundesagentur für Arbeit und jener des Statistischen Bundesamts – beendet wurde und nun BA und Statistisches Bundesamt mit der neuen KldB arbeiten.

Die KldB 2010 wird in unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet, wie z.B. zur Verschlüsselung von BewerberInnen- und Stellenangeboten, für Berichte der Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarktstatistik, in der Arbeitsmarktforschung und für Datenerhebungen des Mikrozensus.

1.2.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten

Die Klassifikation der Berufe ist eine hierarchische Klassifikation mit fünf numerisch verschlüsselten Gliederungsebenen:

- 10 Berufsbereiche (1-Steller)
- 37 Berufshauptgruppen (2-Steller)
- 144 Berufsgruppen (3-Steller)
- 700 Berufsuntergruppen (4-Steller)
- 1.286 Berufsgattungen (5-Steller)

Weiters gibt es rund 24.000 Berufsbezeichnungen, die den 5-Stellern zugeordnet sind; dies sind unter anderem aktuell gültige, geläufige Berufsbenennungen der BA, Synonyme und invertierte Formen dieser Berufe, vergleichbare Berufsbezeichnungen im deutschsprachigen Ausland, Vorläuferberufe aus geregelten Aus- und Weiterbildungsberufen, gängige Abkürzungen sowie Berufsbezeichnungen, die in

deutschsprachigen Stellenbörsen verwendet und somit als arbeitsmarktrelevant eingestuft werden.

Die oberste Ebene der KldB 2010 wird anhand von 10 Berufsbereichen gegliedert. Diese Berufsbereiche sind:

__ 1 Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
__ 2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
__ 3 Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
__ 4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
__ 5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
__ 6 Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
__ 7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
__ 8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
__ 9 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung
__ 0 Militär

Im Gegensatz zu den bisher bestehenden Klassifikationen, die auf einem alphanumerischen Code basierten, wurde in der KldB 2010 an der vierten Stelle des Codes (8,9,0) eine Indikator-Funktion festgelegt. Das bedeutet, dass z.B. „0“ an vierter Stelle bedeutet, dass in diesem Viersteller ausschließlich Berufe enthalten sind, die keine Spezialisierung oder nähere Tätigkeitsangabe aufweisen. „9“ an vierter Stelle weist hingegen darauf hin, dass hiermit Aufsichts- und Führungskräfte zusammengefasst werden.

Im Rahmen der Entwicklung der KldB 2010 wurde der Begriff „Beruf“ theoriegeleitet analysiert und für die Verwendung in der KldB 2010 folgende zentrale Eigenschaften benannt:

__ Der Berufsbegriff ist tätigkeits- und nicht personenbezogen;
__ „Beruf“ ist gekennzeichnet durch ein Bündel von Tätigkeiten;
__ „Beruf“ wird durch zwei zentrale Dimensionen konstituiert: Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau.

Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau

Mit Hilfe der „Berufsfachlichkeit“ werden jene Berufe auf den oberen vier Ebenen der Klassifikation nach Ähnlichkeiten hinsichtlich der Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten gruppiert. Die Berufsfachlichkeit ist die horizontale Dimension und bedeutet ein auf berufliche Inhalte bezogenes Bündel von Fachkompetenzen. Eine Fachkompetenz umfasst spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten eines Berufs, die notwendig sind, um berufstypische Aufgaben verrichten zu können. Wie der Berufsbegriff ist auch die Fachkompetenz arbeitsplatz- und berufsbezogen und damit unabhängig von einer bestimmten Person und deren persönlichen Eigenschaften.

Das „Anforderungsniveau“ wird auf der untersten Klassifikationsebene angewandt. Mit dem Anforderungsniveau wird die vertikale Struktur des Berufs abgebildet.

Voraussetzung ist, dass ein bestimmtes Kenntnis- und Fertigungsniveau vorhanden sein muss, um einen Beruf ausüben zu können. Das Anforderungsniveau bezieht sich auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten, wird als arbeitplatz- bzw. berufsbezogenes Kriterium verstanden und prägt sich in vier Komplexitätsgraden der auszuübenden Tätigkeit aus (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3
Anforderungsniveaus der KldB 2010

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Formale Ausbildung
1	Helfer- und Anlerntätigkeiten	Keine Ausbildung
2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Lehre/BMS
3	Komplexe Spezialistentätigkeiten	BHS/AHS/ggf. Bachelor[8]
4	Hoch komplexe Tätigkeiten	MAS/Mag/Dr

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) – Aufbau und anwendungsbezogene Hinweise, online unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/254210/publicationFile/125704/Anwenderhinweise.pdf (2011-03-30), 2 sowie Bundesagentur für Arbeit (Hg.):Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis (September 2010), online unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/32100/publicationFile/113358/Methodenbericht-Klassifikation-Berufe-2010.pdf (2011-03-31), 8

Die vier Anforderungsniveaus sind eng an den formalen, beruflichen Bildungsabschlüssen ausgerichtet, da in Deutschland das Anforderungsniveau für Berufe stark zertifikatsorientiert ist. Aber auch Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung können hierfür herangezogen werden. Auch das Anforderungsniveau ist tätigkeits- und nicht personenbezogen und gilt typischerweise für einen Beruf – unabhängig von der formalen Qualifikation der Person, die diesen Beruf ausübt.

Im Unterschied zu bisherigen Berufsklassifikationen in Deutschland ermöglicht die KldB 2010 eine Untergliederung nach der Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten. Helfer und Anlerntätigkeiten sowie Tätigkeiten, die in der Regel nur eine einjährige Berufserfahrung benötigen, können nun von Fachtätigkeiten mit zwei- bis dreijähriger Ausbildung unterschieden werden – die KldB 2010 weist auf 5-Stellerniveau unterschiedliche Anforderungsniveaus aus. Folgende Tabelle verdeutlicht diese Unterscheidungsmöglichkeit:

8 Dem Anforderungsniveau 3 werden Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgegangen ist. Als gleichwertig angesehen werden z. B. der Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie, der Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR sowie gegebenenfalls der Bachelorabschluss an einer Hochschule. Zitat aus „Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis“ (siehe oben), 8-9

Tabelle 4
Ausdifferenzierung von Berufen nach Anforderungsniveau

Anforderungsniveau	Beispiele für zugeordnete Berufe
1 Helfer- und Anlerntätigkeiten	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in >> 8130**1**
2 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Gesundheits- und Krankenpfleger/in >> 8130**2**
3 Komplexe Spezialistentätigkeiten	Fachkrankenschwester/-pfleger >> 8131**3**
4 Hoch komplexe Tätigkeiten	Allgemeinarzt/-ärztin >> 8140**4**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) – Aufbau und anwendungsbezogene Hinweise, online unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/254210/publicationFile/125704/Anwenderhinweise.pdf (2011-03-30), 4

Weiters ist in der KldB 2010 eine eindeutige Unterscheidung nach Fach-, Aufsichts- bzw. Führungskräften möglich. Bisher waren z.B. die Meistertätigkeiten in der Regel den Fachkräften zugeordnet. In der KldB 2010 können nun die Aufsichts- und Führungskräfte von den jeweiligen Fachkräften abgegrenzt werden. Mittels der „9" an der vierten Stelle des numerischen Codes der Berufe lassen sich diese eindeutig identifizieren. Die MeisterInnen werden somit der Gruppe der Aufsichtskräfte zugeordnet und können von den Fachkräften und TechnikerInnen unterschieden werden. Zusätzlich können die MeisterInnen durch die Zuordnung eines Anforderungsniveaus an der 5. Stelle des Codes von den Führungskräften abgegrenzt werden, wie folgendes Beispiel verdeutlicht: 121**93** Aufsichtskräfte – Gartenbau, z.B. Gartenbaumeister/in und 121**94** Führungskräfte – Gartenbau, z.B. Gartenbaubetriebsleiter/in.

Kompetenzenkatalog und Kompetenztabelle

Sowohl die Berufe als auch die Kompetenzen sind in der Datenbank der Dokumentationskennzahlen (DKZ) der BA enthalten. Die Kompetenztabelle basiert auf dem Kompetenzenkatalog[9] der BA. Der Kompetenzenkatalog ist eine Liste aller in der DKZ geführten Kompetenzen und enthält mehr als 9.000 Begriffe. Die Kompetenzen sind dabei die Liste der wichtigsten Fertigkeiten und Kenntnisse für die jeweiligen Berufe. Sie dienen als Grundlage für die Verschlüsselung und das Matching von Stellenanzeigen im Vermittlungssystem JOBBÖRSE/VerBIS. Weiters werden die Kompetenzen zur Beschreibung von Tätigkeiten im BERUFENET verwendet.
Der Kompetenzenkatalog entstand aus dem Schlüsselsystem der 1980er Jahre, welches eine Sammlung von Standard-Kenntnissen – den sogenannten beruflichen Merkmalen – umfasste und die früher auf 4-Steller-Ebene ausgewählt werden konnte.

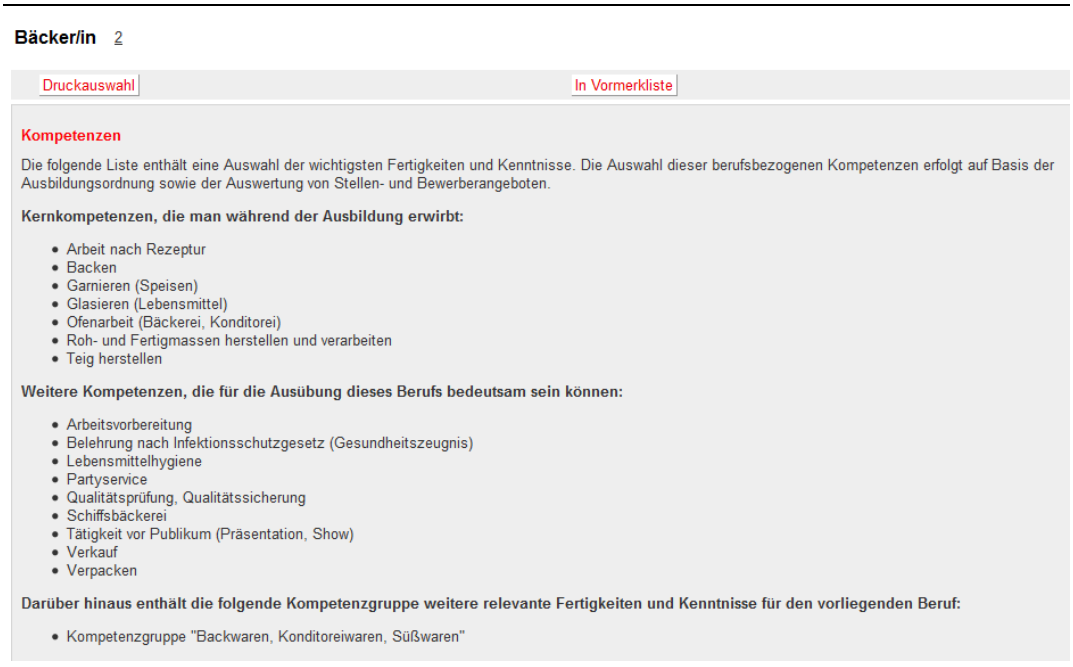
9 Der Kompetenzenkatalog kann nach Registrierung im Downloadbereich der Bundesagentur für Arbeit heruntergeladen werden: http://download-portal.arbeitsagentur.de/files/registry.do?doNext=eulaAnzeigen (2011-12-14)

Im Kompetenzenkatalog sind generell jene Kenntnisse und Fertigkeiten enthalten, die in Aus- und Weiterbildungen vermittelt werden. Die Aufnahme in den Katalog erfolgt nach Arbeitsmarktrelevanz, d.h. es wird der Frage nachgegangen, ob diese Kompetenzen tatsächlich nachgefragt und angeboten werden.

Der Kompetenzenkatalog umfasst folgende Kompetenzarten:
__ Allgemeine Kompetenzen (7.856)
__ Sprachkenntnisse (97)
__ Arbeits- und Einsatzformen (18)
__ Waren- und Produktkenntnisse (734)
__ Lizenzen, Berechtigungen, Führerscheine (275)
__ Arbeitsorte (156)
__ Branchen (83)

Der Kompetenzenkatalog und seine Systematik sagen noch nichts über die Zuordnung zu den Berufen aus. Diese wird im BERUFENET sichtbar, wo Kernkompetenzen und weitere Kompetenzen den Berufen zugeordnet werden. Zum Teil erfolgt auch eine Zuordnung zu Kompetenzgruppen. Kompetenzgruppen sind dabei eine festgelegte Sammlung von Kernkompetenzen zu einem bestimmten Thema, wie z.B. IT-Programmiersprachen, Musikinstrumente etc. Kernkompetenzen sind jene Kompetenzen, die den Beruf und seine Kerntätigkeiten auszeichnen. Weitere Kompetenzen können für die Ausübung des jeweiligen Berufs bedeutsam sein (siehe dazu auch Abbildung 5 für den Beispielberuf Bäcker/in und dessen Kompetenzzuordnungen).

Abbildung 5
Beispiel: Zuordnung von Kompetenzen zum Beruf Bäcker/in



Bäcker/in 2

Druckauswahl | In Vormerkliste

Kompetenzen

Die folgende Liste enthält eine Auswahl der wichtigsten Fertigkeiten und Kenntnisse. Die Auswahl dieser berufsbezogenen Kompetenzen erfolgt auf Basis der Ausbildungsordnung sowie der Auswertung von Stellen- und Bewerberangeboten.

Kernkompetenzen, die man während der Ausbildung erwirbt:

- Arbeit nach Rezeptur
- Backen
- Garnieren (Speisen)
- Glasieren (Lebensmittel)
- Ofenarbeit (Bäckerei, Konditorei)
- Roh- und Fertigmassen herstellen und verarbeiten
- Teig herstellen

Weitere Kompetenzen, die für die Ausübung dieses Berufs bedeutsam sein können:

- Arbeitsvorbereitung
- Belehrung nach Infektionsschutzgesetz (Gesundheitszeugnis)
- Lebensmittelhygiene
- Partyservice
- Qualitätsprüfung, Qualitätssicherung
- Schiffsbäckerei
- Tätigkeit vor Publikum (Präsentation, Show)
- Verkauf
- Verpacken

Darüber hinaus enthält die folgende Kompetenzgruppe weitere relevante Fertigkeiten und Kenntnisse für den vorliegenden Beruf:

- Kompetenzgruppe "Backwaren, Konditoreiwaren, Süßwaren"

Quelle: BERUFENET, online unter:
http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/berufId.do?_pgnt_pn=0&_pgnt_act=goToAnyPage&_pgnt_id=resultShort&status=P
(2011-04-06)

Da der Kompetenzenkatalog ein historisch gewachsenes System ist, sind manche Berufe umfassend mit Kompetenzen versehen, andere deutlich geringer. Um dieses Ungleichgewicht zu beseitigen, wurde im Rahmen der Entwicklung der KldB 2010 eine berufskundliche Prüfung nach Clustern (Clusteranalyse) durchgeführt. Im Rahmen dieser Clusteranalyse wurden 3.881 Berufe analysiert – ausgeschlossen wurden sogenannte Helferberufe, da ihnen generell nur sehr allgemeine Kompetenzen zugeordnet werden. Diesen Berufen wurden 5.865 Kompetenzen zugewiesen, wobei die Anzahl der Kompetenzen nach Beruf schlussendlich zwischen einer und 35 Kompetenzen variiert, wobei 60% der Berufe zwischen sechs und neun Kompetenzen zugeordnet wurden. Im Vergleich zur früheren Zuordnung von Kompetenzen auf 4-Stellerebene, werden nun Kompetenzen auch auf 5-Stellerebene zugewiesen.

1.2.3 Wartung und Aktualität

Die KldB 2010 wurde erst im Frühjahr 2011 in die Arbeitsmarktstatistiken der BA eingeführt, Updates wurden daher bisher nicht durchgeführt. Laut Auskunft von Fr. Schweitzer aus der Arbeitsgruppe "Klassifikation der Berufe 2010" sind die Aktualisierungszyklen oder Details zur Aktualisierung bisher noch nicht festgelegt. Es werden aber voraussichtlich mehrere Aktualisierungsstufen sein, von Ergänzungen in der Einzelberufszuordnung über evtl. notwendige Fehlerkorrektur der entwickelten Struktur bis hin zu langfristigen Strukturanpassungen aufgrund von Veränderungen der Beschäftigungsstruktur.

Die Wartung des Kompetenzenkatalogs erfolgt durch laufende dynamische Anpassungen an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes mittels Monitoring des Aus- und Weiterbildungsmarktes, Stellenbörsen und Stellenanzeigen sowie im Rahmen des Kundenreaktionsmanagements der BA durch Rückmeldungen von ArbeitgeberInnen, KlientInnen und Fachkräften der BA.
Der Kompetenzenkatalog wird regelmäßig gewartet und aktualisiert. Neue Begriffe können – wenn es nötig ist – innerhalb eines Tages online gestellt werden.
Als Schwierigkeit bei der Wartung des Kompetenzenkatalogs wurde angeführt, dass es sehr schwierig ist Begriffe zu löschen: Da die Begriffe in verschiedenen Applikationen der Bundesagentur zum Einsatz kommen, ist ein Löschen von Begriffen sehr kompliziert und wird nur selten durchgeführt.

1.2.4 Verwendung der Klassifikation im Matching

JOBBÖRSE – Unregistrierte Suche nach offenen Stellen

Die JOBBÖRSE[10] der Bundesagentur für Arbeit bietet auf der Startseite – http://jobboerse.arbeitsagentur.de – eine einfache und erweiterte Suche an.

10 Die JOBBÖRSE ist die Oberfläche für alle KundInnen der BA. MitarbeiterInnen der BA in Vermittlung und Beratung arbeiten mit VerBIS, einer Anwendung mit weiteren Informationen und zusätzlichen Anwendungsmöglichkeiten.

Im Rahmen der einfachen Suche stehen folgende Suchkriterien zur Verfügung:

__ Art des nachgefragten Stellenangebots: Arbeit (Stellen für Fachkräfte, Stellen für Führungskräfte, Stellen für Helfer, Geringfügige Beschäftigungen/Minijobs), Künstler, Ausbildung, Praktikum/Trainee, Selbständigkeit (Liste)

__ Suchbegriff(e) (Volltextsuche)

__ Arbeitsort (Freitextfeld)

In der erweiterten Suche stehen folgende Suchkriterien zur Verfügung:

Allgemeine Suchkriterien

__ Art des nachgefragten Stellenangebots: (Details siehe oben)

__ Berufe/Tätigkeiten: (max. 3) Berufe können in das Freitextfeld eingegeben werden oder via Suchbegriff aus einem Katalog ausgewählt werden.

__ Nur Stellen mit folgenden Begriffen: ... (max. 3 Begriffe)

__ Nur Stellen ohne folgende Begriffe: ... (max. 3 Begriffe)

__ Postleitzahl (Freitextfeld)

__ Ort (Freitextfeld)

__ Land (Liste)

__ Region (Liste)

__ Umkreis (maximal 200 km) (Freitextfeld)

__ Stellenangebote der letzten: 2 Tage, 7 Tage, 2, 3, ... 9 Wochen (Liste)[11]

Auf der Startseite gibt es darüber hinaus auch noch einen zusätzlichen Schnelleinstieg in die Suche über 24 Berufsfelder *(„In wenigen Klicks zum Stellenangebot"),* der eine andere Gliederung zugrunde liegt. Dem jeweiligen Berufsfeld sind Untergruppen und diesen wiederum Berufe zugeordnet. Dem Berufsfeld „Banken, Versicherungen, Immobilien" sind beispielsweise die Untergruppen „Banken, Sparkassen, Finanzdienstleitungen", „Immobilien", „Leasing", „Sozialversicherung" und „Versicherungen" zugeordnet. Der Untergruppe „Banken, Sparkassen, Finanzdienstleitungen" sind z.B. u.a. die Berufe „Anlage- und Vermögensberater", „Bank-, Sparkassenbetriebswirte", „Börsenhändler, -makler", „Kassierer", etc. zugeordnet (siehe Screenshots 2 & 3: Schnelleinstieg in die Suche über Berufsfelder

11 Weitere Suchkriterien sind:

__ Führungsverantwortung: Keine Führungsverantwortung, Alle Führungsebenen, Teamleitung/Gruppenleitung/Projektleitung, Abteilungsleitung/Bereichsleitung/Ressortleitung, Geschäftsleitung/Vorstand/Betriebsleitung, Stabsfunktion (Liste)

__ Beginn der Tätigkeit: TT.MM.JJJJ

__ Arbeitszeit: Vollzeit, Heimarbeit/Telearbeit, Teilzeit – Vormittag, Teilzeit – Nachmittag, Teilzeit – Abend, Teilzeit – flexibel, Teilzeit – Schicht, Nachtarbeit, Schicht (Liste)

__ Befristung: befristet, unbefristet

__ Geringfügige Beschäftigung/Mini-Jobs: ausschließlich, keine

__ Behinderung: Ausschließlich für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gemeldete Stellenangebote (Checkbox)
Branchengruppe: kann aus einer Liste ausgewählt werden (siehe Screenshot 4: Branchengruppen in der erweiterten und registrierten Suche – Vgl. Anhang)

__ Betriebsgröße: klein (0-50), mittel (51-5000), groß (über 5000)

auf der Startseite und Branchengruppen/Berufsfelder auf der Startseite – Vgl. Anhang).

JOBBÖRSE – Registrierte Suche nach offenen Stellen

Registrierte UserInnen haben in der JOBBÖRSE die Möglichkeit, ein BewerberInnenprofil zu erstellen. Dieses umfasst 4 Elemente:

- *Meine persönlichen Daten* (Persönliche Informationen, Adresse(n), etc.)
- *Mein Lebenslauf* (Der Lebenslauf kann mithilfe eines Formulars und unterschiedlichen Eintragsarten erstellt und generiert werden.)
- *Meine Fähigkeiten* (Die Fähigkeiten können aus einem strukturierten Katalog mit Baumstruktur bzw. aus Listen erstellt und tlw. auch mit einer Ausprägung bewertet werden; Details siehe unten)
- *Meine Stellengesuche* (Stellengesuche können erstellt, veröffentlicht und für die Stellensuche verwendet werden; Details siehe unten)

Meine Fähigkeiten umfassen: Kenntnisse und Fertigkeiten (die dem gewählten Beruf zugeordnet und aus einem Katalog mit Baumstruktur erweiterbar sind), Sprachkenntnisse, Persönliche Stärken, Lizenzen und Berechtigungen, Weiterbildung und Zertifikate, Führungskompetenzen, Mobilität. Für diese Kategorien stehen Auswahllisten bzw. für Weiterbildung und Zertifikate Freitextfelder zur Verfügung. Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Sprachkenntnisse können mit einer Ausprägung (Nicht vorhanden, Grundkenntnisse, Erweiterte Kenntnisse, Expertenkenntnisse; bei Sprachen auch: Muttersprache) versehen werden (siehe Screenshots 5: Meine Fähigkeiten – Beispiel und Sprachkenntnisse auswählen – Vgl. Anhang).

