

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien der Wirtschaft in Niederösterreich

**Unternehmensbefragung und
Stellenangebotsanalyse**

Arthur Schneeberger

Alexander Petanovitsch, Sabine Nowak

ibw-Forschungsbericht Nr. 164

Impressum

ibw-Forschungsbericht Nr. 164

Wien, Dezember 2011

ISBN 978-3-902742-42-1

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38 | 1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Kontakt:

schneeberger@ibw.at

*Geschlechtsspezifische Bezeichnungen und Formulierungen
gelten in der Regel sinngemäß für beide Geschlechter.*

Diese Studie wurde im Auftrag der Wirtschaftskammer Niederösterreich erstellt.



Liebe Leserin!
Lieber Leser!

Die Qualität eines Bildungssystems misst sich daran, Jugendliche möglichst fit für das Berufsleben zu machen. Daher kann eine Bildungspolitik, welche die Anforderungen und Erfahrungen der Wirtschaft nicht entsprechend berücksichtigt, auch nur in die Irre führen.

Mit der vorliegenden Studie liefern wir der Politik eine Art Handlungsanleitung. Wir zeigen auf, welche Qualifikationen in der niederösterreichischen Wirtschaft aktuell besonders gefragt sind – und welche Qualifikationen von den Betrieben auch in naher Zukunft für besonders entscheidend angesehen werden. Und dabei zeigt sich deutlich, dass eine wirtschafts- und damit zukunftsorientierte Bildungspolitik viel mehr umfassen muss als Matura und Universität, die in den politischen Debatten so gerne in den Mittelpunkt gerückt werden. Ganz konkret: Jede Bildungsdiskussion bleibt unvollständig, wenn sie nicht auch die Lehre entsprechend berücksichtigt.

Ohne Facharbeiter geht es nicht. Ohne Maturanten geht es nicht. Ohne Uni-Absolventen geht es nicht. Das gilt in der weiblichen wie der männlichen Form gleichermaßen. Der richtige Bildungs-Mix ist für unsere Wirtschaft entscheidend. Lehrabschluss und Meisterprüfung müssen in unserem Bildungssystem auf gleicher Bedeutungsebene mit Matura und Hochschulabschluss verstanden und gesehen werden.

Dazu gehört aber auch ein grundsätzlicher Fokus auf die Förderung der jeweiligen individuellen Stärken. Berufsorientierungsangebote und Potenzialanalysen weisen da den Weg in die richtige Richtung. Denn Stärken zu stärken ist der beste Weg, aus der Masse herauszusteichen und mit besonderer Qualität zu punkten – ein Erfolgsrezept, das gleichermaßen für Bildungssystem und Wirtschaft gilt.

Ich wünsche eine interessante und anregende Lektüre der vorliegenden Qualifikationsstudie.

Herzlichst

A handwritten signature in black ink that reads "Sonja Zwazl". The signature is fluid and cursive.

Sonja Zwazl
Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich

Inhaltsverzeichnis

1. Informationen zur Erhebung	5
2. Fachkräftemangel	7
2.1 Allgemeine Einschätzung.....	7
2.2 Einschätzung nach Qualifikationsniveau.....	8
3. Vorausschau auf die Beschäftigungsentwicklung.....	13
3.1 Allgemeine Einschätzungen	13
3.2 Einschätzungen nach Qualifikationsniveau	13
4. Rekrutierungsstrategien	17
5. Lehrlingsausbildung	19
5.1 Lehrlingszahl nach Sparten.....	19
5.2 Lehrbetriebsquote	21
5.3 Fragen zur Polytechnischen Schule.....	21
5.4 Rahmenbedingungen.....	24
5.5 Lehrabschluss im Zweiten Bildungsweg	24
6. Betriebliche Weiterbildung	27
6.1 Weiterbildungsaktivitäten: Ausmaß und Themenbereiche	27
6.2 Weiterbildungserschwerneisse	32
6.3 Weiterbildungsförderungen	34
7. Gestiegenes Mindestlevel der Beschäftigung.....	37
7.1 Engpass: Anlernkräfte.....	37
7.2 Deutschkenntnisse als Schlüssel.....	39
8. Beschäftigung von Hochschulabsolventen/innen	41
8.1 Hochschulabsolventen/innenquote	41
8.2 Fachhochschulen	43
8.3 Bacheloreinführung.....	44

9. Ergebnisse nach Regionen	45
10. Situation der Kleinstbetriebe.....	49
10.1 Beschäftigung	49
10.2 Arbeitsmarktlage und -perspektiven.....	50
10.3 Weiterbildung	53
10.4 Lehrlingsausbildung	55
11. Sekundärstatistische Analysen	57
11.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen.....	57
11.2. Analyse von Stellenanzeigen in Printmedien	59
Zusammenfassung.....	67
Tabellenteil	73
Rekrutierung und Qualifizierung im Betrieb.....	73
Rekrutierungsprobleme 2010/11	76
Beschäftigungsvorausschau bis 2013.....	82
Lehrlingsausbildung	88
Weiterbildungsaktivitäten	89
Weiterbildungserschwerisse	91
Fachhochschul-Studiengänge.....	92
Beschäftigung von Hochschulabsolventen/innen.....	93
Auswertung nach Regionen (Vierteln).....	96
Tabellenanhang (Allgemein)	112
Fragebogen	115
Literatur	123
Kurzinformation über die Unternehmensbefragung	125
Summary	131

1. Informationen zur Erhebung

Im April und Mai 2011 wurden Unternehmen in Niederösterreich zu den Themen Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien befragt. An der schriftlichen Befragung von Arbeitgeberbetrieben haben sich rund 640 Unternehmen aller Sparten beteiligt. Der Fragebogen findet sich im Anhang des Berichts.

Die Rücklaufquote beträgt 21 Prozent. Die Ergebnisse wurden für die Unternehmen ab 10 Beschäftigten auf die Grundgesamtheit hochgerechnet. Die Ergebnisse für die Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte) wurden einer speziellen Analyse unterzogen.

TABELLE 1:

Betriebe ab 10 Mitarbeitern/innen mit Kammermitgliedschaft in Niederösterreich nach Sparte und Betriebsgröße, 2011

Sparte	Mitarbeiterzahl				Gesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	1.580	910	219	140	2.849
Industrie	118	138	104	195	555
Handel	767	414	109	109	1.399
Bank und Versicherung	20	31	34	42	127
Transport und Verkehr	278	175	52	35	540
Tourismus und Freizeit	484	205	57	32	778
Information und Consulting	241	120	25	20	406
Gesamt	3.488	1.993	600	573	6.654

Quelle: Wirtschaftskammer Niederösterreich

Die wesentlichen Themen der Erhebung waren die Situation der Unternehmen im Bereich Rekrutierung, Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel nach formaler Qualifikation sowie betriebliche Bildungsarbeit auf allen Ebenen. Aufgrund des Stellenwerts der Hochschulqualifikationen im bildungspolitischen Diskurs wurde diesem Thema besondere Aufmerksamkeit in der Erhebung und der Ergebnisanalyse gewidmet.

Die Erhebungsergebnisse wurden in den Kontext von Daten zur Qualifikationsstruktur in Niederösterreich gestellt, die von Statistik Austria publiziert wurden. Darüber hinaus wurden Forschungsarbeiten zur Qualifikationsnachfrage, die vom AMS in Auftrag gegeben wurden, sekundärstatistisch verwertet. Zahlen zur Lehrlingsausbildung wurden der Statistik der Wirtschaftskammer entnommen.

2. Fachkräftemangel

2.1 Allgemeine Einschätzung

Nahezu die Hälfte der respondierenden Betriebe war der Meinung, dass es auf dem Arbeitsmarkt in Niederösterreich zu wenige Fachkräfte ihrer Branche gibt. Diese Fragestellung erfordert jedoch eine Differenzierung nach der Spartenzugehörigkeit, um sinnvolle Rückschlüsse ziehen zu können. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, streuen diese Ergebnisse deutlich nach Branche: Im Bereich der Industrie waren 64 Prozent voll und ganz der Meinung, dass zu wenige Fachkräfte verfügbar sind, und auch in den Branchen „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ sowie „Gewerbe und Handwerk“ waren dies teilweise deutlich über die Hälfte der Betriebe.