Kenntnisse und Fertigkeiten können aus einem Katalog mit Baumstruktur (Screenshot 9: Katalog-Struktur Kenntnisse und Fertigkeiten – Vgl. Anhang) erfasst und mit einer Ausprägung versehen werden. Die Katalogstruktur ist nicht deckungsgleich mit dem Kompetenzenkatalog (Vgl. 1.1.2 Kompetenzenkatalog und Kompetenztabelle), enthält aber viele Elemente daraus: Arbeits- und Einsatzformen, Arbeitsorte und Branchen sind 1:1 mit den zugeordneten Kompetenzgruppen aus dem Kompetenzenkatalog in der Katalog-Struktur der JOBBÖRSE abgebildet. In der Katalog-Struktur gibt es eigenständige Überbegriffe wie z.B. „Bau, Architektur“, „Dienstleistungen“, „Hotel, Gaststätten, Tourismus“, etc., die als strukturierende Zwischenebene in den Katalog der JOBBÖRSE eingezogen wurden und denen entsprechende Kompetenzarten aus dem Kompetenzenkatalog zugeordnet sind. Diese Überbegriffe stehen auf der ersten Ebene der Baumstruktur (wie auch die drei oben genannten Elemente Arbeits- und Einsatzformen, Arbeitsorte und Branchen). Die den Katalog-Begriffen untergeordneten Kategorien in der Baumstruktur entsprechen den jeweiligen Kompetenzgruppen der „Allgemeinen Kompetenzen“ aus dem Kompetenzenkatalog.

Das erstellte Fähigkeiten-Profil kann nicht separat für die Stellensuche verwendet werden. Die Fähigkeiten (wie auch der Lebenslauf) können veröffentlicht und nur im Rahmen eines veröffentlichten Stellengesuchs für die Suche nach Stellen verwendet werden. Die Fähigkeiten werden automatisch in das Stellengesuch integriert und können dann für den Abgleich mit offenen Stellen verwendet werden. In den Ergebnissen wird durch einen grünen Balken der Übereinstimmungsgrad des

Stellengesuchs mit Stellenangeboten angezeigt (Screenshots 8: Mein Stellengesuch – Ergebnisse meiner Suche – Vgl. Anhang).

Um das BewerberInnenprofil mit offenen Stellen matchen zu können, muss ein Stellengesuch (*Mein Stellengesuch*) veröffentlicht werden. Die Ausfüllkriterien entsprechen weitgehend der erweiterten Suche, darüber hinaus bestehen noch zusätzliche Ausfüllmöglichkeiten. Die Strukturierung bzw. Reihenfolge der Kriterien ist im Vergleich zur erweiterten Suche etwas unterschiedlich.[12]

Zentral für den Matching-Prozess in der JOBBÖRSE ist der ausgewählte Beruf. Kompetenzen werden entsprechend dem gewählten Beruf vorgeschlagen und können mit einem Level von 1 bis 5 versehen werden. Weitere Kompetenzen können (ohne Obergrenze) aus der Katalog-Struktur ausgewählt werden. Um zu überprüfen, welche Auswirkungen die gewählten Kompetenzen auf die Matching-Ergebnisse haben, wurde folgendes Experiment durchgeführt: Die dem gewählten Beruf BäckerIn (die Auswahl eines Berufs im BewerberInnenprofil ist verpflichtend) zugeordneten Kompetenzen wurden alle gelöscht und durch 20 Kompetenzen aus dem Bereich „Bau, Architektur“ (z.B. Architektur, Bauakustik, Baumechanik, Bauphysik, etc.) mit der Ausprägung Expertenkenntnisse ersetzt. Der Abgleich mit offenen Stellen ergab nur Treffer mit der Berufsbezeichnung BäckerIn. Daraus ist zu schließen, dass Kompetenzen in der Matching-Logik eine sehr geringe Gewichtung im Vergleich zum gewählten Beruf haben. Auch die Ausprägungsgrade der Kompetenzen sind nicht entscheidend. Die Auswahl und Bewertung von Kompetenzen hat daher hauptsächlich zwei Funktionen: erstens, um sie im Profil für potenzielle ArbeitgeberInnen sichtbar zu machen und darzustellen und zweitens, um innerhalb eines gesuchten Berufs differenziertere Suchergebnisse zu erhalten.

JOBBÖRSE – ArbeitgeberInnen: Registrierte Suche nach BewerberInnenprofilen

Entsprechend dem Stellengesuch für BewerberInnen haben registrierte ArbeitgeberInnen in ihrem Benutzerkonto die Möglichkeit, Stellenangebote zu verfassen.
Die Ausfüllfelder[13] entsprechen weitgehend den Kriterien für Stellengesuche, hinzu kommen für Unternehmen relevante Angaben wie z.B. Anzahl der Stellen,

12 *Neues Stellengesuch – Art des nachgefragten Stellengesuchs (oben detailliert beschrieben)*
Stelleninfo – Berufe/Tätigkeiten: (Vgl. erweiterte Suche) plus ergänzende Berufsbezeichnung und Anzeigentext (Freitexteingabe); Behinderung; Eintrittszeitraum; Führungsverantwortung; Branchengruppe; Betriebsgröße; Arbeitsorte.
Konditionen – Arbeitszeit: Geringfügige Beschäftigung/Mini-Job; Arbeitszeit; Wochenstunden; Weitere Informationen zur Arbeitszeit.
Konditionen – Vergütung: Vergütungswunsch
Konditionen – Befristung: Befristung: alle, befristet, unbefristet; Befristung bis: TT.MM.JJJJ oder befristet für ... Monate;
Berufserfahrung sowie Schul- und Berufsbildung werden aus dem generierten Lebenslauf eingefügt. Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen werden aus *Meine Fähigkeiten* automatisch eingefügt. Kontaktdaten werden aus den persönlichen Daten eingefügt.
(Screenshots 8: Mein Stellengesuch – Vorschau Ihres Bewerberprofils – Vgl. Anhang)
13 Ein Stellenangebot umfasst folgende Elemente: Stelleninfo: Beschreibung der Stelle, Stellentitel, Angebotsberuf, Stellenbeschreibung, Informationen zum Arbeitsort; Konditionen: Angaben zu Arbeitszeit, Vergütung und Befristung; Anforderungen: Qualifikationen, Angaben zur Mobilität; Entsprechend dem eingegebenen Beruf

sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ja/nein, Tarifvertrag, Zusatzleistungen etc.

Im Rahmen der Profilsuche können registrierte ArbeitgeberInnen die Stellenangebote mit den veröffentlichten BewerberInnenprofilen abgleichen. Für den Abgleich der Profile sind zusammenfassend folgende zentrale Kriterien relevant:

- Berufe
- Arbeitsorte und Umkreis
- Mobilität
- Beginn der Tätigkeit
- Bildungsabschluss
- Berufserfahrung
- Schulbildung
- Berufsausbildung und Studium
- Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen
- Branche
- Anzahl der Mitarbeiter/Unternehmensgröße
- Arbeitszeit
- Vergütung

Die Verwendung der KldB und des Kompetenzenkatalogs für das Matching

Berufe
Berufe/Berufsbezeichnungen können über eine Stichwortsuche mit Autocomplete-Funktion gesucht und ausgewählt werden (in der einfachen Suche, der erweiterten Suche, sowie im BewerberInnen- und ArbeitgeberInnenprofil). Die Stichwortsuche ermöglicht die Auswahl aus allen Berufsbenennungen, die in der KldB vorhanden sind. Die Berufsstruktur ist dabei für BewerberInnen und ArbeitgeberInnen nicht einsehbar.

Berufsfelder
Für Berufsfelder werden zwei unterschiedliche Strukturen in der JOBBÖRSE verwendet. In der erweiterten und registrierten Suche werden 28 Berufsfelder (nur eine Ebene – Liste) verwendet. (siehe Screenshot 4: Berufsfelder in der erweiterten und registrierten Suche – Vgl. Anhang).
Die 28 Berufsfelder entsprechen weder den in der KldB in der obersten Ebene angeführten Berufsbereichen (1-Steller), noch den Berufshauptgruppen (2-Steller) und auch nicht der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) der Statistik der Bundesagentur für Arbeit[14] oder der NACE. Die daran geknüpften Berufe sind nicht einsehbar, es ist allerdings davon auszugehen, dass es sich dabei um die mehr als 24.000 Berufsbezeichnungen der KldB handelt.

---

werden Kenntnisse vorgeschlagen; diese können aus dem (bereits oben beschriebenen) Katalog erweitert werden (keine Obergrenze); Kontaktdaten; Veröffentlichungen: ab wann und wie das Stellenangebot veröffentlicht werden soll.

14 Die Klassifikation der Wirtschaftszweige kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige-2008/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige-2008-Nav.html (2011-04-20)

Im Rahmen des Schnelleinstiegs über 24 Berufsfelder auf der Startseite („*In wenigen Klicks zum Stellenangebot*“) sind dem jeweiligen Berufsfeld Untergruppen, diesen wiederum Berufe zugeordnet (siehe Screenshots 3: Berufsfelder auf der Startseite – Vgl. Anhang). Weder Berufsfelder, noch Untergruppen entsprechen dem genauen Wortlaut der KldB. Berufsbezeichnungen finden sich wieder, allerdings nicht in dem gesamten Umfang und großteils sind diese auch gebündelt. Ein Zusammenhang mit der Struktur der KldB kann somit für diese Schnellsuche nicht festgestellt werden.

Anforderungsniveaus
In allen Suchmöglichkeiten steht zu Beginn der Suche die „Art des Stellengesuchs bzw. Stellenangebots“ zur Wahl. Die vier Auswahlmöglichkeiten unter Arbeit (Stellen für Fachkräfte, Stellen für Führungskräfte, Stellen für Helfer, Geringfügige Beschäftigungen/Minijobs) korrelieren mit den Anforderungsniveaus der KldB (1 Helfer- und Anlerntätigkeiten, 2 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, 3 Komplexe Spezialistentätigkeiten, 4 Hoch komplexe Tätigkeiten), wenngleich diese auch nicht im Wortlaut verwendet werden.

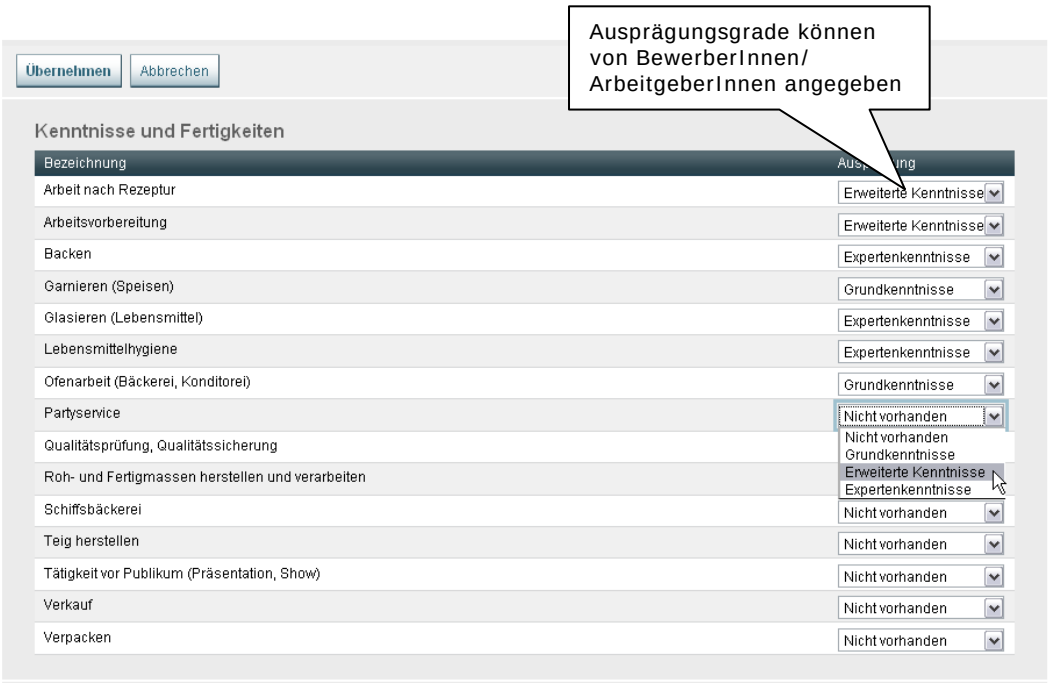
Kompetenzen
Der Kompetenzenkatalog (vgl. 1.1.2 Kompetenzenkatalog und Kompetenztabelle) wird auch für die Erstellung der Stellengesuche und Stelleninserate in registrierten Profilen im Hintergrund verwendet. In den Profilen können (wie oben detailliert beschrieben) Kenntnisse und Fertigkeiten aus einem Katalog mit Baumstruktur ausgewählt werden. Sprachkenntnisse, Persönliche Stärken, Lizenzen und Berechtigungen, Weiterbildungen und Zertifikate, Führungskompetenzen sowie Mobilität können aus Listen ausgewählt werden bzw. Weiterbildungen und Zertifikate auch über Freitextfelder eingegeben werden.

Es bestehen Abweichungen in der Strukturierung und den verwendeten Überbegriffen der Anforderungen und Kompetenzen, sowohl zwischen Bewerber- und Arbeitgeberprofil als auch im Vergleich zum Kompetenzenkatalog. (Zu detaillierteren Informationen siehe Übersicht 3: Gliederung der Anforderungen und Kompetenzen – Bewerber- und Arbeitgeberprofil im Vergleich mit dem Kompetenzenkatalog – Vgl. Anhang).

Kompetenzen aus dem Kompetenzenkatalog sind – analog zu BERUFENET – Berufen zugeordnet. Diese werden beim Erstellen eines Stellengesuchs oder Stelleninserats berücksichtigt und entsprechend der gewählten Berufsbezeichnung vorgeschlagen. Allerdings wird in der JOBBÖRSE nicht zwischen Kernkompetenzen und weiteren Kompetenzen unterschieden.

Abbildung 6

Vorgeschlagene Kenntnisse und Fertigkeiten – Beruf BäckerIn



Quelle: http://jobboerse.arbeitsagentur.de/ (registriert)

1.3 ROME V3 (Frankreich)

1.3.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang

ROME *(Le Répertoire Opérationnel des Métier et des Emplois*) umfasst eine Aufstellung von Branchen und Berufen, Qualifikationen sowie Fertigkeiten und Tätigkeiten. ROME wurde von Pôle Emploi gemeinsam mit VertreterInnen von Branchenvereinigungen, Weiterbildungseinrichtungen etc. entwickelt und liegt nunmehr in der 3. Version ROME V3 vor.
Das Ziel von ROME V3 ist, eine gemeinsame Sprache für alle Arbeitsmarktakteure sowie BerufsberaterInnen zu finden. ROME V3 dient als Basis für die Beschreibung von Stellenanzeigen und -gesuchen. In diesem Zusammenhang soll ROME V3 auch das Matching zwischen Bewerbungen und Stellenanzeigen verbessern und somit die berufliche Mobilität von Personen durch die Verknüpfung mit ähnlichen Berufen vergrößern. Das Matching wird hinsichtlich der Kriterien Berufsfelder, ROME Code, Berufsbezeichnung, Tätigkeiten, Kompetenzen und Arbeitsumfeld durchgeführt und stellt einen zentralen Verwendungszusammenhang von ROME V3 dar.
ROME V3 wird nicht vom statistischen Zentralamt (INSEE) in Frankreich verwendet, diese benutzen eine eigene Klassifikation – allerdings wurde eine eigene Nomenklatur entwickelt, welche ROME V3 und die *Professions et catégories socioprofessionnelles* zusammenführt.

1.3.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten

ROME V3 basiert auf drei strukturellen Ebenen:

- 14 „Branchen“, welche mit einem Buchstaben A bis N gekennzeichnet sind;
- 110 „Berufsfelder“, welche mit einem Buchstaben (A-N) und zwei Zahlen codiert werden;
- 531 ROME „Blätter“, den sogenannten „*fiches*“, welche durch einen Buchstaben (A-N) und vier Zahlen gekennzeichnet sind. Innerhalb eines Blattes sind mehrere Berufsbezeichnungen anzutreffen, für die die Informationen ebenfalls gelten. Insgesamt sind rund 10.000 Berufsbezeichnungen und –spezialisierungen in ROME V3 anzutreffen.

Die „Branchen“ sind folgendermaßen gegliedert:

- A AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX / Landwirtschaft und Fischerei, Landschaftspflege, Tierpflege
- B ART ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART / Kunst und Bearbeitung von Kunstwerken
- C BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER / Banken, Versicherungen und Immobilien
- D COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION / Handel, Verkauf [15]

15 Unter 'grande distribution' ist die Gesamtheit der Einzelhandelsketten, insbes. Lebensmittel, gemeint.

__ E COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMÉDIA / Kommunikation, Medien, Multimedia
__ F CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS / Baugewerbe, Bau, öffentlicher Bau
__ G HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION / Hotel- und Gastgewerbe - Tourismus und Freizeit
__ H INDUSTRIE / Industrie
__ I INSTALLATION ET MAINTENANCE / Montage und Instandhaltung
__ J SANTÉ / Gesundheit
__ K SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITÉ / private und öffentliche Dienstleistungen
__ L SPECTACLE / Unterhaltung
__ M SUPPORT A L'ENTREPRISE / wirtschaftliche Dienstleistungen
__ N TRANSPORT ET LOGISTIQUE / Transport und Logistik

Die oberste Struktur von ROME V3 entspricht somit mehr der Branchenklassifikation nach NACE als der Struktur von ISCO-08.

Die Anzahl der Berufsfelder (insgesamt 110) hängt mit der Größe der "Branche" zusammen – kleinere Branchen weisen weniger Berufsfelder (4 bei Kommunikation, Medien, Multimedia) auf, größere können bis zu 15 Berufsfelder aufweisen, wie z.B. bei den privaten und öffentlichen Dienstleistungen.[16]

Innerhalb der 531 ROME Blätter werden die Berufe anhand von Tätigkeiten und Kompetenzen beschrieben. Es gibt einen eigenen Abschnitt zu Kompetenzen und Tätigkeiten, wobei jeweils zwischen Basiskompetenzen und -tätigkeiten und spezifischen Kompetenzen und Tätigkeiten unterschieden wird. Die Basiskompetenzen und -tätigkeiten gelten dabei für alle Berufsbezeichnungen, die im Rahmen eines ROME Blattes anzutreffen sind; wohingegen die spezifische Kompetenzen und Tätigkeiten mit einzelnen Berufsbezeichnungen verbunden sind und nicht für alle Berufsbezeichnungen innerhalb des Blattes gelten müssen.

Qualifikationen, Kompetenzen und Fertigkeiten werden in Frankreich im „*Repertoire National des Certifications Professionnelles*" (RNCP)[17] gesammelt, mit welchem das französische PES (Pôle Emploi) verbunden ist und wobei es zu regelmäßigen Updates bzw. Synchronisierungen der Inhalte von RNCP und ROME V3 kommt. Im RNCP kann ebenfalls via Berufsfelder (110) gesucht werden oder über einzelne Berufe sowie Zertifikate. Auch kann via ROME-Code gesucht werden. Im RNCP sind alle beruflichen und formalen (Bildungs-)Abschlüsse und deren Kompetenzen und Fertigkeiten enthalten; weiters wird vom RNCP in die ROME-Blätter verlinkt und umgekehrt.

16 Zur Struktur von ROME V3 siehe auch http://www.pole-emploi.fr/file/mmlelement/pj/ab/d8/08/f4/arborescence_fiches_metiers59576.xls (2011-04-18)
17 Der RNCP ist derzeit noch im Aufbau begriffen und umfasste im April 2011 rd. 6.000 Begriffe, was ca. 50% der angestrebten Gesamtsumme entspricht.

Jede Qualifikation aus dem RNCP ist somit einem oder mehreren ROME-Codes zugewiesen, umgekehrt hat jeder ROME-Code ein oder mehrere Qualifikationen aus dem RNCP zugewiesen.

In der folgenden Abbildung 7 (übersetzt mit Google Translator) wird beispielhaft für den Beruf Sommelier das ROME-Blatt zu den Kompetenzen und Tätigkeiten dargestellt.

Abbildung 7
ROME Datenblatt zu *Sommelier* (Weinkellner)

G1804 **Sommelier**

Description du métier | **Activités et compétences** | Mobilité professionnelle | Certifications

Aktivitäten und Grundfertigkeiten

Aktivitäten	Skills
▪ Entwickeln Sie die Weine und Getränke nach Art der Küche, Lage	▪ Verein Essen und Wein
▪ Präsentieren der Weinkarte, beraten Kunden und übernehmen die Kontrolle	▪ Die sensorische Beurteilung von Wein (Geruchs-, Geschmacks-, Bild)
▪ Bereiten Sie den ausgewählten Wein (Warm-up, Ansiedlung, wählen ...), die entsprechenden Glas-und Dienst am Kunden	▪ Gesetzgebung Weine und Spirituosen
▪ Planen Sie den Keller von Herkunft, Alter Wein, Verpackung und Lagerung Methoden (Bonus, den sofortigen Verbrauch, ...)	▪ Geschichte der Weinberge
	▪ Rebsorten (Ampelographie)
	▪ Grundlagen der kulinarischen Produktion
	▪ Wein-Service-Techniken (Sedimentation, Belüftung, ...)
	▪ Önologie
	▪ Principles of Customer Relationship
	▪ Erhaltung Techniken Weine

Aktivitäten und spezifischen Kompetenzen

Aktivitäten	Skills
▪ Wählen und kaufen Weine aus Produzenten, Großhändler, ...	▪ Mit Informationssysteme und Kommunikation
	▪ Tasting Techniken
	▪ Marketing-Techniken
▪ Überwachen Sie den Status des Produkts Vorräte, identifizieren Beschaffung Bedürfnisse und die Kontrolle an den Aufrufer betroffenen	▪ Regeln für die Bestandsverwaltung

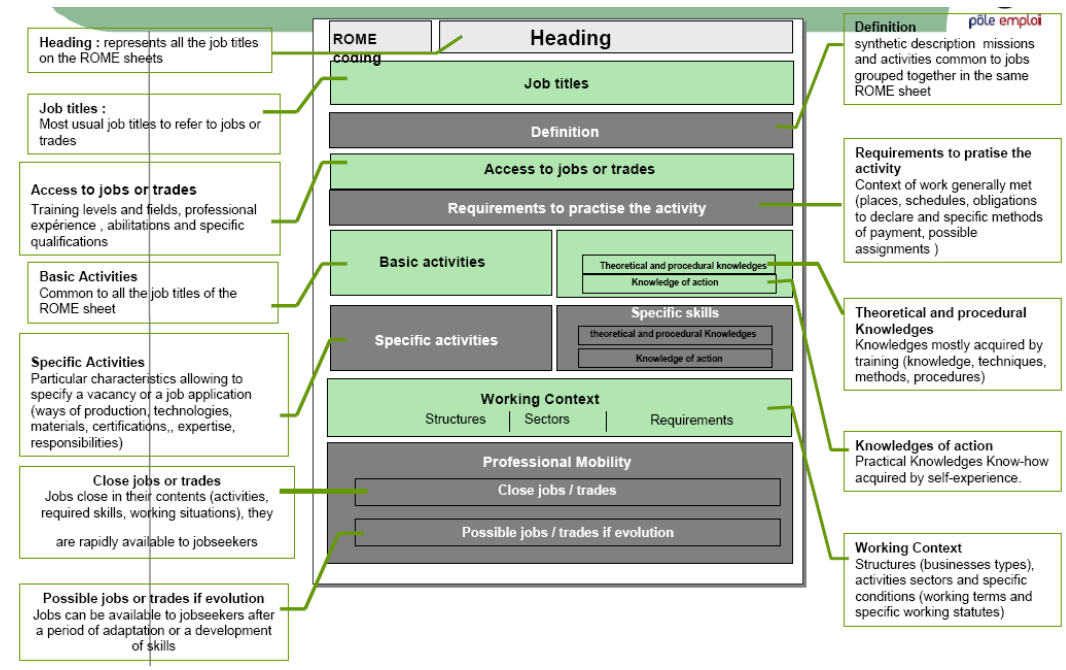
Quelle: Pôle Emploi: Detail dela fiche métier: http://www2.pole-emploi.fr/espacecandidat/romeligne/AfficherDetailFicheMetier.do?ficheMetier=G1804&origineFicheMetier=origineRomeLigne&ficheMetierPrincipale=G1802 (2011-04-07), Übersetzung mit Google Translator

Für die berufliche Mobilität sind die spezifischen Kompetenzen und Tätigkeiten wichtig. Unter dem Bereich „*Mobilité professionelle*“ werden sogenannte „*Emplois proches*“ (verwandte Berufe bzw. verwandte ROME *fiches*) angeführt, deren Tätigkeiten, Kompetenzen und Arbeitsumgebungen ähnlich wie jene des Berufsclusters des ROME Blattes sind. Weiters gibt es noch „*Emplois envisageable si évolution*“, darunter sind Berufscluster zu verstehen, die nach einer Weiterbildung oder on-the-job-training ausgeübt werden können. Beim Matching wird über die Kompetenzen und Tätigkeiten abgeglichen, welche Berufe für Stellensuchende über den jeweiligen Berufscluster hinweg ebenfalls von Interesse sein könnten. Aufgrund

des Abgleichs über die Kompetenzen werden somit mehr Stellengesuche gefunden, als wenn „nur“ mit einem einzelnen Beruf gematcht würde.

Die folgende Abbildung 8 zeigt die schematische Darstellung der ROME-Blätter sowie die vorhandenen Kategorien.

Abbildung 8
Schematische Darstellung eines ROME Blatts



Quelle: Präsentation von Fabrice Marie-Rose, Valérie Goulet: The Modernization of ROME. European Seminar, 26.4.2010

1.3.3 Wartung und Aktualität

Änderungen werden innerhalb von ROME V3 vor allem hinsichtlich einer Verbesserung des Matching vorgenommen. Je nachdem wie dringend hier Anpassungen notwendig sind, komnmt es zu Updates von ROME. ROME V3 wurde im Dezember 2009 eingeführt, kleinere Updates werden laufend durchgeführt, 2010 wurden z.B. neue „green jobs“ aufgenommen.

1.3.4 Verwendung der Klassifikation im Matching

Pôle emploi – Suche nach offenen Stellen

Pôle emploi – www.pole-emploi.fr – bietet 4 Suchmodi (im Rahmen der offenen/unregistrierten sowie der registrierten Suche nach offenen Stellen) an:

__(1) Einfache Suche *(Recherche simple)*
__(2) Erweiterte Suche *(Recherche avancée)*
__(3) Nach Inserate-/Stellenanzeigennummer *(Par numéro d´offre)*

__ (4) Nach ROME Code *(Par Code ROME)*

(1) Die Kriterien der einfachen Suche umfassen:

__ Gesuchte Stelle/Berufsbezeichnung *(Emploi recherché)*
(Freitexteingabe; kein autocomplete)

__ Ort *(Lieu de travail)*
Ort: eine Kommune, ein Department, eine Region, Frankreich gesamt, ein Land, ein Kontinent; (nach der Vorauswahl aus einer Liste weitere Auswahlliste bzw. Freitexteingabe)

__ Vertragsart *(Type de contrat)*
(z.B.: unbefristete Stelle, interimistische Stelle, Saisonstelle, Selbständigkeit, etc. – Liste)

(2) Die Suchkriterien der erweiterten Suche sind:

__ Ich suche eine Stelle als ... *(Je recherche un emploi de ...)*
Gesuchte Stelle/Berufsbezeichnung (Freitexteingabe)
oder
Branche > Berufsfeld *(Domaine Professionnel > préciser ce domaine)*
(Details siehe unten)

__ Ort (*Lieu de travail)*
eine Kommune (inkl. Umkreiseinschränkung), ein oder mehrere Departments, eine oder mehrere Regionen, Frankreich gesamt, ein oder mehrere Länder, ein oder mehrere Kontinente

__ Aktualität des Inserats *(Date d'émission (facultatif))*
Gestern, 3 Tage, 1 Woche, 2 Wochen, 1 Monat, 3 Monate – Liste)

__ Unternehmenssektoren/Branchen (*Secteur d'activité de l'entreprise (facultatif))*
(Liste)

__ Vertrag (*Contrat (facultatif))*
Vertragsart – Liste *(Type de contract)*; Jahresgehalt – Liste *(Tout salaire annuel)*; maximale Wochenarbeitszeit in Stunden – Freitexteingabe *(Nombre d'heures par semaine maximum)*

__ Berufserfahrung *(Expérience dans la fonction (facultatif))*
Berufsanfänger oder Berufserfahrung seit ... Jahren/Monaten

__ Ausbildungsabschlüsse und Sprachen *(Formation et langues (facultatif))*
Ausbildungsabschlüsse (Liste) und Bereich (Liste)
Sprachen (Liste) und Sprachniveau (Liste)

__ Schlagworte (*Mot(s) clé(s) (facultatif))*
(Freitexteingabe)

Die 14 Branchen und 110 Berufsfelder im Matching entsprechen im Wortlaut ROME V3 (Vgl. 1.3.2)

Abbildung 9
Branche > Berufsfeld *(Domaine Professionnel > préciser ce domaine)*

Quelle: http://www2.pole-emploi.fr/espacecandidat/nicola/InitialiserCriteres.do

Zusätzlich stehen noch die Suchmöglichkeiten über die Inseratenummer (3) und den Code ROME (4) zur Verfügung.

(4) Suche über den Code ROME: Der durch einen Buchstaben und vier Zahlen gekennzeichnete ROME Code kann durch die Weiterleitung zu den ROME „Blättern“ über Beruf (Freitext), Kompetenzen (Freitext), Branchen (Liste), Berufsfelder (Liste) (siehe oben), oder „Thema“ (Berufe im Bereich ... - Liste) gesucht werden und der Code aus dem ROME „Blatt“ in das Suchfeld kopiert werden. Die weiteren Suchkriterien der Suche über den Code ROME entsprechen den Kriterien der erweiterten Suche.

Matching mit Kompetenzen (in der erweiterten Suche und der Suche über den ROME Code)

In der erweiterten Suche und in der Suche über den Code ROME wird in weiteren Schritten mit Kompetenzen gematcht. Um Stellenangebote über Kompetenzen zu finden, ist Voraussetzung, dass eine Berufsbezeichnung ausgewählt wurde.

In der erweiterten Suche:

__ 1. Schritt: Freitexteingabe im ersten Suchfeld „Ich suche eine Stelle als .../*Je recherche un emploi de ...*“

__ 2. Schritt: Treffer werden angezeigt; Auswahl einer Berufsbezeichnung aus der dem entsprechenden ROME „Blatt“ zugeordneten Berufe (Liste)

__ 3. Schritt: Auswahl von 5 Kompetenzen, die dem gewählten Beruf zugeordnet sind

In der Suche über den Code ROME:

__1. Schritt: Eingabe des ROME Codes (Link zu den ROME „Blättern“ öffnet sich in einem neuen Fenster)

__2. Schritt: ROME Code in das Suchfenster kopieren

__3. Schritt: Auswahl einer Berufsbezeichnung aus der dem entsprechenden ROME „Blatt“ zugeordneten Berufe (Liste)

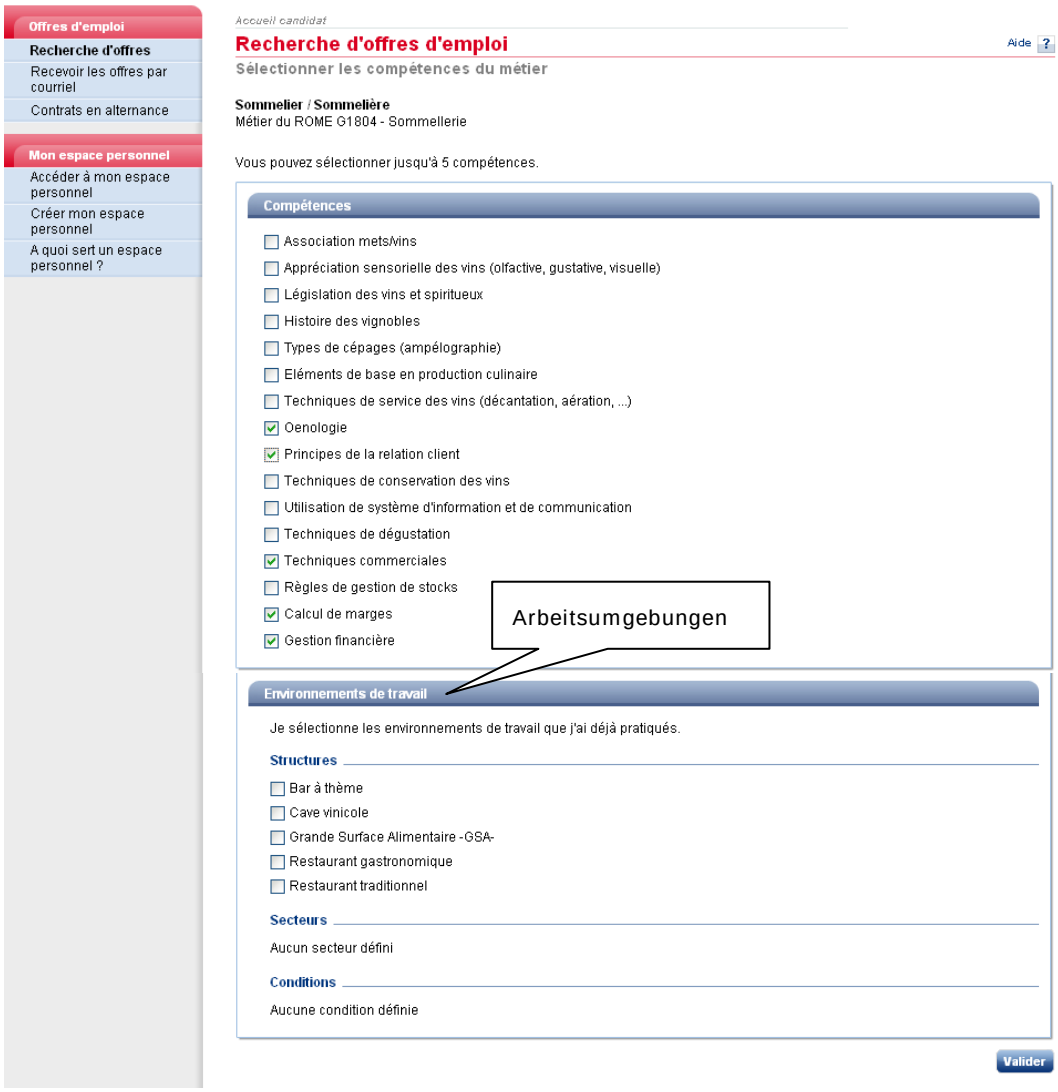
__4. Schritt: Auswahl von bis zu 5 Kompetenzen, die dem gewählten Beruf zugeordnet sind

Angezeigt werden in weiterer Folge alle Stellenangebote, die die ausgewählten (bis zu 5) Kompetenzen beinhalten. Hauptsächlich sind die gefundenen Stellenangebote jene mit der Bezeichnung des gesuchten Berufs, es werden aber auch Stellen in verwandten bzw. ähnlichen Berufen gefunden und angezeigt, in denen diese Kompetenzen gefragt sind. Die Auswahl von Kompetenzen ist nur eine zusätzliche Suchmöglichkeit, sie ist nicht verpflichtend und kann auch weggelassen werden.

Abbildung 10

Beispiel gesuchte Stelle als „Sommelier“
Treffer in den ROME „Blättern“ werden angezeigt, Auswahl einer Berufsbezeichnung (2. Schritt)

Auswahl von 5 Kompetenzen, die „Sommelier“ zugeordnet sind (3. Schritt)
(Die zugeordneten Arbeitsumgebungen finden sich darunter)



Quelle: http://www.pole-emploi.fr/accueil/ (registriert)

Pôle emploi – Registrierte Suche nach offenen Stellen

In der registrierten Suche stehen die gleichen Suchmöglichkeiten zur Verfügung wie in der offenen/unregistrierten Suche.

Mon espace personnel heißt der Benutzerbereich für registrierte BewerberInnen. Im Benutzerprofil werden weitere Services wie beispielsweise CV-Erstellung, gespeicherte Suchen, Nachrichten von Pôle emploi, Übersicht über Stellenangebote und elektronische Bewerbung angeboten. Auch über den CV werden offene Stellen gematcht. Die Funktionsweise und die Struktur des CVs sind ähnlich wie die erweiterte Suche aufgebaut – auch im CV können über Berufe Kompetenzen zugeordnet werden.

Die Matching-Kriterien im CV umfassen:

__Arbeitserfahrung

__ Kompetenzen (sind bereits dem gewählten Beruf zugeordnet und können ohne Beschränkung ausgewählt/angehakt werden – im Vgl. dazu: in der offenen Suche können nur 5 Kompetenzen ausgewählt werden)
__ Arbeitsumgebungen
__ Orte
__ Vertragsart und -dauer
__ Berufserfahrung
__ Qualifikationsniveau
__ Sprachen
__ Führerscheine
(siehe Screenshot 10: Erstellter CV – Vgl. Anhang)

Verwendung der Berufs- und Kompetenzensystematik bei Pôle emploi

Die ROME Struktur – 14 Branchen, 110 Berufsfelder, 531 ROME „Blätter" mit den zugeordneten Berufsbezeichnungen und Kompetenzen – werden von Pôle emploi für das Matching verwendet. Es gibt keine Abweichungen der ROME Bezeichnungen im Rahmen der Verwendung von Pôle emploi.
In den ROME „Blättern" wird zwischen Basiskompetenzen und spezifischen Kompetenzen unterschieden. Diese strukturelle Unterscheidung fällt beim Matching weg, alle Kompetenzen sind auf einer Ebene angeordnet. Auch die in den ROME „Blättern" zugeordneten Arbeitsumgebungen werden für das Matching verwendet.

Pôle emploi bietet kein von Berufen unabhängiges Matching über Kompetenzen an. Kompetenzen sind immer Berufen bzw. den ROME „Blättern" zugeordnet. In den Treffern der Suche nach Stellenangeboten finden sich daher hauptsächlich Stellenangebote dem gewählten Beruf entsprechend bzw. verwandte und ähnliche Berufe. Nachdem keine Kompetenzen aus anderen Berufen bzw. ROME „Blättern" zugeordnet werden können, ist es ausgeschlossen, Treffer aus anderen (nicht verwandten oder ähnlichen) Berufsbereichen zu erhalten.

1.4 Taxonomy_DB (Schweden)

1.4.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang

Taxonomy_DB wurde von Arbetsförmedlingen (PES Schweden) entwickelt und stellt eine Taxonomie für Berufe, Kompetenzen und weitere internationale Standards dar. Taxonomy_DB basiert(e) auf ISCO-88 (2012/2013 wird auf ISCO-08 umgestellt) sowie weiteren internationalen Standards wie ISO oder ISCED und beinhaltet unter anderem auch Informationen zu Führerscheinen, Sprachen und Ausbildungen.

Die Ausgangsbasis von Taxonomy_DB war der Übergang von einer älteren Berufsklassifikation *(Nordic Standard Occupational Classification, NYK)* zu einer neuen schwedischen Version von ISCO, der *Swedish Standard Classification of Occupation (SSYK)*, 1996. Die Berufsbezeichnungen und Kompetenzen wurden damals überarbeitet und auf einen aktuellen Stand gebracht. 2004 wurde dann die erste Version von Taxonomy_DB – basierend auf den Überarbeitungen der SSYK – erstellt und weiterentwickelt. Dabei wurde der schwedische Thesaurus zunächst in sechs europäische Sprachen und schließlich in insgesamt 22 Sprachen (Bulgarisch, Dänisch, Deutsch, Englisch, Estnisch, Finnisch, Französisch, Griechisch, Holländisch, Italienisch, Lettisch, Litauisch, Maltesisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Slowakisch, Slowenisch, Spanisch, Schwedisch, Tschechisch, Ungarisch) übersetzt. Dies ist auch die Ausgangsbasis für ESCO (*European Skills/Competences, qualifications and Occupations*), das derzeit auf europäischer Ebene entwickelt wird.

Der schwedische Teil der Taxonomy_DB wurde von Arbetsförmedlingen weiterentwickelt. Seit 2005 hat sich die Anzahl der Berufsbezeichnungen und die Anzahl der Kompetenzen verändert. Z.B. wurde durch das Zusammenführen von Synonymen die Anzahl der Berufsbezeichnungen von rd. 5.000 auf ca. 3.400 reduziert. Es wurden neue Kompetenzen in die Taxonomie aufgenommen und alte gestrichen; insgesamt verringerte sich die Gesamtzahl von ca. 6.000 auf rd. 5.400. Die Anzahl der Berufsfelder wurde von 19 auf 21 erweitert, auch deren Benennung hat sich teilweise geändert.
Taxonomy_DB zielt darauf ab, ein aktuelles Vokabular für Matching bereitzustellen; dies ist der Hauptverwendungszusammenhang der Taxonomie. Derzeit beträgt die Gesamtanzahl der Kompetenzen 5.394, wobei es sich dabei ausschließlich um berufsspezifische Kompetenzen handelt und keinerlei Soft Skills in Taxonomy_DB enthalten sind. Generell berücksichtigt Taxonomy_DB keine berufsübergreifenden Kompetenzen, wobei die Rubrik „Allgemeine Computer-Kenntnisse (z.B. MS Office, IBM Lotus, Internet/Intranet)“ eine Ausnahme darstellt sowie die Rubrik „Allgemeine Kompetenzen“, die Berufserfahrung beinhaltet (z.B. Management-Erfahrung, Projektmanagement-Erfahrung, Auslandserfahrung).

1.4.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten

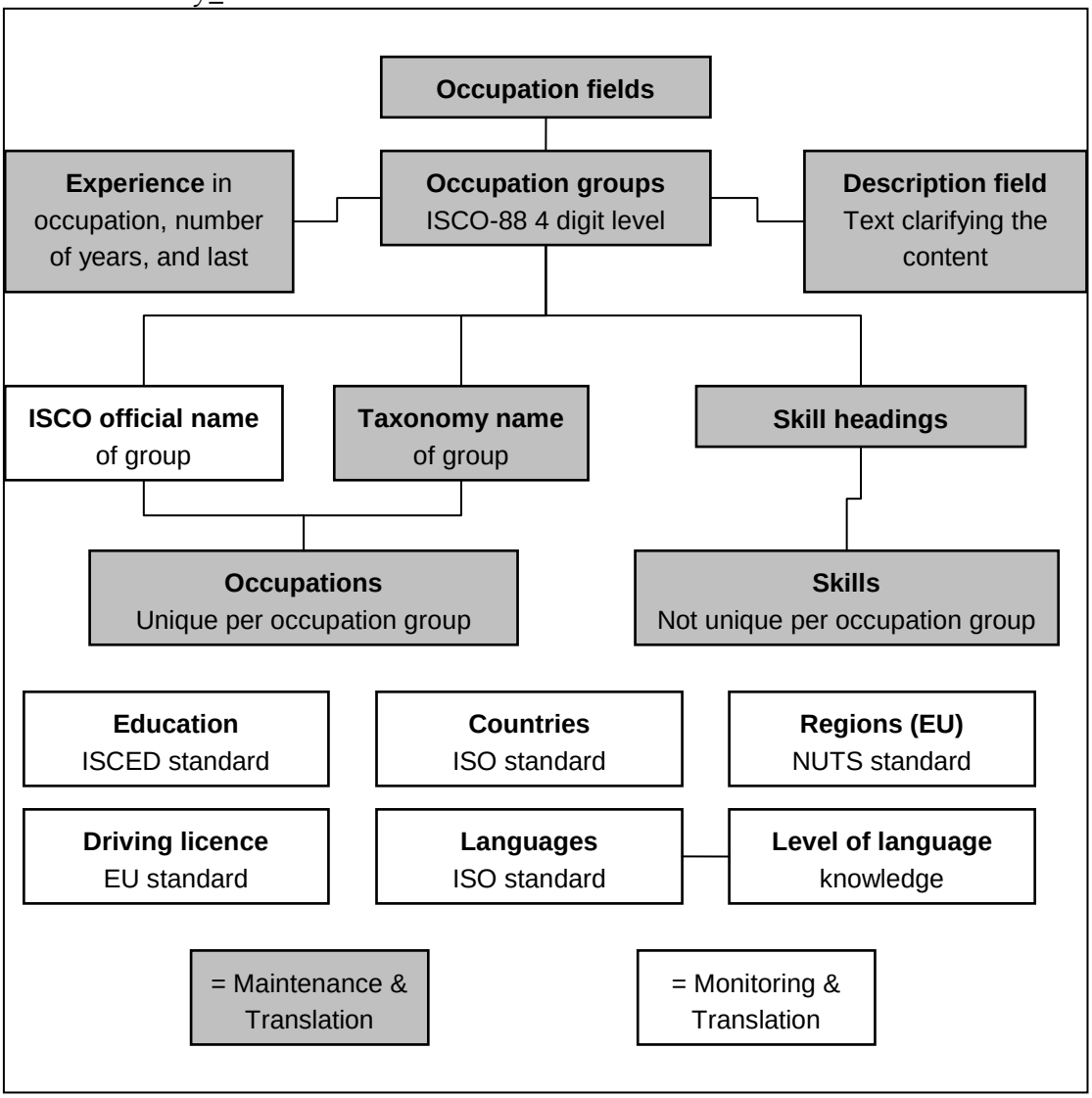
Taxonomy_DB wurde basierend auf ISCO-88 entwickelt und beinhaltet 8 Berufshauptgruppen (welche wiederum in Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und

Berufsgattungen differenziert werden). 2012/13 wird auf ISCO-08 umgestellt und somit von 8 Berufshauptgruppen auf 10 Berufshauptgruppen erweitert.