TABELLE 2:

Einschätzung des Fachkräfteangebots im Bundesland nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)

Behauptung: „Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in NÖ“

Sparte	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Industrie	64,1	29,5	6,4	0,0	546
Tourismus und Freizeit	56,4	41,4	2,2	0,0	778
Gewerbe und Handwerk	52,8	37,1	7,9	2,3	2.757
Transport und Verkehr	44,6	34,5	19,5	1,4	540
Information und Consulting	34,5	44,5	21,0	0,0	406
Handel	31,9	43,6	16,6	8,0	1.377
Bank und Versicherung	2,1	28,1	52,5	17,3	124
Gesamt	47,0	38,4	11,5	3,1	6.529

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

2.2 Einschätzung nach Qualifikationsniveau

Am häufigsten haben Unternehmen – so die Befragungsergebnisse – Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Erwerbspersonen mit Lehrabschluss. Das trifft auf kleine, mittlere und größere Betriebe zu, und entspricht dem traditionell hohen Anteil von Lehrabsolventen an den Erwerbstätigen in Niederösterreich, nämlich 2009 rund 41 Prozent laut Mikrozensus von Statistik Austria. Bezüglich dieses Qualifikationsfeldes findet sich auch das niedrigste Ergebnis in der Antwortkategorie „Trifft auf uns nicht zu“: nur rund ein Viertel der Befragten machten eine entsprechende Angabe (siehe Tabelle T-5.1). Differenziert man technische und kaufmännische Qualifikationen, so zeigt sich auf mittlerer und höherer Qualifikationsebene, dass technisches Personal häufiger als kaufmännische Fachkräfte schwer am Arbeitsmarkt zu finden ist. Ebenso wichtig ist, dass sich keineswegs nur die Nachfrage nach Hochschultechniker/innen schwierig gestaltet. Beispielsweise haben große Unternehmen deutlich häufiger Rekrutierungsprobleme bei Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss oder technischer Fachschule mit je 24 Prozent; erst danach rangiert die FH-Technik (18 Prozent) und die UNI-Technik (15 Prozent). Im kaufmännischen Bereich spielt sich Ähnliches ab, aber auf insgesamt niedrigerem Niveau des Fachkräftemangels – dies nicht etwa deshalb, weil es weniger Jobs für kaufmännisch Qualifizierte gäbe, sondern weil mit Abstand mehr Absolventen/innen im kaufmännischen als im technischen Bereich neu in den Arbeitsmarkt strömen.

TABELLE 3.1:

Häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildung und Betriebsgröße, in %

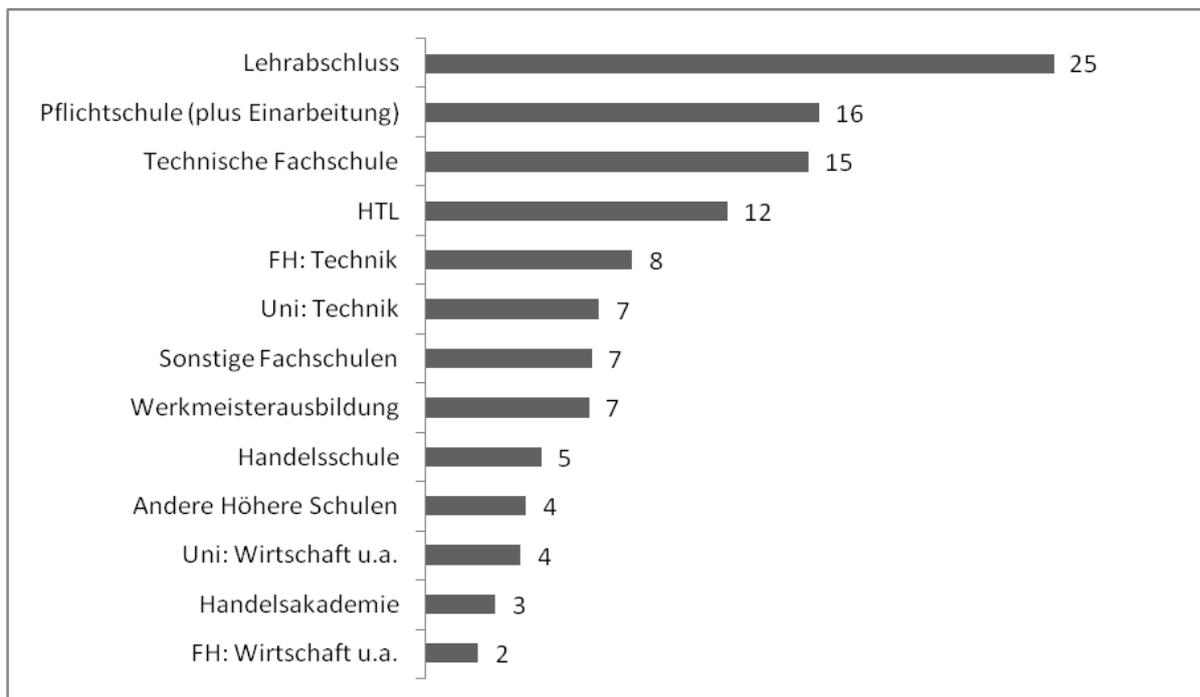
<i>Ausbildung</i>	Unter 10 Beschäftigte	Ab 10 Beschäftigte gesamt	<i>darunter:</i> 100 und mehr Beschäftigte
Lehrabschluss	20	25	34
Technische Fachschule	5	15	24
HTL	1	12	24
FH: Technik	2	8	18
Universität: Technik	2	7	15
Werkmeisterausbildung	3	7	13
Andere Höhere Schulen*	4	4	12
Sonstige Fachschulen*	9	7	8
Handelsakademie	1	3	5
FH: Wirtschaft u.a.	1	2	4
Universität: Wirtschaft u.a.	1	4	3
Handelsschule	1	5	2