Berufe und Kompetenzen werden in Taxonomy_DB in Berufsgruppen zusammengeführt, welche mit den ISCO 4-Stellern ident sind. Kompetenzen sind unter 50 „Kompetenzüberschriften" *(‚skill headlines')* versammelt, wie z.B. *„allgemeine Computer-Kenntnisse"*, *„CAD – Computer Aided Design"*, *„Transportsysteme"*, *„Werkstoffkunde"*, *„Sport/Freizeit"*. Taxonomy_DB beinhaltet keine Synonyme, nur Vorzugsbezeichnungen für Kompetenzen; weiters gibt es keine Definitionen.

Die unterschiedlichen Inhalte von Taxonomy_DB können überblicksmäßig folgendermaßen abgebildet werden:

Abbildung 11
Inhalt Taxonomy_DB



Quelle: Gunnar Wass: Standardisation of the labour market. 22 years at the Swedish Labour Market Administration

Hinsichtlich der Berufsstruktur sind 21 Berufsfelder (*occupational fields*) anzutreffen. Die Berufsfelder unterteilen sich wiederum in 355 Berufsgruppen (*unit groups*), die hier beispielhaft angeführt werden:

__ Verwaltung, Wirtschaft, Recht
Berufsgruppen: z.B. Verwaltungsassistenten, Bank- und Postangestellte, Rechtsanwälte und Staatsanwälte, ...

__ Baugewerbe/Bau und Instandhaltung
Berufsgruppen: z.B. Betonbauer, Tischler und Schreiner, Maurer, Ingenieure (Bau und Konstruktion), ...

__ Manager und Executive Directors
Berufsgruppen: z.B. IT-Manager, leitende Verwaltungsbedienstete, Leiter kleinerer Betriebe (Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Gartenbau), Leiter kleiner Unternehmen (Service), Verkaufs- und Marketingleiter, ...

__ Datenverarbeitung/IT
Berufsgruppen: z.B. EDV-Techniker, Systemanalytiker und Programmierer, ...

__ Vertrieb, Einkauf, Marketing

__ Handwerk

__ Hotel, Restaurants, Catering

__ Gesundheitswesen

__ Industrielle Herstellung

__ Installation und Instandhaltung

__ Körper- und Schönheitspflege

__ Kultur, Medien und Design

__ Militär

__ Natural Resources

__ Wissenschaft/Wissenschaftliches Arbeiten

__ Pädagogische Arbeit

__ Sanierung und Entsorgung

__ Sozialarbeit

__ Sicherheitsdienste

__ Technik

__ Transport

Diesen 21 Berufsfeldern sind 355 Berufsgruppen (*occupational groups*) untergeordnet, welchen wiederum rund 3.400 Berufe und Spezialisierungen (allerdings keine Synonyme) zugeordnet sind. Die Zuordnung zu Kompetenzen erfolgt in den 355 Berufsgruppen und somit nicht zu einzelnen Berufen. Wobei die Anzahl von Kompetenzen je Berufsgruppe variieren kann, wie z.B. rund 75 für ÄrztInnn oder rund 35 für Lkw-FahrerInnen.

Die Kompetenzen in Taxonomy_DB sind nach folgenden Kriterien strukturiert:

__ *Skill main headline*

__ *Skill headline*

__ *Skill*

Wobei die skill main headlines in folgende zwei Gruppen unterteilt sind:

__ EDV-Kenntnisse (*„Datakunskaper“*)

__ „Andere Kompetenz-Rubriken“ (*„Övriga kompetensrubriker“*)

Die skill headlines (insgesamt 50) sind dann wiederum bei den EDV-Kenntnissen in folgende Kategorien unterteilt:

- Allgemeine Computer-Kenntnisse
- Applikationsplattformen
- Betriebssysteme
- CAD – Computer Aided Design
- Datenbanken
- Hardware
- Integrationsplattformen
- Kommunikationsprotokolle
- Netzwerke
- Programmierung und Systementwicklungs-Tools
- Programmiersprachen
- Publishing und Portal-Tools
- Routing-Protokolle
- Steuer-und Entwicklungsmodelle

Unter „Andere Kompetenz-Rubriken“ sind folgende skill headlines zusammengefasst:

- Allgemeine Kompetenzen (gemeint ist hier Berufserfahrung)
- Berechtigungen, Schifffahrt
- Buchhaltung
- Buchungssysteme
- Computer Training/Unterricht
- Dialekte
- *Elbehörigheter* (schwedische Berechtigungen für Strominstallationen)
- Elektronik Kompetenzen
- Fachbereiche/Zertifikate Medizin/Ärzte
- Gesang
- Kompetenzen von Hochschullehrern
- Kompetenzen von Lehrkräften
- Kompetenzen Zahnmediziner
- Logistik-Programme/-Software
- Mobiltelefonsysteme
- Musikinstrumente
- Musikrichtungen/Genres
- Programmierung, CNC-Steuerungen
- Qualitätssysteme
- Qualitäts-Tools
- Reference Data
- Reiseverkauf
- Schifffahrt
- Schweiß- und Lötmethoden, Normen
- Schweißverfahren
- Software für die Erstellung digitaler Inhalte

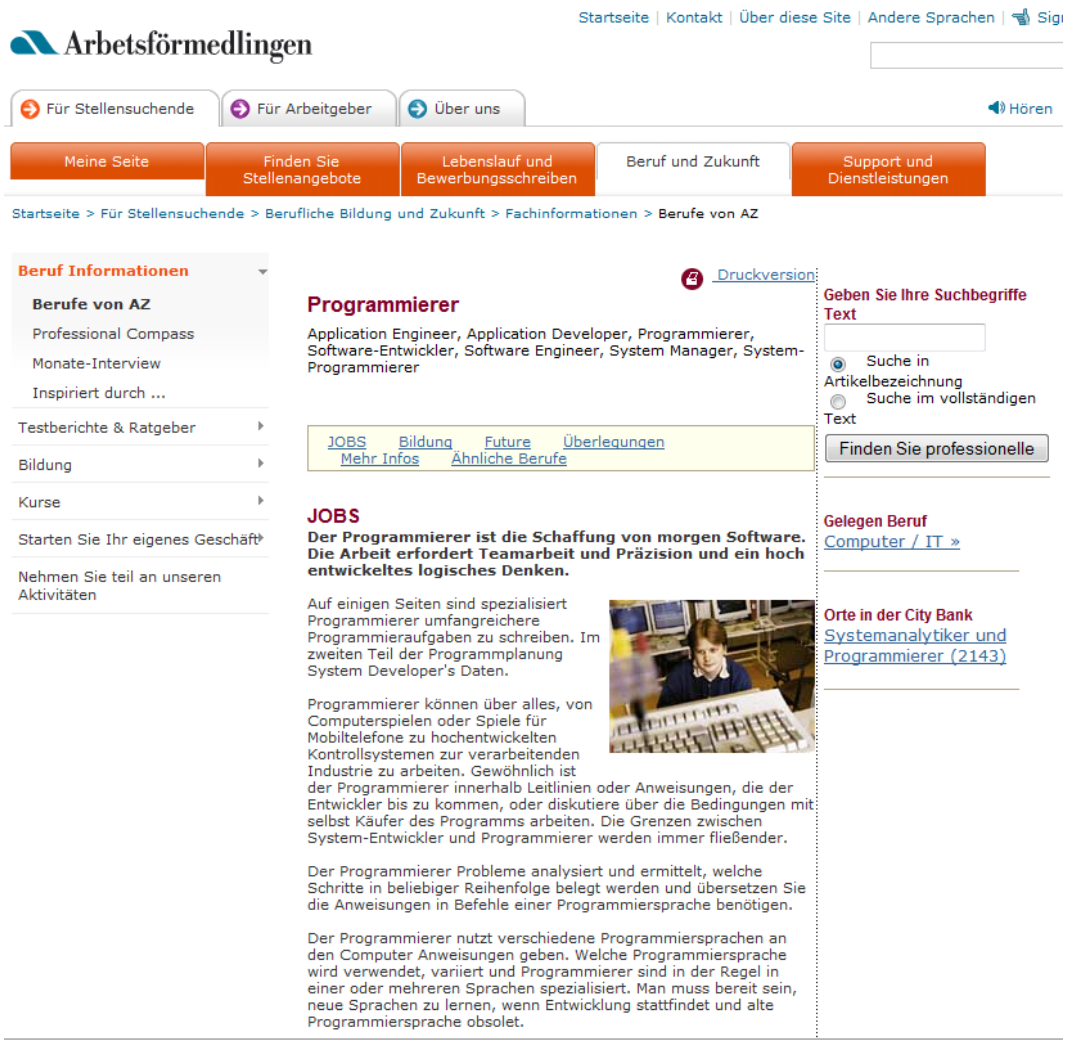
- Sonstige Kompetenzen (darunter fallen ohne weitere Struktur die meisten Kompetenzen, insgesamt: 3.516)
- Sport/Freizeit
- Sprengen, Spezialisierung
- Tanz
- Telefonanlagen
- Transport-Systeme
- Verträge
- Werkstoffkunde/Materialkunde
- Zertifikate/Diplome
- Zertifikate/Lizenzen

Die Struktur der Kompetenzen ist somit relativ rudimentär, mit nur zwei sehr generellen Hauptgruppen (*„EDV-Kenntnisse“ und „Andere Kompetenz-Rubriken“*), wobei dann bei den *„sonstigen Kompetenzen“* unter *„andere Kompetenz-Rubriken“* über 3.500 Kompetenzen zugeordnet sind, welche eine sehr breite Bandbreite aufweisen, z.B. von „Industriefotografie“ über „Herstellung von Grabsteinen“, „Maniküre“, „Homöopathie“, „Stromversorgungssystem“ bis hin zu „Stahlkonstruktion“. Gerade diese fehlende Struktur der Kompetenzen wurde bei der Entwicklung von ESCO intensiv diskutiert, wobei der Entschluss getroffen wurde, für ESCO eine eigene, stringente Struktur zu entwickeln und somit nicht jene von Taxonmy_DB zu übernehmen.

Auf der Website von Arbetsförmedlingen kommt die Information aus Taxonomy_DB auf den Berufsinformationsseiten zum Einsatz. Abbildung 12 zeigt eine Beschreibung eines Programmierers (Übersetzung durch Google Translator), wobei zunächst weitere Berufsbezeichnungen angeführt werden und anschließend die Tätigkeiten beschrieben werden. Weiters werden Informationen zur Ausbildung sowie zu zukünftig zu erwartenden Entwicklungen im Beruf, Sprachkenntnisse sowie ähnliche Berufe angeführt.

Abbildung 12

Berufsbeschreibung bei Arbetsförmedlingen



Quelle: Arbetsförmedlingen http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkesinformation/Yrken-A-O.html?url=-491989159%2FYrken%2FYrkesBeskrivning.aspx%3FiYrkeId%3D314&sv.url=12.78280711d502730c1800072 (2011-04-15), Übersetzung durch Google Translator

1.4.3 Wartung und Aktualität

Die laufende Wartung des Systems wird ein- bis zweimal jährlich mittels größerer Updates vorgenommen; jedoch nur in der schwedischen Version von Taxonomy_DB. Daher gibt es in der schwedischen Version mittlerweile 21 Berufsfelder, 355 Berufsgruppen und rund 3.400 Berufe sowie rund 5.400 skills (Stand Dezember 2011). Die Wartung der schwedische Sprachversion wird durch das schwedische PES vorgenommen. Für die anderen Sprachversionen, die in ESCO verwendet werden, werden die Änderungen nicht nachgezogen. Hier entsteht die eigenständige Entwicklung durch die Europäische Kommission, wobei dann eine eigene Struktur entwickelt sowie weitere skills and competences (z.B. jene zu transversal und soft skills aus DISCO) herangezogen werden.

1.4.4 Verwendung der Klassifikation im Matching

Platsbanken – Suche nach Stellen

Die Schnellsuche in Platsbanken auf der Startseite des schwedischen Arbeitsmarktservice – www.arbetsformedlingen.se – bietet 3 Sucheinstiege:

__ (1) Schnellsuche über ein Schlagwort (Freitext, ohne autocomplete)

__ (2) Schnellsuche über Berufsfeld > Berufsgruppe > Beruf(sbezeichnung)

__ (3) Schnellsuche über Ort > Kommune > Berufsfeld

Die Detailsuche in Platsbanken umfasst folgende Kategorien:

__ Beruf
Berufsfeld > Berufsgruppe > Beruf(sbezeichnung)
(Yrkesområde > yrkesgrupp > yrke)

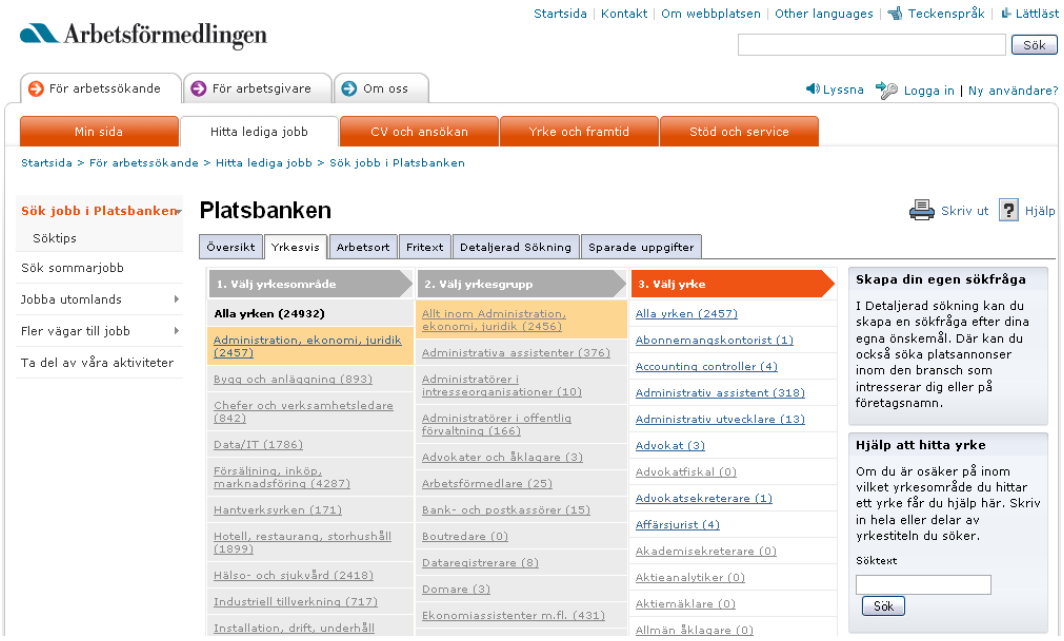
__ Ort
Land/Region > Kommune

__ Unternehmen
Branche, Name des Unternehmens, Organisationsnummer (des Unternehmens), Anzeigennummer

__ Beschäftigung
Art der Beschäftigung, Gehalt, Dauer/Befristung, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Führerschein, Fester Arbeitsplatz/Festanstellung

In Platsbanken werden die Berufsfelder *(Yrkesområde),* die zugeordneten Berufsgruppen und Berufe/Berufsbezeichnungen der Taxonomy_DB-Struktur verwendet (Details siehe unten).

Abbildung 13
Berufsfeld > Berufsgruppe > Beruf(sbezeichnung)
(Yrkesområde > yrkesgrupp > yrke)



Quelle: www.arbetsformedlingen.se

Registrierte Suche nach Stellen: Mein CV *(Mitt CV)*

Als registrierter User können BewerberInnen einen CV anlegen *(Mitt CV),* der mit offenen Stellen gematcht wird.

Folgende Felder stehen zur Verfügung:

- Persönliche Angaben *(Personuppgifter)*: Name, Kontaktdaten, etc.
- Beschäftigung/Anstellungen *(Anställningar)*: bisherige Beschäftigungen bei Unternehmen können angegeben werden (Titel/Berufsbezeichnung, Name des Unternehmens, Beschreibung der Tätigkeit, Zeitraum – Freitexteingabe)
- Ausbildungen *(Utbildningar)*: Ausbildungen können angegeben werden (Schultypen – Liste, Schulnamen, Beschreibung, Zeitraum – Freitexteingabe)
- Sonstige Erfahrungen *(Övriga meriter)*: Erfahrungen und Qualifikationen, die nicht Teil einer formalen Aus- oder Weiterbildung sind (z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten), können angegeben werden (Organisation, Beschreibung der Tätigkeit, Zeitraum – Freitexteingabe)
- EDV-Kenntnisse *(Datakunskaper)*: EDV-Kenntnisse können aus einer Liste (Bereiche) gewählt und im gewählten Bereich können Kompetenzen angeklickt werden (Details siehe unten)
- Sprachen *(Språk)*: Sprachen können aus einer Liste gewählt werden und mit einem Niveau (wenig, gut, sehr gut, fließend) versehen werden
- Führerscheine *(Körkort)*: Führerscheinklassen können angehakt werden

- Präsentation *(Presentation)*: Freitextfeld für die Selbstdarstellung/Selbstpräsentation
- Beruf *(Yrke)*: mehrere Berufe können ausgewählt werden (Berufsfelder > Berufsgruppen > Beruf(sbezeichnungen)
  Der gewählten Berufsgruppe sind Kompetenzen zugeordnet, die aus einer Liste gewählt/angeklickt werden können. (siehe Screenshots 11: Kompetenzen Verwaltungsangestellte *(administrative assistenter)* – Vgl. Anhang).
  Die Kompetenzen sind unterteilt in EDV-Kenntnisse, Sonstige Kompetenzen, Generelle Kompetenzen (Details und Beispiel siehe weiter unten). Weitere Kompetenzen können über Freitexteingabe (kein autocomplete) gesucht werden und aus einer Trefferliste hinzugefügt werden.
- Arbeitsort *(Arbetsort)*: Länder, Kommunen
- Bedingungen *(Villkor)*: Anstellung, Selbständigkeit, *Nystartsjobb* (speziell für Langzeitarbeitssuchende) – Checkboxes, Gehaltsvorstellungen und Anfragen – Freitexteingabe

Die Angaben werden dann mittels Klick auf *Matcha CV* mit den Stellenangeboten abgeglichen.

Registrierte CV-Suche für ArbeitgeberInnen *(Sök CV)*

Registrierte ArbeitgeberInnen können nach Bewerberprofilen (CVs) suchen.
In der einfachen Suche über Ort und Beruf und in der detaillierten Suche über:

- Beruf (Freitextsuche mit Auswahl aus Trefferliste oder über Berufsfeld > Berufsgruppe)
- Berufskompetenzen (Freitextsuche mit Auswahl aus Trefferliste) (siehe Screenshots 12: Freitextsuche und Auswahl von Kompetenzen – Vgl. Anhang)
- Ausbildungsniveau
- Sprache
- Führerscheine
- Arbeitsort

Für ArbeitgeberInnen stehen im Rahmen der Suche nach CVs weniger Suchmöglichkeiten zur Verfügung als für BewerberInnen in der registrierten Suche. Vor allem Kompetenzen sind nicht aus einer vorgegebenen Struktur auswählbar, sondern können von ArbeitgeberInnen nur über eine Freitextsuche gefunden werden und dann aus einer Trefferliste zugeordnet werden.

Verwendung der Berufs- und Kompetenzensystematik

In Platsbanken werden die 21 Berufsfelder *(Yrkesområde)*, die zugeordneten Berufsgruppen und Berufe/Berufsbezeichnungen der Taxonomy_DB-Struktur verwendet.

Nur im BewerberInnen-Profil im Rahmen der CV-Erstellung (*Mitt CV*) ist eine Zuordnung von Kompetenzen möglich. Die der Berufsgruppe zugeordneten

Kompetenzen können angehakt werden und über die Freitextsuche erweitert werden. EDV-Kenntnisse (*Datakunskaper*) können auch separat aus den folgenden 14 Bereichen ausgewählt werden.

Die Struktur der EDV-Kenntnisse in Platsbanken *(Mitt CV)* ist in 14 Bereiche unterteilt.

Abbildung 14
EDV-Kenntnisse in Platsbanken[18] (Vgl. 1.4.2)

Quelle: www.arbetsformedlingen.se (registriert)

Unter Allgemeine Computerkenntnisse *(Allmänna Datakunskaper)* fallen z.B. *AbiWord, Adobe Acrobat, Apple iWork MAC, CAT-verktyg (Computer Aided Translation), Corel WordPerfect Office, ECDL, europeiskt datakörkort,* etc. und unter Anwendungsplattformen (*Applikationsplattformar*) z.B. *Apache Tomcat, webbserverprogram, Cocoa, applikationsplattform, IBM WebSphere, applikationsplattform, IIS, webbserverprogram, Java Composite, applikationsplattform, JBoss Application Server, applikationsplattform,* etc.

Der gewählten Berufsgruppe sind Kompetenzen zugeordnet, die aus einer Liste gewählt/angeklickt werden können. Diese Kompetenzen sind unterteilt in

__ EDV-Kenntnisse *(Datakunskaper)*
Die EDV-Kenntnisse entsprechen der Struktur der EDV-Kenntnisse wie oben dargestellt, es sind aber nur bestimmte Bereiche einer Berufsgruppe zugeordnet (siehe auch Screenshots 11 Kompetenzen Verwaltungsangestellte im Anhang).

__ Abschluss/Qualifikationsniveau *(Yrkesbevis/examen)*
Es stehen nur für die Berufsgruppe relevante formale Abschlüsse zur Auswahl.

__ Sonstige Kompetenzen *(Övriga kompetensord)*

18 Ungefähre Übersetzung: 1. Allgemeine Computerkenntnisse, 2. Anwendungsplattformen, 3. CAD, 4. Datenbanken, 5. Hardware, 6. Integrationsplattformen, 7. Kommunikationsprotokolle, 8. Netzwerke, 9. Betriebssysteme, 10. Programmierung und Systementwicklung, 11. Programmiersprachen, 12. Desktop-Publishing und Content Management Systeme, 13. Routingprotokolle, 14. Steuerungs- und Entwicklungsmodelle.

__ Allgemeine/Generelle Kompetenzen *(Generella kompetenser)*
Die allgemeinen Kompetenzen umfassen 6 Kategorien für Berufserfahrung und sind bei allen Berufsgruppen zugeordnet.

Dem Berufsfeld Verwaltung, Wirtschaft, Recht (*administration, ekonomi, juridik*) > Berufsgruppe Verwaltungsangestellte (*administrative assistenter*) sind beispielsweise folgende Kompetenzen zugeordnet:

__ EDV-Kenntnisse
Allgemeine Computerkenntnisse (*Allmänna datakunskaper):*
z.B. *AbiWord, Adobe Acrobat, Corel WordPerfect Office, ECDL, europeiskt datakörkort, FileMaker Pro, ...*
Desktop-Publishing und Content Management Systeme *(Publicerings- och portalverktyg)*
z.B. *Drupal, EPiServer, Escenic, Joomla, Lemoon, Litium Studio, ...*

__ Abschluss/Qualifikationsniveau *(Yrkesbevis/examen)*
StenografInnenausbildung *(Riksdagsstenograf, aspirantutbildning)*

__ Sonstige Kompetenzen (*Övriga kompetensord)*
z.B. Justiz *(Arbetsrättsliga frågor)*, Accounting (*Bokföringsvana*), Abschlüsse (*Bokslut*), Budget (*Budgetuppföljning*), Stenografie (*Debattstenografi*), Business Administration (*Ekonomiadministration*), ...

__ Allgemeine/Generelle Kompetenzen (*Generella kompetenser*)
Supervisor-Erfahrung (*Arbetsledarerfarenhet*), Erfahrung als Selbständiger/Selbständige (*Egenföretagare, erfarenhet*), Forschungserfahrung (*Forskning, erfarenhet*), Management-Erfahrung (*Handledarerfarenhet*), Projektleitungserfahrung (*Projektledning, erfarenhet*), Auslandserfahrung (*Utlandstjänstgöring, erfarenhet*)

(Screenshots 11: Kompetenzen Verwaltungsangestellte (*administrative assistenter)* – Vgl. Anhang)

Die für das Erstellen und Matchen von CVs verwendete Struktur bei den Kompetenzen ist wie bereits unter 1.4.2 beschrieben rudimentär in zwei Hauptgruppen gegliedert – EDV-Kenntnisse und Sonstige Kompetenzen. Die EDV-Kenntnisse sind in 14 Untergruppen gegliedert, die auch für die registrierten BewerberInnen sichtbar sind. Sonstige Kompetenzen sind Berufen in Form einer Liste zugeordnet und können ausgewählt werden; diese Struktur ist für BewerberInnen nicht sichtbar.

1.5 VDAB (Belgien/Flandern)

1.5.1 Entstehungs- und Verwendungszusammenhang

CO.BR.A (*COmpetenties en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt)* wurde entwickelt, um Berufe einfach zu beschreiben und diese Informationen VDAB-MitarbeiterInnen, Arbeitssuchenden und ArbeitgeberInnen zur Verfügung zu stellen. Berufe werden beschrieben durch Kompetenzen, Tätigkeiten, Zertifikate und Diplome, Arbeitsumgebung und Berufsspezialisierungen bzw. ähnliche Berufe. Kompetenzen und Tätigkeiten sind bei CO.BR.A besonders wichtig, da diese verstärkt für das Matching herangezogen werden. Unter anderem für diesen Zusammenhang verwendet VDAB (das flämische Arbeitsmarktservice) CO.BR.A, welches basierend auf ROME V2 entwickelt wurde. Derzeit (Stand Dezember 2011) wird auf COMPETENT umgestellt, das auf ROME V3 basieren wird und nicht nur in Flandern, sondern in ganz Belgien zum Einsatz kommen soll.

1.5.2 Struktur und Zusammenhang mit Kompetenzen und Fertigkeiten

CO.BR.A ist eine Klassifizierung von 550 beruflichen Clustern bzw. sogenannten Blättern (*'Beroepenfiche'*). Jedem Cluster sind mehrere Teilberufe zugeordnet. Tätigkeiten und Kompetenzen werden in den einzelnen Clustern bzw. Blättern beschrieben. Die Cluster sind 23 „Sektoren“ zugeordnet.

Abbildung 15
23 CO.BR.A „Sektoren“

- Verwaltung und kommerzielle Dienstleistungen
- General Management und Führungskräfte
- Trades
- Öffentliche Arbeiten und Bergbau
- Dienstleistungen für Einzelpersonen, Organisationen und Gemeinde
- Vertrieb und Verkauf
- Catering, Großküchen, Catering
- Wirtschaftsingenieure
- Core Angestellte und Spezialisten im Bereich Kommunikation, Business-Management-und ICT
- Kunst und Darstellende Kunst
- Landwirtschaft, Gartenbau, Fischerei, See-und Binnenhäfen
- Medizinische Versorgung
- Vorarbeiter in der Industrie
- Meister, Techniker und technische Rahmenbedingungen außerhalb der Branche
- Metall, Maschinenbau, Elektrotechnik und Elektronik
- Bildung und Ausbildung
- Orientierung
- Paramedizinischer Pflege
- Prozessindustrie (Lebensmittel, Chemie, Metallurgie, Papier und Verpackung)
- Online-Services, regionale Entwicklung und Beschäftigung
- Technisches Personal für Industrie und Forschung
- Textilien, Grafiken, Holz-und Bekleidungsindustrie
- Transport, Logistik, internationalen Handel

Quelle: VDAB: http://cobra.vdab.be/cobra/Cobra?event=progressiefZoeken (2011-04-07), Übersetzung mit Google Translator

Diese 23 Sektoren sind in weitere 63 Teilsektoren unterteilt.

Die Cluster sind einerseits stark an ROME V2 orientiert, andererseits gibt es auch noch weitere regional-spezifische Berufsprofile sowie rechtlich anerkannte Standards zu benötigten Kompetenzen.

Die Kompetenzen und Tätigkeiten sind den Berufsclustern zugeordnet. In CO.BR.A sind über 4.300 Kompetenzen versammelt, welche in *Basiscompetenties* (Grundkompetenzen) und *Specifieke competenties* (spezifische Kompetenzen) unterteilt sind. Die Kompetenzen, die den CO.BR.A-Clustern redaktionell zugeordnet werden, stammen aus einer Datenbank, die in Kompetenzgruppen und -untergruppen strukturiert ist. Die Unterscheidung zwischen grundlegenden und spezifischen Kompetenzen wird erst im Zuge der redaktionellen Zuordnung getroffen. Die grundlegenden Kompetenzen machen das Wesen des Berufs aus und stellen Kernaufgaben dar. Spezifische Kompetenzen sind tiefergehende Fähigkeiten, wie z.B. die Verwendung bestimmter Materialien oder Techniken.
Weiters gibt es bei CO.BR.A Schlüsselkompetenzen (insgesamt 73), welche vor allem persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen und soziale und kommunikative Fähigkeiten umfassen, welche in allen Berufen vorkommen können.

Abbildung 16
VDAB Berufsbeschreibung

Quelle:VDAB-Website http://cobra.vdab.be/cobra/Cobra?event=algemeneFiche&clusterBeroep=93 (2011-04-15), Übersetzung durch Google Translator

1.5.3 Wartung und Aktualität

CO.BR.A wurde basierend auf ROME V2 entwickelt, derzeit wird auf COMPETENT (das auf ROME V3 basiert) umgestellt, kleinere Anpassungen in CO.BR.A werden jedoch laufend vorgenommen.

1.5.4 Verwendung der Klassifikation im Matching

VDAB – Suche nach offenen Stellen

VDAB – http://vdab.be/werkzoeken/werkzoeken.jsp – bietet im Rahmen der (offenen/unregistrierten sowie registrierten) Suche nach Stellen eine Schnellsuche und eine erweiterte Suche an.

Die Schnellsuche umfasst:

- Beruf: Berufsbereichs- und Berufslisten
  21 Berufsbereiche, Teilbereiche und den Teilbereichen zugeordnete Berufe (Listen bzw. Baumstruktur)
- Region (Liste)
- Arbeitszeitform: beides, Vollzeit, Teilzeit
- Schlagwort

Die erweiterte Suche umfasst zusätzlich die Kriterien:

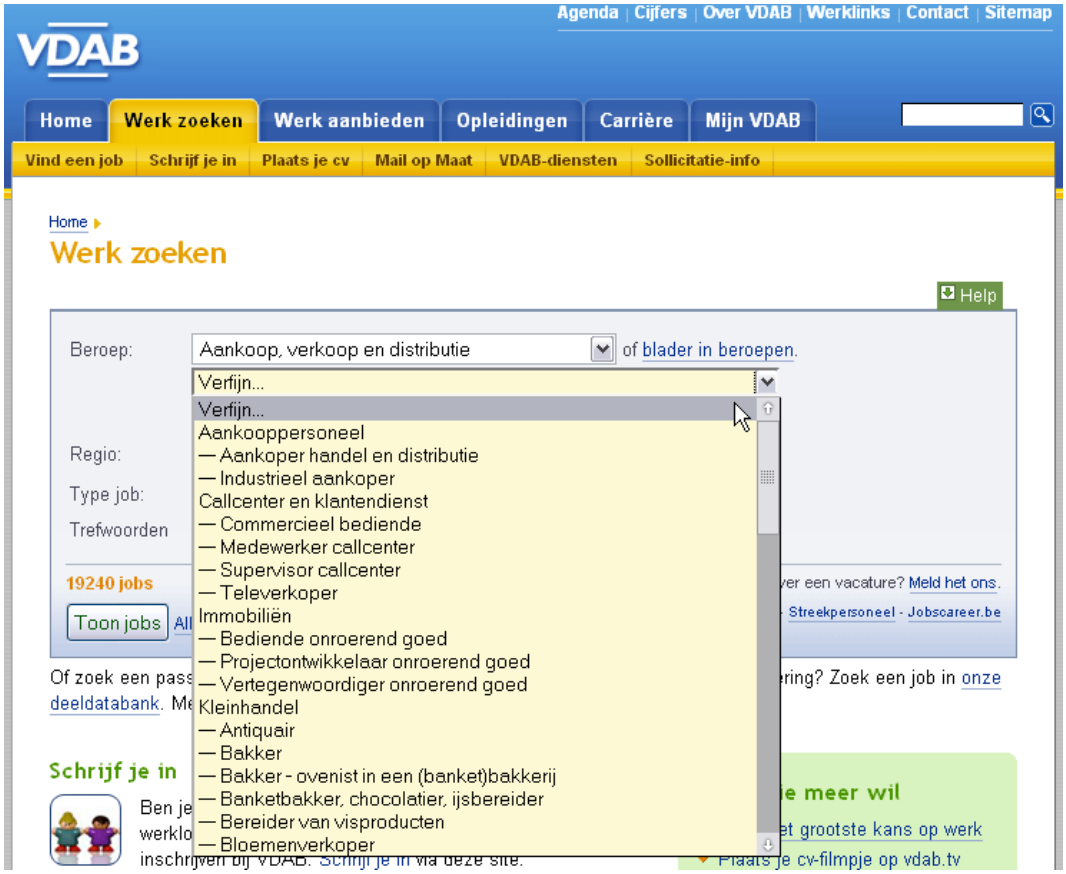
- Ausbildungsniveau/Abschluss: 14 Unterscheidungen, die tlw. in weiteren Schritten (max. 4) differenziert werden können
- Anstellungsart: Auswahlliste mit 11 Optionen (z.B. Befristete Stelle, Studentenjob, Selbständigkeit, ...)
- Aktualität des Inserats: 2, 7, 14 Tage, älter als 15 Tage

Ein weiterer Sucheinstieg wird über Berufsbereiche und Berufe angeboten und als „Stöbern in Berufen“ bezeichnet.[19]

Die Berufsbereiche, Teilbereiche und die den Teilbereichen zugeordneten Berufe sind ident mit den Kategorien bzw. der Baumstruktur der Schnellsuche und der erweiterten Suche.

[19] Siehe dazu http://vdab.be/mijnvdab/jobs/wz/jobs.jsp?action=BLADERBEROEP (2011-04-28)

Abbildung 17
Berufsbereich, Teilbereich, zugeordnete Berufe



Quelle: http://vdab.be/werkzoeken/werkzoeken.jsp

Registrierte Suche für BewerberInnen – Dossiermanager

Der sogenannte „Dossiermanager“ von VDAB ermöglicht es Arbeitssuchenden, ihr Daten- und Kompetenzprofil für die Jobsuche selbst anzulegen. Dabei werden folgende Informationen abgefragt:

__ Sprachkenntnisse (Liste und dreistufige Skala: in beschränktem Umfang vorhanden, gut, sehr gut)
__ Ausbildungsabschluss (Liste)
__ Zertifikate (Liste)
__ Büroarbeitskenntnisse (Liste und dreistufige Skala) (Screenshot 13 Büroarbeitskenntnisse – Vgl. Anhang)
Diese Kategorie umfasst grundlegende IT-Kenntnisse (vordefinierte Liste, z.B. MS Office, Lotus, ...)
__ Diplomarbeiten und Praktika (Freitexteingabe)
__ Andere Programme und Schulungen (Freitexteingabe)
__ Beruf/Welche Stelle möchten Sie?
Dem Wunschberuf wurden auf Basis von CO.BR.A Kompetenzen zugeordnet. Die Kompetenzen sind zu Einzelberufen zugeordnet, basierend auf der Zuordnung in den CO.BR.A „Clustern“. Die Liste dieser vorausgewählten Kompetenzen muss

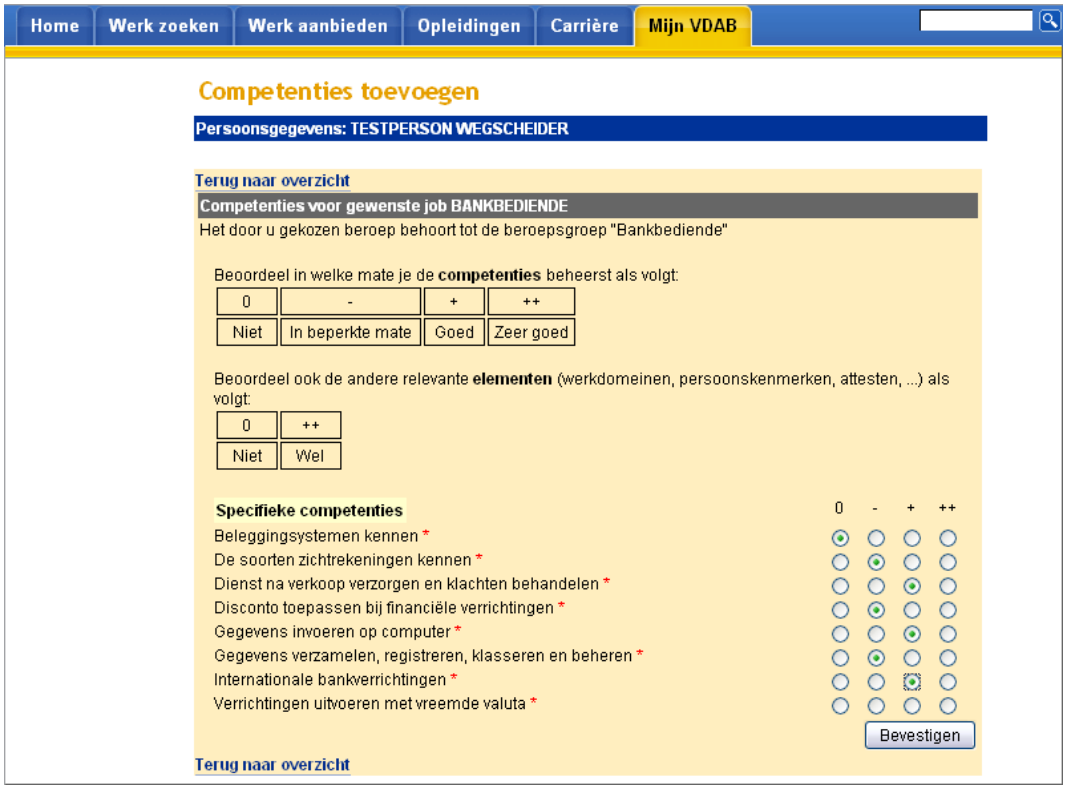
hinsichtlich des Grades ihrer Beherrschung kategorisiert werden (vierstufige Skala: gar nicht, in beschränktem Maße, gut, sehr gut).
Mehrere Berufe (mit den jeweils zugeordneten Kompetenzen) können mit Prioritätenreihung angegeben werden.

__ Führerschein (Liste)
__ Arbeitsform (Voll-, Teilzeit, ...)
__ Region (Listen)

Das persönliche Dossier/der erstellte CV kann dann für das Matching mit offenen Stellen eingesetzt werden. Im Dossiermanager können keine weiteren – vom gewählten Beruf unabhängigen – Kompetenzen zugeordnet werden. Allerdings können mehrere Berufe und entsprechend auch die Kompetenzen ausgewählt werden. Nachdem für die Suche aber nur jener Beruf (inkl. der zugeordneten Kompetenzen) verwendet wird, für den die Priorität angegeben wurde, entsprechen die Suchergebnisse dem Beruf bzw. verwandten Berufen.

In diesem Beruf sind im Dossiermanager beispielsweise nur spezifische Kompetenzen zugeordnet, keine grundlegenden Kompetenzen oder Schlüsselkompetenzen. Die zugeordneten Kompetenzen können von 0 bis ++ bewertet werden.

Abbildung 18
Zugeordnete Kompetenzen zum Beruf Kassierer (Bankbediende)



Quelle: http://dossiermanager.vdab.be (registriert)

Verwendung der Berufs- und Kompetenzensystematik

Die 21 Berufsbereiche entsprechen nicht der genauen Anzahl und dem genauen Wortlaut der CO.BR.A Struktur (23 Sektoren), auch die Teilsektoren unterscheiden sich teilweise in Anzahl und Wortlaut. Die zugeordneten Berufe entsprechen dem CO.BR.A Wortlaut. Es ist anzunehmen, dass nur aus Gründen der Usability die Sektoren und die Teilsektoren in der Benennung leicht variieren.
(Übersicht 4: CO.BR.A. Sektoren und VDAB Berufsbereiche – Vgl. Anhang)

Die Systematik bei den Kompetenzen, die im Dossiermanager verwendet wird, unterscheidet analog zu CO.BR.A Kompetenzen nach folgenden Bereichen:
__ Grundlegende Kompetenzen *(Basiscompetenties)*
__ Spezifische Kompetenzen *(Specifieke competenties)*
__ Schlüsselkompetenzen *(Sleutelvaardigheden)*
__ Arbeitsfelder und Spezialisierungen *(Werkdomeinen en specialisaties)*

Im Dossiermanager werden nur ausgewählte bzw. die wichtigsten Kompetenzen verwendet, in den CO.BR.A „Clustern“ sind diese fettgedruckt hervorgehoben. Die Kompetenzen sind einem Beruf bzw. einem CO.BR.A „Cluster“ zugeordnet. Es besteht daher – wie auch bei ROME – kein eigenständiges Matching-System über Kompetenzen unabhängig vom Beruf.

2 Analyse Gliederung Berufsbereiche und -felder privater Anbieter

Im folgenden Kapitel werden die ausgewählten privaten Anbieter – Kurier, Stepstone, Monster, Jobware undJoinvision – hinsichtlich der Gliederung der Berufsbereiche und -felder sowie der Kompetenzen (soweit vorhanden) näher betrachtet.

2.1 Kurier

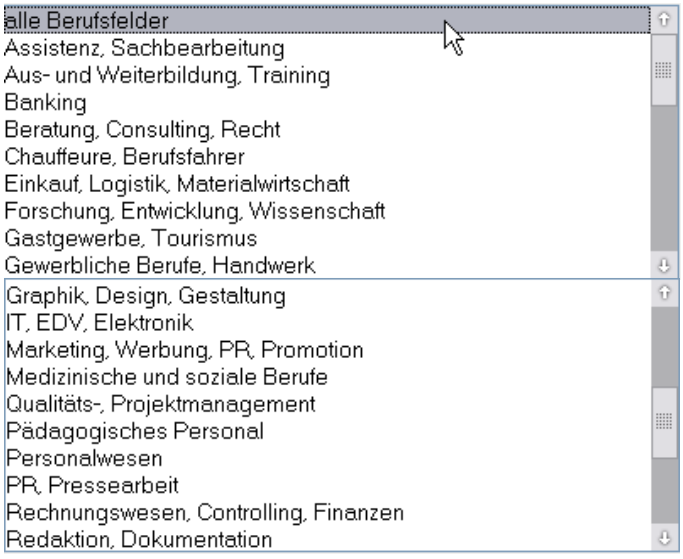
2.1.1 Informationen zum Anbieter

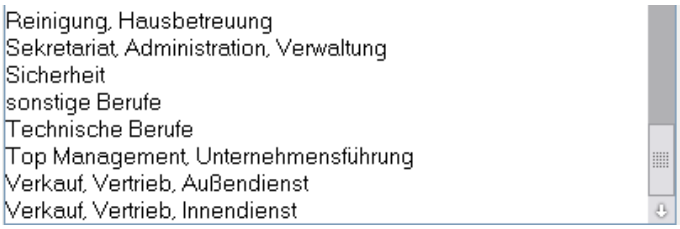
Seit April 2010 ist der Stellenmarkt karrierenKURIER.at online. Konzipiert ist karrierenKURIER.at als Line Extension – als Erweiterung der Printbeilage KARRIEREN. Zuvor war der Stellenmarkt des KURIER gemeinsam mit dem Stellenmarkt der Krone auf der Plattform Jobmedia, die eingestellt wurde.

2.1.2 Berufsfelder

Die auf karrierenKURIER.at veröffentlichten Stellenanzeigen sind Berufsfeldern zugeordnet. Berufsfelder werden sowohl in der einfachen als auch in der erweiterten Suche als optionale Filterkategorie eingesetzt. Die Berufsfelder sind nur auf einer Ebene (ohne Unterkategorien) aufgelistet.
Folgende 27 Berufsfelder werden auf karrierenKURIER.at verwendet:

Abbildung 19
Berufsfelder auf karrierernKURIER.at





Quelle: http://kurier.at/karrieren/

Die Berufsfelder sind vergleichbar mit jenen Berufsfeldern, die auch von anderen Tageszeitungen wie Der Standard oder dem Stellenmarkt Willhaben.at (der Presse und der Kleinen Zeitung) verwendet werden und in Bezug auf das Wording sehr ähnlich (Vgl.: derstandard.at/Karriere und www.willhaben.at). Die inserierenden Unternehmen können für Ihre Stelleninserate mehrere Zuordnungen zu Berufsfeldern vornehmen, um die Trefferquote zu erhöhen (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20

Ansicht eines Stelleninserats und Detailansicht/Ausschnitt der zugeordneten Berufsfelder und der Branche

Berufsfeld(er)	**Einkauf / Logistik / Materialwirtschaft; Marketing / Werbung; Verkauf, Vertrieb / Außendienst; Verkauf, Vertrieb / Innendienst**
Branche	**Handel**
Beschäftigungsart	**Vollzeit**
Position	**Anstellung ohne Leitungsfunktion**
Firma	**Rewe**
	» mehr Jobs dieser Firma
Bundesland	**Niederösterreich**
Land	**AT**
Datum	**28.04.2011**
Inseratnummer	**30242**

Quelle: http://kurier.at/karrieren/

Unternehmen können Ihre Stellenanzeige einer Branche zuordnen. Die Branchen sind für BewerberInnen in der Suche nicht sichtbar. Beispiele für Branchen sind Handel, Handwerk/Gewerbe, Internet/Multimedia, EDV, Markenartikel/Industrie, Textil/Leder/Bekleidung. Diese Beispiele verweisen nicht auf die Verwendung einer Standard-Klassifikation.

karrierenKurier.at verwendet keine Struktur bei den Kompetenzen und auch keine Kompetenzen oder Anforderungen im Matching-Prozess. Entsprechende Suchbegriffe können allerdings in das Freitextfeld der Suche eingegeben werden. Ein Beispiel für die Textsuche/Eingabe von Suchbegriffen: Wird der Begriff „MS Office“ eingegeben, werden in der Trefferliste alle Inserate (sortiert nach Aktualität) angezeigt, unabhängig davon, welchem Berufsfeld oder welcher Branche das Stellenangebot zugeordnet wurde. Diese Suchmöglichkeit ist eine sehr weit verbreitete und wird auch von allen anderen hier vorgestellten privaten Online-Stellenmärkten (wie auch tlw. von den PES) angeboten. Bei karrierenKurier.at müssen bei der Textsuche über Begriffe keine weiteren Kriterien ausgewählt werden – dies ist auch bei den meisten anderen Stellenportalen und Jobbörsen so.

Auf karrierenKURIER.at wird die Suche nach Stellen über Kategorien vollzogen, die alle optional sind. Die Suche nach offenen Stellen funktioniert daher über Einschränkungen, vergleichbar mit einem Filter.

Für das Matching relevant sind folgende optionale Kategorien:

- Bundesländer, Ausland (Checkboxes)
- Berufsfelder (siehe oben)
- Beschäftigungsart: Vollzeit, Teilzeit/Geringfügige Beschäftigung, Lehrstelle, Freie Mitarbeit/Praktikum/Studentenjob/Ferialjob (Checkboxes)
- Berufspraxis/Position: Führungsposition, Anstellung ohne Leitungsfunktion, Aushilfe/Karenz, Assistenz/Sachbearbeitung, Sonstige Position, Freiberuflich, Trainee (Checkboxes)

2.2 Stepstone

2.2.1 Informationen zum Anbieter

Stepstone wurde 1996 gegründet, ist einer der Marktführer der Online-Stellenmärkte in Österreich und europaweit mit 16 Niederlassungen vertreten.

2.2.2 Berufsfelder

Bei Stepstone.at sind die 22 Berufsfelder zentral. Bereits auf der Startseite – www.stepstone.at – (unter der Schnellsuche) wird ein Sucheinstieg über Berufsfelder angeboten und im Rahmen der Detailsuche ist die erste angeführte Kategorie das Berufsfeld.
Bei Stepstone fällt die umfangreiche Zuordnung von Unterkategorien zu den 22 Berufsfeldern auf (siehe Screenshots 15: Stepstone – Übersicht über Berufsfelder und Unterkategorien – Vgl. Anhang).

In den Unterkategorien finden sich Berufsbezeichnungen wie auch Kompetenzen. Wie im folgenden Screenshot ersichtlich, sind dem Berufsfeld „Finanz-, Rechnungswesen und WP“ Kompetenzen wie „Anlagenbuchhaltung“, „Bilanz-/Finanzbuchhaltung“ aber auch Berufsbezeichnungen wie z.B. „Business Analyst“ zugeordnet. Bei Stepstone wird nicht zwischen Berufsbezeichnung und Kompetenzen unterschieden, die Unterkategorien zu den jeweiligen Berufsfeldern werden lediglich als „Kategorie“ bezeichnet. Um eine eigene Struktur bei den Kompetenzen handelt es sich dabei nicht.

Abbildung 21
Berufsfeld und Unterkategorien

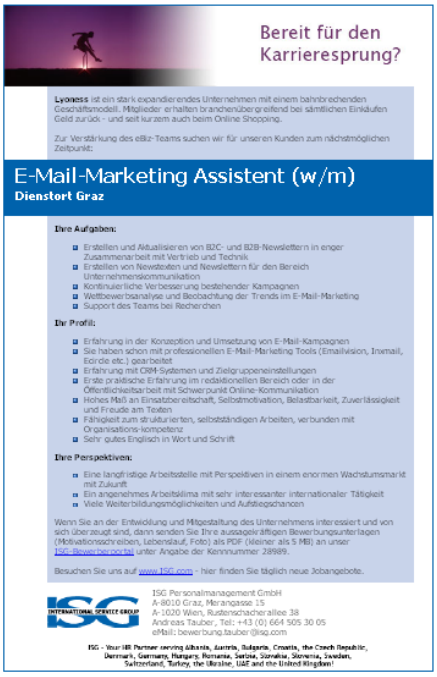
Quelle: http://www.stepstone.at/5/job-detailsuche.html?newSearch=1

Nachdem es sich bei den Inseraten um individuell gestaltete Inserate mit Fließtext handelt – in den Inseraten sind keine strukturellen Gemeinsamkeiten feststellbar – ist davon auszugehen, dass die Zuordnung zu den Berufsfeldern und/oder Branchen von den inserierenden Unternehmen im Hintergrund getroffen werden kann oder von Stepstone-MitarbeiterInnen vorgenommen wird.

Die folgenden Screenshots zeigen zwei Beispiel-Inserate.

Abbildung 22

Beispiel-Inserate Stepstone



Quelle: http://www.stepstone.at

Für das Matching relevant sind neben den Berufsfeldern:
(alle Kategorien inkl. Berufsfelder sind optional)

__ Region/Land (Listen und Checkboxes)

__ Vertragsart: Feste Anstellung, Zeitarbeit, Berufseinstieg/Trainee, Praktikum, Studentenjob, Saisonarbeit, Befristetet Vertrag, Freie Mitarbeit/Projektmitarbeit, Ausbildung/Lehre o.ä., Diplom/Dr.-Arbeiten, Franchise (Checkboxes)

__ Anstellungsart: Vollzeit, Teilzeit

__ Branche (Screenshot: Branchen – Vgl. Anhang)

__ Berufserfahrung: ohne, mit Leitungsfunktion

__ Keywords (Freitexteingabe)

2.3 Monster

2.3.1 Informationen zum Anbieter

Monster Worldwide wurde 1994 gegründet und ist mittlerweile in 61 Ländern aktiv, im deutschsprachigen Raum seit 2000. In Österreich zählt Monster.at zu den bekanntesten Online-Jobbörsen. 2009 wurde das Karriereportal Jobpilot in Monster integriert. Monster konnte dadurch seine Marktposition weiter stärken.

2.3.2 Berufsfelder

Monster wurde für die Analyse gewählt, weil die Plattform technisch up-to-date ist und innovative Tools für die Jobsuche anbietet. Die Plattform probiert immer wieder neue Suchmöglichkeiten aus – ein Beleg dafür ist, dass im Zeitraum der vorliegenden Analyse (Mitte März – Ende April 2011) die Suchoberflächen geändert wurden bzw. aktuell eine neue Testoberfläche ausprobiert wird.

Aktuell wird neben einer Schnellsuche über Stichwort und Ort, einer erweiterten Suche über Branchen, Berufsfelder, Vertragsart, Karrierestatus, Abschluss/Grad der Ausbildung (Screenshot 17: Monster – Erweiterte Suche – Vgl. Anhang) eine neue Suchmaske (siehe Abbildung 23) angeboten. Hier können die übergeordneten Filterkriterien in der linken Spalte ausgewählt werden, die in einem zweiten Schritt verfeinert und danach in der rechten Spalte gesammelt oder auch wieder entfernt werden können.

Abbildung 23

Neue Suchmaske – Kategorie „Administration und Sachbearbeitung“ und zugeordnete Berufsfelder

Quelle: http://jobsuche.monster.de

Den „Kategorien“ sind Berufsfelder zugeordnet, der Kategorie „Administration/Sachbearbeitung“ beispielsweise die Berufsfelder „Archivierung“, „Assistenz“, „Auftragsentwicklung und Dateneingabe“, etc.
Der Kategorie „Betriebliche Aus- und Weiterbildung“ sind die Berufsfelder „Erwachsenenbildung“, „Kindergarten & Erziehung“, „Kundenschulung“, „Pädagogik“, „Professur“, etc. zugeordnet (siehe dazu Übersicht 6: Monster – Kategorien und zugeordnete Berufsfelder – Vgl. Anhang).

Die 24 „Kategorien“ umfassen:

__Administration/Sachbearbeitung
__Aus- und Weiterbildung
__Customer Service/Kundenbetreuung
__Design & Gestaltung
__Geschäftsleitung/Strategisches Management
__Handwerk
__Hotel und Gastronomie
__Ingenieurwesen/Entwicklung und Konstruktion
__Instandhaltung
__IT/Informationstechnologie
__Logistik und Transport
__Marketing
__Medizin und Gesundheit

___ Naturwissenschaftliche Forschung
___ Personalwesen
___ Produktion
___ Projektmanagement
___ Qualitätswesen
___ Rechnungswesen/Finanzen
___ Recht
___ Redaktion/Dokumentation
___ Sicherheit/Zivilschutz
___ sonstige Berufe
___ Vertrieb/Verkauf

In der neuen Suchmaske stehen folgende 20 Branchen zur Auswahl. Die Branchen in der neuen Suchmaske weichen von der „alten" Brancheneinteilung, die auch noch für die erweiterte Suche verwendet wird, ab (siehe dazu Übersicht 5: Monster – Branchenübersicht (Stand März 2011) – Vgl. Anhang).

Die 20 Branchen, die in der neuen Suchmaske verwendet werden, sind:
___ Autohandel/Kfz-Werkstätten
___ Energie-/Wasserversorgung
___ Gemeinnützig
___ Gesundheitswesen
___ Hotel/Unterkunft
___ IT-Dienstleistungen/EDV-Schulung
___ IT-Software - Systeme/Design
___ Medizintechnik
___ Rechtsdienstleistungen/-beratung
___ Reisen/Personenbeförderung/Tourismus
___ Schifffahrt
___ Sicherheitsdienste/Überwachung
___ Sonstige Branchen
___ Sonstige Produktion
___ Technische & kaufmännische Dienstleistungen
___ Textil/Leder/Bekleidung
___ Transport/Lagerhaltung/Logistikdienstleistungen
___ Unterhaltung - Theater/Museen/Freizeitparks
___ Unternehmensberatung
___ Versicherungen

Eine weitere Abweichung im Vergleich zum März 2011 ist feststellbar. Der Monster Job-Katalog wird aktuell nicht verwendet (siehe Screenshot 18: Monster Job-Katalog (Stand März 2011) – Vgl. Anhang).

Die neue Suchmaske ist eine Filtersuche, alle Kriterien sind optional.
Relevant für das Matching über die neue Suchmaske sind:

__ Arbeitsort (Liste)
__ Datum: Heute, Gestern, Seit 3 Tagen, ... (Liste)
__ Job-Titel: (Liste gereiht nach Hits)
__ Stichwörter (Freitexteingabe)
__ Unternehmen (Liste, gereiht nach Hits)
__ Vertragsart (Liste, gereiht nach Hits)
__ Kategorie (Details siehe oben)
__ Branche (Details siehe oben)
__ Mehr Optionen: Karrierestatus (z.B. Berufseinsteiger, Berufserfahren, Manager, etc. – Liste), Abschluss/Grad der Ausbildung (z.B. Haupt-/Realschulabschluss, Abitur, Uni-Abschluss, etc. – Liste), Berufserfahrung in Jahren (weniger als 1 Jahr, 1-2 Jahre, etc. – Liste).

In den Suchmöglichkeiten von Monster.de finden sich keine Kompetenzen.

2.4 Jobware

2.4.1 Informationen zum Anbieter

Jobware.de versteht sich als ein zielgruppenspezifischer Online-Stellenmarkt für qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Die Suchmöglichkeiten sind daher unterteilt in Suche für Führungskräfte, für Fachkräfte und Spezialisten und für HochschulabsolventInnen. (Screenshots 19, 20 & 21: Jobware – Vgl. Anhang)

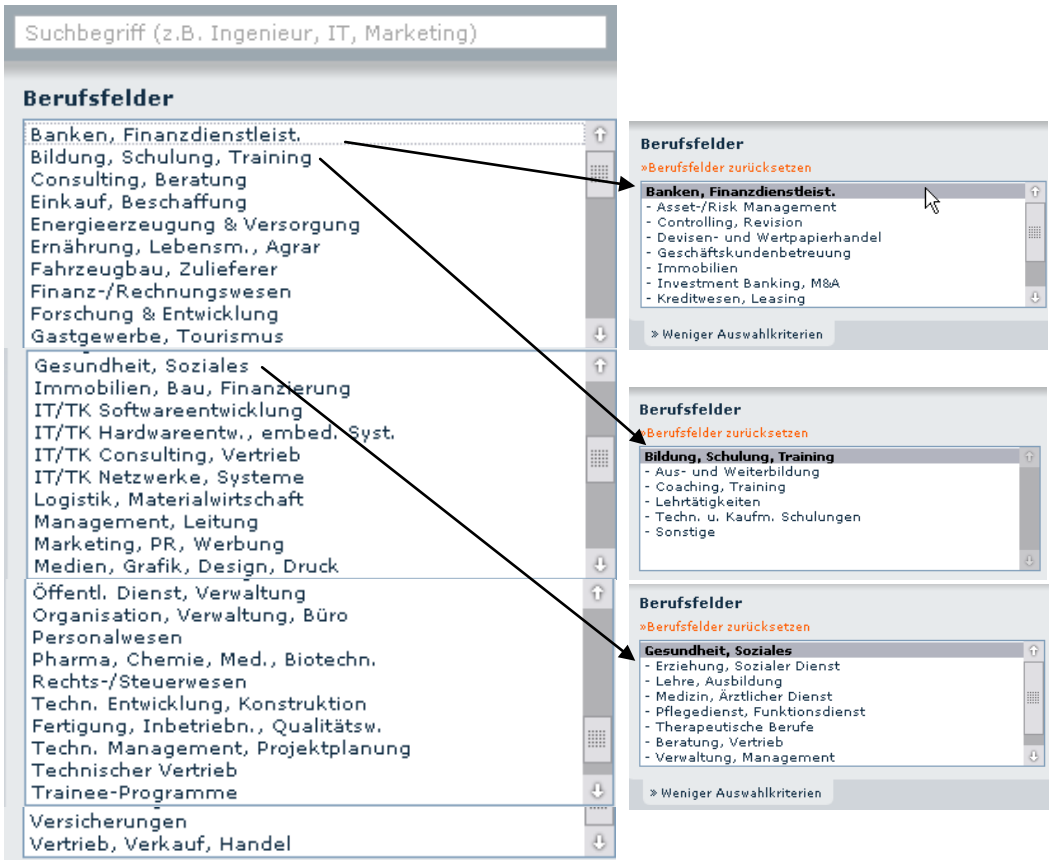
2.4.2 Berufsfelder

Auf der Startseite – www.jobware.de – gibt es einen „allgemeinen“, nicht zielgruppenspezifischen Sucheinstieg über Suchbegriff, Ort/PLZ (+ Umkreis), Berufsfelder, Qualifikation (abgeschlossene Berufsausbildung, abgeschlossenes Studium) und Berufserfahrung (unter/über 3 Jahren).
Die Zielgruppenspezifischen Stellen werden über folgende Kriterien gesucht:

- Führungskräfte: Führungsebene, Fachliche Ausrichtung, Region
- Fachkräfte und Spezialisten: Qualifikation, Position, Berufsfelder
- HochschulabsolventInnen: Studienrichtung, Berufsstart (Trainee oder Direkteinstieg) und Region
  (Screenshots 19, 20 & 21: Jobware – Jobsuche für die jeweilige Zielgruppe – Vgl. Anhang)

Abbildung 24

Berufsfelder und Beispiele für weitere Unterkategorien in der „allgemeinen“, erweiterten Suche



Quelle: http://www.jobware.de/stellenmarkt/index.html

Den in der „allgemeinen“ und in der „zielgruppenspezifischen“ Suche für Fachkräfte verwendeten Berufsfeldern sind Unterkategorien zugeordnet, welchen wiederum Berufe zugeordnet sind.

Im Sucheinstieg für Fachkräfte und Spezialisten werden darüber hinaus durch eine Mouseover-Funktion noch Beispiele für zugeordnete Berufe sichtbar.

In der unten gezeigten Box stehen beispielhaft einige der Berufe und Berufsgruppen, die sich hinter den einzelnen Berufsfeldern verbergen.

Abbildung 25
Berufsfelder, Berufsgruppen und Berufe (Fachkräfte und Spezialisten)

Quelle: http://www.jobware.de/stellenmarkt/fachkraefte-spezialisten.html

Jobware ordnet Berufe und Berufsgruppen den gezeigten Berufsfeldern zu. Kompetenzen kommen im Rahmen der Suchstrukturen keine vor. Im Vergleich zu den bisher analysierten Anbietern werden von Jobware exakte Begriffe verwendet und auch die Berufsstruktur einsehbar gemacht.

Für das Matching relevant sind je nach Zielgruppe:

1. Für Führungskräfte:
(alle Kriterien verpflichtend – Radio-Buttons)

__ Führungsebene: Gruppen- oder Teamleiter, Bereichs- oder Abteilungsleiter, Geschäftsführer/Vorstand

__ Fachliche Ausrichtung: Business Administration, Technisches Management, Vertrieb, Marketing, Andere Fachgebiete
__ Region: Keine regionale Einschränkung, Gewünschte Region (Freitextfeld und Umkreis)

2. Für Fachkräfte und Spezialisten:
(alle Kriterien optional – Checkboxes)
__ Qualifikation: Abgeschlossene Berufsausbildung, Abgeschlossenes Studium
__ Position: weniger als 3 Jahre Berufserfahrung, mehr als 3 Jahre Berufserfahrung
__ Berufsfelder (siehe Screenshot oben)

3. Für HochschulabsolventInnen:
__ Studienrichtung (verpflichtend – Liste)
__ Berufsstart: Traineeprogramm, Direkteinstieg (optional – Checkbox)
__ Region (Vgl. Für Führungskräfte)

(Screenshots 19, 20 & 21: Jobware – Jobsuche für die jeweilige Zielgruppe – Vgl. Anhang)

2.5 Joinvision

2.5.1 Informationen zum Anbieter

Joinvision ist ein elektronischer Stellenmarkt, zielgruppenorientiert für die Bereiche IT und Technik. Joinvision bietet im Rahmen der semantischen Suche ein Matching über Skills an – diese beinhaltet auch eine Struktur bei den Kompetenzen.

2.5.2 Kompetenzen

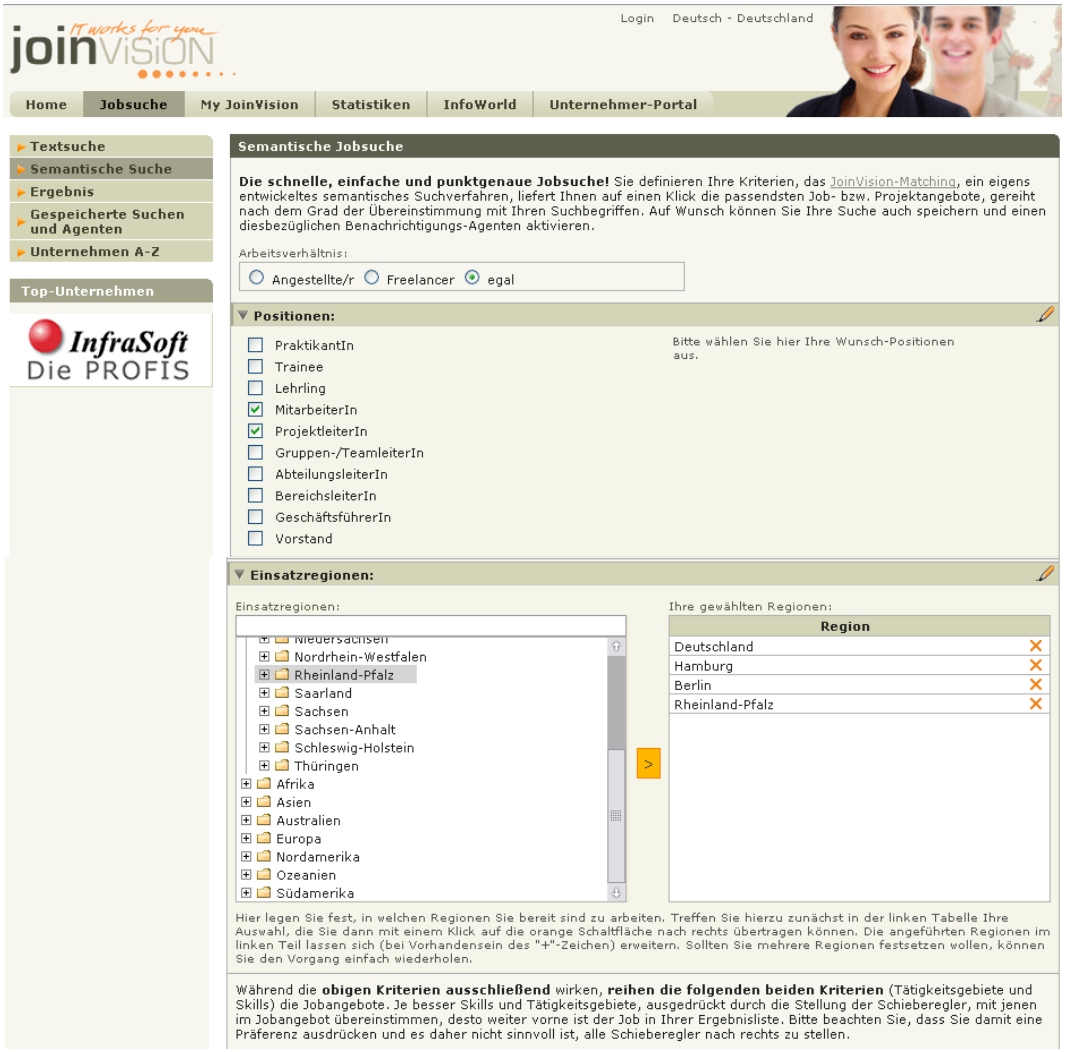
Joinvision bietet zwei Sucheinstiege an: 1. eine Textsuche und 2. eine semantische Suche. Nur im Rahmen der semantischen Suche wird über Skills gematcht.
Für die Textsuche sind die Kriterien Keywords, Ort und Umkreis, Art der Anstellung (egal, Angestellte/r, Freelancer) und Tätigkeitsbereiche relevant.
(Screenshot 22: Joinvision Textsuche – Vgl. Anhang)

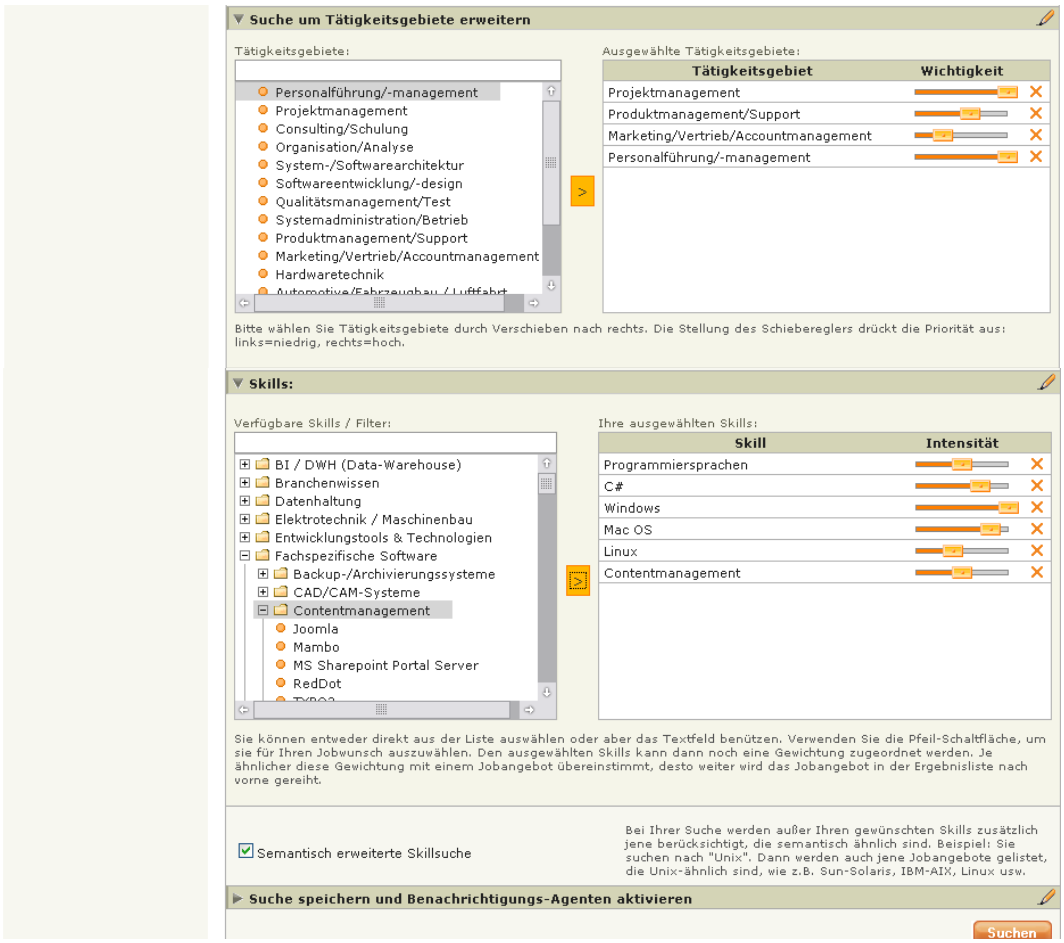
Für die semantische Jobsuche sind die (ausschließenden) Kriterien Arbeitsverhältnis, Positionen, Einsatzregionen relevant sowie die (reihenden) Kriterien Tätigkeitsbereiche und Skills.
Tätigkeitsbereiche werden als Liste angezeigt, können ausgewählt werden und mit einem Regler nach Wichtigkeit bewertet werden. Skills werden in einer Baumstruktur angezeigt und können entweder als gesamter Ordner, Unterordner oder als Einzelkompetenz ausgewählt und durch einen Regler nach Intensität bewertet werden. Es kann auch in dem über der Baumstruktur liegenden Freitextfeld nach Skills gesucht werden.

Wichtig ist festzuhalten, dass ein reines Matching über Skills möglich ist – keine (weiteren) Suchkriterien sind obligatorisch auszufüllen. Bei Joinvision besteht keine Berufsfeldstruktur, da die Plattform bereits auf eine eingeschränkte Zielgruppe aus dem Bereich IT & Technik abzielt. Es können allerdings Tätigkeitsbereiche ausgewählt werden, wie zum Beispiel „Projektmanagement“, „Consulting/Schulung“, „Softwareentwicklung/-design“, etc. (Vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26

Joinvision Semantische Suche

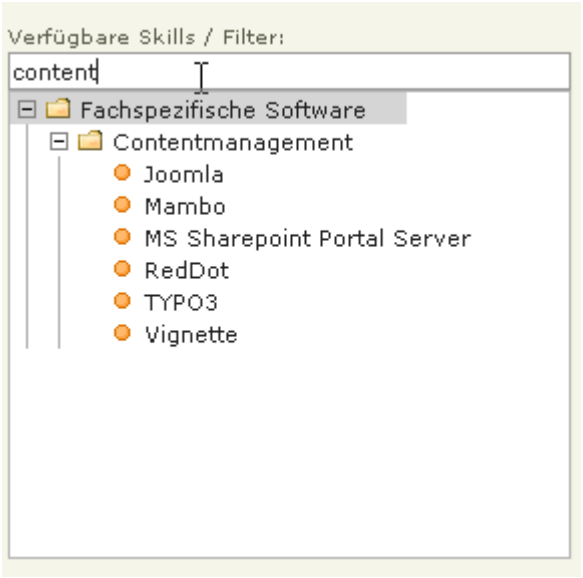




Quelle: http://www.joinvision.com/jv/x/n/t-TFLJobSearch-mode-Semantic

Joinvision bietet ein eigenständiges, von Berufen unabhängiges Matching an. Nachdem der Stellenmarkt auf die IT- und Technik-ExpertInnen ausgerichtet ist, umfassen die Skills in der Baumstruktur nur Kompetenzen aus den Bereichen IT und Technik. Die Skills können darüber hinaus auch über die Freitextsuche gesucht und eingegrenzt werden.

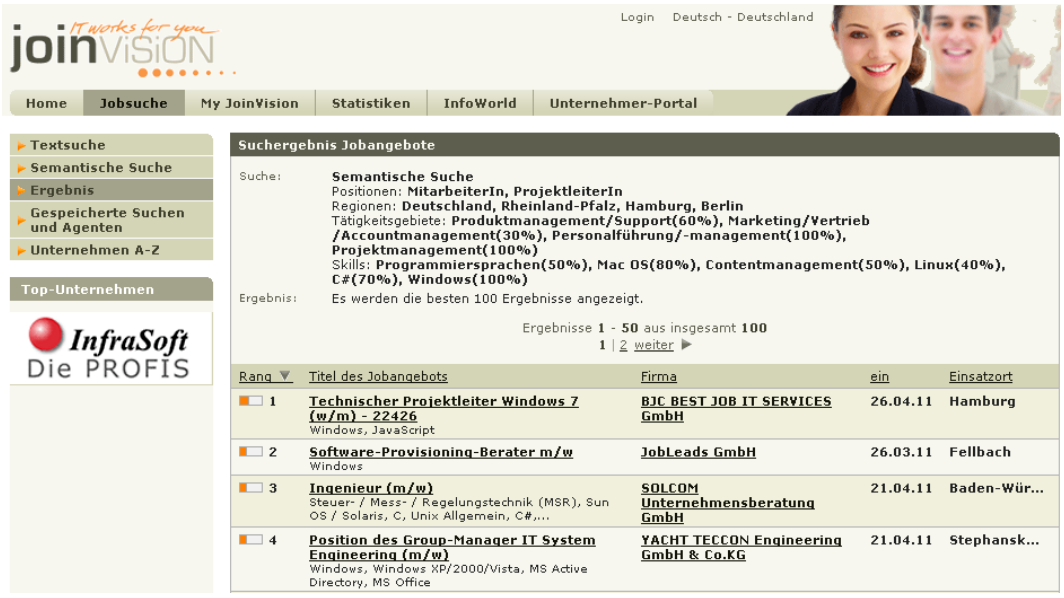
Abbildung 27
Freitextsuche Skills



Quelle: http://www.joinvision.com/jv/x/n/t-TFLJobSearch-mode-Semantic

Die Ergebnisse werden gereiht und der Übereinstimmungsgrad in einem Balken angezeigt.

Abbildung 28
Suchergebnis Joinvision



Quelle: http://www.joinvision.com/jv/x/n/t-TFLJobSearch-mode-Semantic

Das Joinvision-Matching (semantischen Suche) umfasst ausschließende (selektive) und weiche (reihenfolgebestimmende) Matching-Kriterien. Bei den ausschließenden Matching-Kriterien muss eine vollständige Übereinstimmung zwischen dem

Jobinserat und der Jobsuche gegeben sein, fehlt diese, wird das Jobinserat beim Matching nicht berücksichtigt.[20]

Für das Matching relevant sind (in der semantischen Suche):

- Ausschließende Matching-Kriterien: Art des Arbeitsverhältnisses (Radio-Button), Position (Checkboxes), Einsatzregionen (Baumstruktur)
- Weiche Matching-Kriterien: Tätigkeitsgebiete (Liste) und Skills (Baumstruktur) (Details siehe Screenshot: Joinvision Semantische Suche)

20 Vgl. http://www.joinvision.com/jv/x/n/t-TInfoW-p-InfoEmployee_TopFeatures_JoinVisionMatching

3 Conclusio und Empfehlungen

3.1 Berufsstruktur und -bezeichnungen

In Tabelle 5 „Überblick Systematiken“ (siehe Seiten 83 ff.) werden die wichtigsten Ergebnisse der Recherche und Analyse zu PES-Berufs- und Kompetenzenklassifikationen zusammengefasst. Wie sich in dieser Darstellung gut nachvollziehen lässt, zeigt sich bei der Berufsstruktur, dass die europäischen PES als Obergruppe, ähnlich wie im BIS, Berufsbereiche oder Sektoren aufweisen, welche von der Anzahl her zwischen 10 (KldB, Deutschland) und 23 (CO.BR.A, Belgien/Flandern) variieren. Darüber hinaus gibt es bei allen PES noch eine weitere Zwischenebene – vergleichbar den BIS-Berufsfeldern – welche von 63 Teilsektoren (CO.BR.A) bis zu 144 Berufsgruppen (KldB) umfassen können. Schließlich gibt es bei allen untersuchten europäischen PES noch eine Ebene vor den einzelnen Berufen, die – ähnlich wie die BIS-Stammberufe – Cluster von Berufen darstellen, zu denen dann die einzelnen Berufsbezeichnungen sowie ähnliche und verwandte Berufe zugeordnet sind. Von der Anzahl her können diese von 355 Berufsgruppen (Taxonomy_DB, Schweden) bis zu 1.286 Berufsgattungen (KldB) umfassen.
Abgesehen von diesen drei Ebenen, die bei allen europäischen PES vorhanden sind, zeigt sich bei der KldB eine deutlich differenziertere Struktur, welche noch zusätzliche Ebenen (27 Berufshauptgruppen, 770 Berufsuntergruppen) aufweist, die bei den anderen PES nicht anzutreffen sind.
Die ANZSCO (Australien und Neuseeland) ist von der Struktur her mit den europäischen Klassifikationen nicht vergleichbar, da sie exakt ISCO-88 entspricht und deren Strukturen folgt.

Hinsichtlich der Struktur weisen die meisten der Klassifikationen ein Pars pro toto-Prinzip auf, d.h. es gibt eine Unterteilung in große Berufsbereiche, welche Berufsfelder beinhalten, welche in Berufsgattungen, -cluster oder -gruppen unterteilt werden, denen dann erst die Einzelberufe zugeordnet sind.

Die Stammberufe, Berufscluster oder -*fiches* selbst weisen unterschiedliche Bezeichnungsvarianten auf. ROME V3 verwendet entpersonalisierte Bezeichnungen für die „fiches“, z.B.:

- C1203 *Relation clients banque/finance* (Kundenbeziehungen Bank / Finanzwesen)
- D1203 *Hydrothérapie* (Hydrotherapie)
- F1203 *Direction et ingénierie d’exploitation de gisements et de carrieres* (Technische Leitung des Abbaus in Lagerstätten und Steinbrüchen)
- G1202 *Animation d’activités culturelles ou ludiques* (Animation bei kulturellen und spielerischen Aktivitäten)
- K 1203 *Encadrement technique en insertion professionelle* (Technische Betreuung und berufliche Eingliederung)
- N1201 *Affrèment transport* (Seefrachttransport)

Bei CO.BR.A, das auf ROME V2 basiert, können hingegen personalisierte Berufsbezeichnungen beobachtet werden – zu COMPETENT, das auf ROME V3 aufbaut, waren leider noch keine Berufsbezeichnungen zur Analyse vorhanden.

__ *Adviseur bankproducten* (Berater von Bankprodukten)
__ *Bankbediende* (Bankangestellte)
__ *Animator voor sportactiviteiten* (Animateur für Sportaktivitäten)
__ *Magazijnarbeider* (Magazinarbeiter)
__ *Keurmeester* (Richter)

Bei der KldB 2010 der Bundesagentur für Arbeit sind die 5-Steller (Berufsgattungen) personalisiert formuliert, z.B.:

__ 51543 Lotse/Lotsin
__ 62212 Textilverkäufer/in
__ 73133 Notargehilfe/-gehilfin
__ 81804 Pharmazeut/in
__ 22304 Holzingenieur/in
__ 34342 Anlagenbauer/in

In Taxonomy_DB sind die Berufsbezeichnungen personalisiert und einer Berufsgruppe (4-Steller), die ebenfalls personalisiert bezeichnet wird, zugeordnet:

__ 3-D Grafiker – 3471 *Tecknare, illustratörer, dekoratörer m.fl.* (Künstler, Illustratoren, Dekorateure, etc.)
__ *Advokat* (Rechtsanwalt) – 2421 *Advokater och åklagare* (Rechtsanwälte und Staatsanwälte)
__ *Ljussättare* (Lichtdesigner) – 3132 *Ljud- och bildtekniker* (Audio- und Bildtechniker)
__ *Sekreterare* (Sekretäre) – 4112 *Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl.* (Sekretäre, Arzthelfer, etc.)

In der ANZSCO, die sehr an ISCO angelehnt ist, sind die Berufsbezeichnungen der 4-Steller und der 6-Steller personalisiert.

__ 1311 Advertising, Public Relations and Sales Managers / 131112 Sales and Marketing Manager
__ 2111 Actors, Dancers and Other Entertainers / 211111 Actor
__ 3121 Architectural, Building and Surveying Technicians / 312115 Plumbing Inspector
__ 4523 Sports Coaches, Instructors and Officials / 452316 Tennis Coach
__ 5995 Inspectors and Regulatory Officers / 599516 Taxation Inspector

Somit kann bei den untersuchten Berufsklassifikationen festgehalten werden, dass vier von fünf personalisierte Berufsbezeichnungen verwenden, nur ROME V3 weist entpersonalisierte Bezeichnungen auf.

3.2 Strukturierung der Kompetenzen

Bei der Strukturierung der Kompetenzen[21] zeigt sich, dass bei den meisten der europäischen PES eine eigenständige Klassifikation herangezogen wird, nur bei Taxonomy_DB sind die Kompetenzen und Fertigkeiten Teil des Thesaurus und kommen somit aus ein und derselben Klassifikation. Gerade bei Taxonomy_DB zeigt sich allerdings nur eine sehr rudimentäre Struktur, durch die Einteilung in die zwei „skill main headlines": „EDV-Kenntnisse" und „Andere Kompetenz-Rubriken".
Bei ROME V3 werden Qualifikationen derzeit in einem eigenen nationalen Register gesammelt; dieses Register ist derzeit im Aufbau begriffen. Das Register ist mittels ROME-Code eindeutig mit ROME V3 verbunden und es kommt zu regelmäßigen Updates zwischen den beiden Systemen, die allerdings von unterschiedlichen Organisationen gewartet und weiterentwickelt werden. Abgesehen von den Qualifikationen wird in Grundkompetenzen und spezifische Kompetenzen unterschieden, die mit Schlagwörtern beschreiben, was die jeweiligen Berufe in einem „*fiches*" an Kompetenzen aufweisen müssen (diese sind in den Blättern fett geschrieben) bzw. können (grau markiert).
Beim Kompetenzenkatalog sind 7 Kompetenzbereiche anzutreffen. Weiters gibt es 238 Kompetenzoberbegriffe und über 9.000 Kompetenzen und Fertigkeiten, die in etwa den Detailqualifikationen in der AMS-Qualifikationsklassifikation entsprechen. Die mehr als 4.300 Kompetenzen, die den CO.BR.A-Clustern redaktionell zugeordnet werden, stammen aus einer Datenbank, die in Kompetenzgruppen und -untergruppen strukturiert ist.

ANZSCO ist auch hier wiederum nicht mit den Klassifikationen der europäischen PES vergleichbar: Es gibt eine Unterscheidung nach skill level und skill specialization; ansonsten werden die Informationen von O*NET zur Beschreibung und Bewertung von skills, abilities, knowlegde etc. herangezogen.

In der KldB 2010 wird die Berufsklassifikation – ähnlich wie bei ANZSCO *skill level* und *skill specialization* – durch „Anforderungsniveau" und „Berufsfachlichkeit" differenziert. Berufsfachlichkeit wird bei Berufsbereichen, Berufshauptgruppen, Berufsgruppen und Berufsuntergruppen (d.h. den obersten vier Ebenen der Klassifikation) angewandt und bedeutet ein auf berufliche Inhalte bezogenes Bündel an Fachkompetenzen. Anforderungsniveau wird auf Berufsgattungsebene (5-Steller) angewandt und bezeichnet ein bestimmtes Kenntnis- und Fertigungsniveau, um einen Beruf ausüben zu können. Das Anforderungsniveau ist dabei an den formalen, beruflichen Bildungsabschlüssen ausgerichtet.[22]

Die Kompetenzen und Fertigkeiten werden zumeist in Kernkompetenzen, weitere Kompetenzen und Kompetenzgruppen (Bundesagentur), Basiskompetenzen und -tätigkeiten, spezifische Kompetenzen und Tätigkeiten (ROME) sowie grundlegende Kompetenzen, spezifische Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen (CO.BR.A)

21 Wobei hier von Kompetenzen gesprochen wird, obwohl im AMS-Sprachgebrauch (siehe Qualifikationsklassifikation für eine Klassifikation von Fertigkeiten und Kompetenzen) in diesem Zusammenhang von Qualifikationen die Rede ist. Zur genauen Definition der Begriffe siehe auch die Fußnoten 1 und 5 zu Beginn des Berichts.
22 Ist im BIS mit den Ausbildungen bzw. dem Qualifikationsniveau vergleichbar.

unterschieden. Bei Taxonomy_DB werden nur berufsspezifische Kompetenzen verwendet, es gibt keine soft skills oder berufsübergreifende Kompetenzen.

Die Zuordnung der Kompetenzen und Fertigkeiten erfolgt bei allen untersuchten Klassifikationen zu – wie in der AMS-BIS-Logik genannten – Stammberufen: Bei ANZSCO und KldB sind es die Berufsgattungen (358 bzw. 1.286), bei Taxonomy_DB Berufsgruppen (355), bei ROME Blätter (531) und bei CO.BR.A Berufscluster (550). Diese Berufsgattungen bzw. Cluster, Blätter oder Gruppen entsprechen auf ISCO-Ebene in etwa 4-Stellern (außer bei der KldB, hier entsprechen die Berufsgattungen 5-Stellern).

3.3 Wartung und Aktualität

Zur Frage der Wartung und Aktualität ist festzuhalten, dass bei ANZSCO generell selten Aktualisierungen vorgesehen sind, um die Vergleichbarkeit der Daten über einen längeren Zeitraum gewährleisten zu können. Bisher gab es nach der abgeschlossenen Erstentwicklung 2006 nur eine Revision im Jahr 2009, welche sich auf Änderungen bei Berufsgattungen (4-Steller) und Berufen (6-Steller) beschränkte, um die langfristige Vergleichbarkeit nicht zu gefährden.

Die KldB 2010 ist erst seit 2011 in Verwendung, daher gab es bisher noch keine Aktualisierung. Die Aktualisierungszyklen und der jeweilige Umfang der Aktualisierungen wurden bisher noch nicht fix definiert.

ROME V3 wird vor allem zur Verbesserung des Matching laufend angepasst und je nach Bedarf aktualisiert. Die letzte Aktualisierung war 2010, als neue „green jobs“ eingeführt wurden.

Taxonomy_DB bei Arbetsförmedlingen wird regelmäßig gewartet und aktualisiert. Die Entwicklungen bei ESCO – zumindest beim skills/competences-Teil – führen derzeit in die Richtung, dass Taxonomy_DB als Ausgangsbasis herangezogen wird, welche jedoch mit einer Struktur – ähnlich den fachlichen Kompetenzen in DISCO[23] – versehen sowie um *transversal* und *soft skills* ergänzt wird.

CO.BR.A wird bereits seit 2009 auf COMPETENT umgestellt, zu größeren Wartungsarbeiten in CO.BR.A selbst liegen derzeit keine Informationen vor, kleinere Anpassungsarbeiten werden laufend durchgeführt.

3.4 Internationale Vergleichbarkeit, Entstehungs- und Verwendungszusammenhang

Zur internationalen Vergleichbarkeit sowie zum Entstehungs- und Verwendungszusammenhang kann festhalten werden, dass ANZSCO für Arbeitsmarktinformation

23 Siehe dazu www.disco-tools.eu

und –statistik in Kooperation zwischen dem australischen Arbeitsministerium und den Statischen Zentralämtern Australiens und Neuseelands entwickelt wurde; somit verwenden sowohl Arbeitsmarktakteure als auch die statistischen Zentralämter ANZSCO als gemeinsame, neue Klassifikation. Durch ANZSCO ist daher eine Vergleichbarkeit nicht nur zwischen Australien und Neuseeland, sondern auch international gegeben, durch die Anbindung an ISCO – welches eine wichtige Ausgangsklassifikation für die Entwicklung von ANZSCO war. Entwickelt wurde ANZSCO vor allem um statistische Informationen zu Themen des Arbeitsmarkts sammeln und über längere Zeitreihen vergleichend gegenüberstellen zu können. Weiters wird ANZSCO für die Erstellung von Berufsinformation verwendet.

Die KldB 2010 wird sowohl von der Bundesagentur für Arbeit als auch vom Statistischen Bundesamt verwendet. Es besteht außerdem eine hohe Kompatibilität zu ISCO-08, wodurch auch internationale Vergleiche angestellt werden können. Außerdem wurde die KldB 2010 entwickelt, um die aktuelle Berufslandschaft in Deutschland abbilden und beschreiben zu können; weiters wird die Klassifikation für das Matching im Rahmen der Arbeitsvermittlung durch die BA eingesetzt.

ROME V3 wurde vor dem Hintergrund entwickelt, eine gemeinsame Sprache aller Arbeitsmarktakteure zu entwickeln; INSEE (Statistisches Zentralamt Frankreich) verwendet allerdings eine eigene Nomenklatur zur Beschreibung des Arbeitsmarkts, die sogenannte *Professions et catégories socioprofessionnelles* (PCS). Zur Umschlüsselung dieser beiden Klassifikationen wurde eine eigene Nomenklatur von Berufsfamilien (*Nomenclature des Familles Professionnelles*) geschaffen, wodurch ROME V3 mit der Klassifikation von INSEE in Zusammenhang gebracht werden kann. ROME V3 wird vor allem im Kontext des Matchings verwendet und weiterentwickelt. ROME V3 wird neben Frankreich in Zukunft auch in Belgien (gesamt, nicht nur Flandern) und in Luxemburg (Einführung ab 2012) verwendet.

Taxonomy_DB wurde zunächst für das schwedische Arbeitsmarktservice entwickelt und zielte vor allem auf verbessertes Matching in der Vermittlung ab. Da diese Klassifikation in mittlerweile 22 europäischen Sprachen vorliegt, wurde sie als Ausgangspunkt der Entwicklung des skills/competences sowie occupations-Teils von ESCO herangezogen. Taxonomy_DB wurde mit ISCO-88 kompatibel entwickelt und wird 2012/13 auf ISCO-08 umgestellt; somit ist auch hier eine internationale Vergleichbarkeit möglich.

CO.BR.A hat ähnlich wie ROME V2 – auf dem CO.BR.A basiert – zum Ziel, eine gemeinsame Sprache aller Arbeitsmarktakteure zu definieren. Die Klassifikation wurde vor allem für das Matching entwickelt und wird in diesem Zusammenhang verstärkt eingesetzt. Weiters wird sie auch für die Erstellung von Berufsinformation verwendet.

Bei allen untersuchten europäischen Systemen bestehen für BeraterInnen und KundInnen unterschiedliche Zugänge, welche für die BeraterInnen zusätzliche Informationen für die Vermittlung bieten, wie z.B. Ergebnisse mit einer geringeren Trefferübereinstimmung beim Matching. Für Australien kann dies nicht mit Sicherheit beantwortet werden, da dort die Vermittlung durch Private vorgenommen wird, allerdings wird auch hier davon ausgegangen, dass unterschiedliche Zugänge

anzutreffen sind. Bei allen untersuchten Klassifikationen bestehen weiters hinsichtlich der Vermittlung unterschiedliche Zugänge für ArbeitgeberInnen und Arbeitssuchende.

3.5 Matching

Zum Matching kann festgehalten werden, dass die Berufsstrukturen von Pôle emploi und Arbetsförmedlingen im Rahmen des Matching 1:1 angewandt werden, hier stimmen die Bezeichnungen aus ROME V3 bzw. Taxonomy_DB exakt mit jenen auszuwählenden Bereichen in der Vermittlung überein.

Bei VDAB stimmen die Berufsbereiche im Matching mit jenen von CO.BR.A beinahe überein, es gibt kleinere Abweichungen – 21 Berufsbereiche im Matching und 23 bei CO.BR.A – und auch die Bezeichnung der Bereiche differiert leicht. Es wird allerdings angenommen, dass dies vor allem aus Gründen der Usability gemacht wurde – die dahinterliegenden „Cluster“ und die ihnen zugeordneten Berufe sind ident.

Bei der BA werden für die Vermittlung die Berufsbezeichnungen aus der KldB 2010 verwendet, für die darüber liegenden Strukturen werden jedoch Berufsfelder verwendet, die mit der KldB 2010 nicht übereinstimmen. Da das Matching allerdings vor allem auf den Berufen basiert, ist klar, dass hierfür die KldB zum Einsatz kommt.

Bei den Australiern sieht die Situation anders aus, als bei den europäischen PES. Vor allem da hier kein PES für die Vermittlung zentral zuständig ist, sondern ein Netzwerk von privaten Anbietern diese Aufgaben übernimmt. In der vom *Department of Education, Employment and Workplace Relations* zur Verfügung gestellten Webplattform JobSearch kann auf der Oberfläche keinerlei Übereinstimmung mit der ANZSCO erkannt werden. Einzelne Berufsbezeichnungen konnten zwar gefunden werden, allerdings gibt es keine Hinweise auf eine tatsächliche Verwendung der ANZSCO im Matching.

Interessant ist, dass bei den PES zwar Matching mit Kompetenzen möglich ist, dies allerdings nicht unabhängig vom Beruf zu Ergebnissen führt. Das heißt selbst wenn – wie in einem Test bei der Bundesagentur durchgeführt – zu dem Beruf BäckerIn Expertenkenntnisse aus dem Bereiche „Bau, Architektur“ zugewiesen werden, kommen dennoch nur Treffer für den Beruf BäckerIn.
Bei den anderen europäischen PES sind die Kompetenzen zumeist nur aus einer vorgegebenen Liste auszuwählen, d.h. für einen Beruf nicht übliche Kompetenzen können überhaupt nicht ausgewählt und ein Treffer im Matching zu Berufen, die nicht verwandt oder ähnlich sind, ist somit unmöglich.

Tabelle 5

Überblick Systematiken

AMS-BIS (AT)	ANZSCO (AUS)	KldB 2010 & Kompetenzenkatalog (DE)	ROME V3 (FR)	Taxonomy DB (SE)	CO.BR.A (BE)
24 Berufsbereiche	8 Berufshauptgruppen	10 Berufsbereiche	14 „Branchen“ (A-N)	21 Occupational Fields	23 Sektoren
	43 Berufsgruppen	27 Berufshauptgruppen			
93 Berufsfelder	97 Berufsuntergruppen	144 Berufsgruppen	110 Berufsfelder		63 Teilsektoren
		770 Berufsuntergruppen			
558 Stammberufe	358 Berufsgattungen	1.286 Berufsgattungen	531 ROME Blätter (= berufliche Cluster)	355 Occupational Groups	550 berufliche Cluster (= Blätter)
rund 4.194 Berufe (6-Steller)	998 Berufe	rund 24.000 Berufsbezeichnungen	rund 10.000	3.400 Berufe	
1.447 Synonyme, 10.374 Spezialisierungen					
Qualifikationsbereiche (Fachqualifikationen, überfachliche Qualifikationen) Qualifikationen, Detailqualifikationen	skill level (1-5) & skill specialization	Kernkompetenzen; weitere Kompetenzen; Kompetenzgruppen	Basiskompetenzen und -tätigkeiten; spezifische Kompetenzen und Tätigkeiten	nur beruflich relevante Kompetenzen; keine soft skills	grundlegende Kompetenzen; spezifische Kompetenzen; Schlüsselkom-petenzen

AMS-BIS (AT)	ANZSCO (AUS)	KldB 2010 & Kompetenzenkatalog (DE)	ROME V3 (FR)	Taxonomy DB (SE)	CO.BR.A (BE)
24 Qualifikationsbereiche	5 skill levels	7	Basiskompetenzen und spezifische Kompetenzen	2 skill main headlines	Basiskompetenzen und spezifische Kompetenzen, key skills (73)
211 Qualifikationen	4 skills specializations	238		50 skill headlines	
8.650 Detailqualifikationen (über 7.000 Synonyme)	Ansonsten wird von O*Net die Information zu skills, abilities, knowledge etc. für die einzelnen Berufe übernommen.	über 9.000	2.544	5.394	4.342
Zuordnung von skills & competences zu Stammberufen (558)	Zuordnung zu Berufsgattungen (358)	Zuordnungen zu Berufsgattungen (1.286)	Zuordnungen zu ROME-Blättern (531)	Zuordnungen zu Berufsgruppen (355)	Zuordnungen zu Berufsclustern (550)
Wartung und Aktualität: laufende Wartung, Qualifikationsklassifikation: Revision 2010, Berufe: Revision geplant (2012)	selten, alle 2-3 Jahre; dann auch nur gering, um Langzeitdaten-vergleiche nicht zu gefährden	seit 2011 in Verwendung; Aktualisierungszyklen bisher noch nicht festgelegt.	wenn nötig Anpassungen; zuletzt 2010 (v.a. "green jobs" ergänzt)	laufend	seit 2009 wird auf COMPETENT umgestellt; bisher geringe Anpassungen

AMS-BIS (AT)	ANZSCO (AUS)	KldB 2010 & Kompetenzenkatalog (DE)	ROME V3 (FR)	Taxonomy DB (SE)	CO.BR.A (BE)
Internat. Vergleichbarkeit: Umschlüsselung zu ISCO-08 und KldB 2010 vorhanden	ISCO-88; ISCO-08; (AQF; NZ register)	ISCO-08	Ab 2012: LUX, BE	ISCO-88, derzeit Umstellung auf ISCO-08	ROME V2 (FR)
Matching: Klassifikationen sind im Einsatz: ja	Nicht ersichtlich	ja	ja	ja	ja
Verwendungs- und Entstehungskontext: Arbeitsmarktkontext, Beschreibung der Berufe, Matching	vor allem Statistik; aber auch Arbeitsmarktunter-suchungen und –verwaltungs-applikationen	gemeinsame Klassifikation von Statistik und BA; Abbilden der aktuellen Berufslandschaft; auch Matching	v.a. Matching; Ziel: gemeinsame Sprache für alle Arbeitsmarktakteure	Arbeitsmarktkontext; Matching	Berufsinformation; v.a. Matching; Ziel: gemeinsame Sprache für alle Arbeitsmarktakteure
unterschiedliche Zugänge für BeraterInnen und KundInnen: ja	eher ja	ja	ja	ja	ja
Eigene Struktur, nach Bedürfnissen des AMS; Umschlüsselung zu ISCO-08 und KldB 2010	Berufe nach ISCO strukturiert	an ISCO orientiert; klare Pars pro toto-Struktur	nach Sektoren und Berufsfeldern strukturiert	keine semantische Struktur; alphabetische Auflistung	nach Sektoren und Teilsektoren strukturiert

Quelle: 3s, eigene Erhebung

3.6 Empfehlungen

Hinsichtlich einer internationalen Vergleichbarkeit kann für die Entwicklung einer neuen Berufsstruktur in Österreich – besonders auch im EU-Kontext der ESCO-Entwicklung – empfohlen werden, die Berufsklassifikation mit ISCO-08 kompatibel zu machen, da ESCO auf ISCO-08 basiert. Somit können nicht nur Vergleiche mit anderen Ländern valide angestellt, sondern auch Informationen zwischen den Ländern einfacher ausgetauscht und für die eigene Situation analysiert werden. Derzeit besteht bereits eine Umschlüsselung der österreichischen Berufsklassifikation mit ISCO-08 sowie der deutschen KldB 2010; eine solche Umschlüsselung sollte auch für eine neue Berufsklassifikation vorgesehen werden.

Weiters hat sich gezeigt, dass eine Übereinstimmung von Arbeitsmarkt- und statistischen Informationen in einigen der analysierten Länder durchaus gewünscht ist. Somit kann zwischen nationalen statistischen Ämtern und Arbeitsmarktservices einfach und ohne Umschlüsselungsnotwendigkeit Information ausgetauscht und auch gemeinsame Statistiken z.B. zur Berufsinformation geführt werden. Deutschland, Schweden sowie Australien gemeinsam mit Neuseeland haben sich für diese Vorgehensweise entschieden. In anderen Ländern (Frankreich und Belgien/Flandern) bestehen hingegen weiterhin unterschiedliche Nomenklaturen und es gibt keine Hinweise auf gemeinsame Klassifikationen von PES und statistischen Zentralämtern.

Interessant ist, dass die meisten untersuchten Länder (außer Schweden) getrennte Klassifikationen von Berufen und Kompetenzen aufweisen. Dabei gibt es von der Struktur her auch keine Übereinstimmungen von Berufs- und Kompetenzen-klassifikationen, vielmehr werden diese auf 4- bzw. 5-Stellerebene miteinander verbunden. Gemeinsame Bezeichnungen von z.B. Berufsbereichen und Kompetenzbereichen konnten nicht festgestellt werden – oft unterscheidet sich auch die Anzahl zwischen Berufs- und Kompetenzbereichen deutlich, sodass eine eindeutige Entsprechung nicht möglich wäre. In Frankreich wird außerdem derzeit mit dem RNCP ein eigenes nationales Register für Qualifikationen entwickelt, welches über den Code ROME mit ROME verbunden ist, aber dennoch ein eigenständiges Register darstellt, das auch von einer anderen Institution (CNCP) betreut wird als ROME (Pôle Emploi).

Gerade auch im Hinblick auf Matching wird immer wieder die Verwendung eines Thesaurus mit einem Pars pro toto-Prinzip als sehr sinnvoll angeführt, da somit – bei fehlenden Detailbegriffen in Inseraten oder CVs – auf die jeweiligen Überbegriffe zurückgegriffen werden kann.

Zentrales Ergebnis der Analyse zum Matching ist, dass in keinem der analysierten PES ein eigenständiges, von Berufen bzw. von einer Berufsstruktur unabhängiges Matching-System über Kompetenzen existiert. Ein Matching über Kompetenzen – unabhängig von anderen Suchkriterien – wäre daher eine Innovation. Ein eigenständiges Kompetenz-Matching anzubieten, ist allerdings nur als zusätzlicher Sucheinstieg empfehlenswert, denn der Umgang mit komplexen Strukturen bei Kompetenzen stellt hohe Anforderungen an die NutzerInnen – BewerberInnen wie auch ArbeitgeberInnen. Die Faktoren Zeit (für eine umfassende Zuordnung von Kompetenzen, um auch eine entsprechende Bandbreite an Treffern zu erhalten) sowie ein berufskundliches Basiswissen der BenutzerInnen (um sich in einer komplexen

Struktur von Kompetenzen orientieren zu können) sind dabei zentral. Eine benutzerfreundliche Gestaltung und Strukturierung sowie eine gelungene Verbindung zur Berufsinformation wären wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung dieser Innovation.

Vier von den analysierten PES (Ausnahme ist Australien) verwenden Kompetenzen im Matching. Ein Matching mit Kompetenzen ist überwiegend nur in einem registrierten Modus möglich. Eine Ausnahme stellt Pôle emploi dar, wo auch in der erweiterten Suche und in der Suche über den Code ROME mit einer begrenzten Anzahl an Kompetenzen gematcht werden kann.
Auffällig ist, dass das Matching über Kompetenzen fast ausschließlich Treffer im gewählten Beruf oder Berufsbereich bzw. in ähnlichen oder verwandten Berufen bringt. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die Kompetenzen Berufen oder Berufsbereichen zugeordnet sind, andererseits aber auch darauf, dass sie eine geringe Gewichtung innerhalb der Suchtechnologie zugewiesen bekommen. Eine stärkere Gewichtung der Kompetenzen sowie die Möglichkeit der Zuordnung von Kompetenzen aus anderen Bereichen könnten zu einer größeren Bandbreite an Treffern führen. Pôle emploi und VDAB bieten die Möglichkeit, nur vorab zugeordnete Kompetenzen auszuwählen, während die Bundesagentur für Arbeit und Arbetsförmedlingen (schwedisches PES) auch die Zuordnung von Kompetenzen aus anderen Bereichen ermöglichen. Bei Arbetsförmedlingen sind die Kompetenzen nur sehr rudimentär strukturiert.

Pôle emploi und Arbetsförmedlingen ist die einzigen PES, die die Berufs- und die Kompetenzsystematik in ROME V3 bzw. Taxonomy_DB 1:1 für die Stellensuche implementiert hat. Dies ist aus Perspektive eines Arbeitsmarktservice von Vorteil, da BeraterInnen z.B. nicht mit unterschiedlichen Strukturen arbeiten müssen. CO.BR.A basiert zwar auf ROME (V2), allerdings verwendet VDAB nicht die exakt gleichen CO.BR.A Sektoren für das Matching: Bei VDAB sind die Berufsinformationen nach CO.BR.A Sektoren gegliedert, in der Suche nach Stellen werden aber abweichende Bezeichnungen für Berufsfelder- und bereiche angezeigt.

Die vier europäischen PES verwenden – im Rahmen der erweiterten und der registrierten Suche nach Stellen – eine Fülle von Kriterien. Die komplexeste Struktur existiert im Rahmen der deutschen JOBBÖRSE. Ein breites Spektrum an Matching-Kriterien hat den Vorteil – sofern sie von BenutzerInnen auch ausgefüllt werden – präzise Suchergebnisse zu liefern. Andererseits kann die Fülle an Kriterien auch „überfordern“. Diese Hürde wird meist dadurch kompensiert, dass der Großteil der Suchkriterien optional ist bzw. auch dadurch, dass immer die Möglichkeit einer einfachen Suche oder auch weitere Sucheinstiege zur Verfügung gestellt werden.

Werden die Pros und Contras der untersuchten Systeme abschließend zusammenfassend dargestellt, kann festgehalten werden, dass alle Klassifikationen „good“ als auch „bad practice“ Beispiele aufweisen:

© 3s Unternehmensberatung

Tabelle 6
Good vs. Bad practice PES-Systeme

	Vorteile	Nachteile
ANZSCO (AUS)	- Gemeinsames System für Australien und Neuseeland; gemeinsame Verwendung mit Statistik - Verbindung zum AQF und zum neuseeländischen Qualifikationsregister	- Struktur sehr breit - wird von den P(R)ES nicht verwendet (Matching) - geringe Änderungs-möglichkeiten, da es auf langfristige statistische Vergleiche abzielt
CO.BR.A. (BE)	- stringentes System - Verwendung im Matching - gemeinsame Sprache aller Arbeitsmarktakteure	- fehlende Verbindung zu Qualifikationen/Zertifikaten - wird gerade umgestellt, daher schwer zu analysieren - CO.BR.A gilt nur für Flandern, COMPETENT dann für Gesamtbelgien
KldB, Kompetenzenkatalog (DE)	- sehr durchdacht, gut geeignet für Interessierte - Informationen sehr offen zugänglich: Umsetzung und Arbeitsschritte zur neuen KldB sehr gut nachvollziehbar > daraus kann für das eigene Vorgehen gelernt werden - sehr detaillierte Struktur	- sehr komplex, nichts für AnfängerInnen - Unzahl an Berufen schwer durchschaubar, auch viele veraltete Berufe weiterhin im System - bei Kompetenzen schwierig „alte“ zu löschen, da oft noch in irgendeiner Applikation der BA in Verwendung
ROME V3 (FR)	- gut durchdachtes System: Kombination aus Berufen/skills/Qualifikati-onen in einem System - soll Mobilität in andere (ähnliche) Berufe erhöhen - best practice für andere Länder: siehe Übernahme in Belgien (COMPETENT) und Luxemburg	- sehr viel an Information, schwer für AnfängerInnen - Hintergrund schwer zu durchschauen: wie werden Kompetenzen formuliert, wie werden sie verwaltet und gewartet - Kompetenzen nicht frei auswählbar, nur von bereits ausgewählten *fiches*
Taxonomy_DB (SE)	- einfache Struktur: übersichtlich - Berufe und Kompetenzen in einer Klassifikation - Verwendung im Matching und bei Statistik	- unstrukturiert: meisten Kompetenzbegriffe (mehr als 3.500) fallen in Kategorie “andere Kompetenzen“ - keine soft skills; nur berufsspezifische Kompetenzen

Quelle: 3s, eigene Erhebung

© 3s Unternehmensberatung

Bei den privaten Anbietern kann hinsichtlich der Strukturierung der Berufsfelder zusammengefasst werden, dass die im Rahmen der Suchmöglichkeiten verwendeten Berufsfelder – wenn auch im Wortlaut und in der Anzahl oft sehr unterschiedlich – einen gemeinsamen Entstehungszusammenhang haben: Berufsfelder sind historisch gewachsene und adaptierte Kategorien. Die Nachfrageseite von Unternehmen, der Vergleich mit ähnlichen Angeboten anderer privater Anbieter und auch der Länderkontext spielen bei der Weiterentwicklung und Neustrukturierung eine wichtige Rolle.

Bei vier der dargestellten privaten Anbieter besteht eine Strukturierung von Berufsfeldern, nur Joinvision verwendet eine eigene Struktur bei den Kompetenzen und matcht über Skills. Joinvision ist ein gutes Beispiel für ein von Berufen unabhängiges Matching von Kompetenzen. Dabei ist zentral, dass die verwendete Struktur bei den Kompetenzen überschaubar ist, da sich das Stellenportal nur an eine BewerberInnen-Zielgruppe aus IT und Technik wendet. Dies impliziert, dass ein erfolgreiches Matching über Kompetenzen derzeit vor allem für einen begrenzten (Berufs-)Bereich möglich und sinnvoll umsetzbar ist.

© 3s Unternehmensberatung

4 Literaturliste

Australian Bureau of Statistics, Statistics New Zealand (eds.): Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations. First Edition. ANZSCO (2006), online unter: http://www.ausstats.abs.gov.au/Ausstats/subscriber.nsf/0/69651C2DD21FE15BCA2575DF001CB1CC/$File/12200_2006.pdf (2011-04-07)

Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) – Aufbau und anwendungsbezogene Hinweise, online unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/254210/publicationFile/125704/Anwenderhinweise.pdf (2011-03-30)

Bundesagentur für Arbeit (Hg.):Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis (September 2010), online unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/32100/publicationFile/113358/Methodenbericht-Klassifikation-Berufe-2010.pdf (2011-03-31)

Antony O-Donnell, Richard Mitchell: The Regulation of Public and Private Employment Agencies in Australia: An Historical Perspective. In: Comparative Labor Law & Policy Journal 2005, online unter: http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_23/issue_1/o%27donnellarticle23-1.pdf (2011-04-11)

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Errichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, online unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF (2012-02-09)

Kompetenzenkatalog online unter: http://infobub.arbeitsagentur.de/download/public/dkz_daten/kompetenzen/Kompetenzenkatalog.xls (2011-04-06)

ROME 3 Struktur online unter http://www.pole-emploi.fr/file/mmlelement/pj/ab/d8/08/f4/arborescence_fiches_metiers59576.xls (2011-04-18)

Gunnar Wass: Feasibility study on future administration and maintenance of Taxonomy_DB (2006-12-09)

© 3s Unternehmensberatung