*zB Tourismus

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

GRAFIK 1:

Häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildung, in % (gerundet)



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Untersucht man die Struktur der Nachfrageprobleme anhand einer Faktorenanalyse, so zeigen sich drei Nachfragebereiche, in denen Schwierigkeiten bei der Personalnachfrage auftreten (siehe weiter unten). Bis auf die Ausnahme der wirtschaftlichen Universitätsstudien, die dem technischen Faktor zugerechnet werden, sind diese drei Bereiche inhaltlich schlüssig interpretierbar.

Auffällig an der Nachfrage nach technisch Hochqualifizierten ist, dass trotz der Einführung der FH-Studiengänge seit 1994 der betriebliche Bedarf an der HTL-Qualifikation keineswegs obsolet geworden ist. Dies zeigt sich sowohl bei der Befragung bezüglich Rekrutierungsproblemen als auch bezüglich der Beschäftigungsentwicklung (siehe nächster Abschnitt), aber auch anhand der weiter unten durchgeführten Analyse der Stellenangebote in Printmedien.¹

¹ Dieses Faktum wurde auch zB in der Studie „Bacheloreinführung und Qualifikationsnachfrage am Beispiel der UNI-Technikstudien“ anhand der Internetqualifikationsnachfrage belegt (Schneeberger/Petanovitsch 2011, S. 60ff.).

TABELLE 3.2:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen im letzten Jahr nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“ (höchster Wert je Zeile hervorgehoben)

Sparte bzw. Qualifikation	Gewerbe und Handwerk	Handel	Tourismus und Freizeitwirtschaft	Industrie	Transport und Verkehr	Information und Consulting	Bank und Versicherung
	n=2.849	n=1.399	n=778	n=555	n=540	n=406	n=127
Pflichtschule	18,9	22,8	15,7	8,1	1,6	0,0	0,0
Lehrabschluss	32,5	21,4	30,4	29,6	4,8	0,0	0,0
Technische Fachschule	21,1	11,8	11,9	28,0	0,0	0,0	0,0
Werkmeisterausbildung	6,7	6,6	4,4	20,9	0,0	0,0	0,0
HTL	10,7	10,0	4,4	31,5	1,6	29,6	0,0
FH Technik	7,5	6,5	0,0	16,1	1,6	34,5	0,0
Uni Technik	6,6	3,9	0,0	12,6	0,0	34,5	0,0
Handelsschule	5,4	5,6	4,8	5,7	0,0	0,0	2,1
Sonstige Fachschulen	6,7	6,7	12,9	9,4	0,0	0,0	0,0
Handelsakademie	1,7	5,1	4,3	2,4	0,0	0,0	13,8
Andere Höhere Schulen	3,1	5,2	7,9	1,8	0,0	4,9	7,6
FH Wirtschaft u.a.	2,4	3,2	1,4	1,2	0,0	0,0	4,2
Uni Wirtschaft u.a.	2,4	2,6	0,5	25,5	0,0	0,0	4,2

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011; siehe Tabellenanhang

TABELLE 3.3:

**Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildung:
Ergebnisse der Faktorenanalyse* (Faktorladungen)**

Ausbildung	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
FH: Technik	0,908		
Universität: Technik	0,895		
HTL	0,796		
Universität: Wirtschaft u.a.	0,555		
Werkmeisterausbildung	0,535		
Technische Fachschule	0,516		
Handelsschule		0,802	
Sonstige Fachschulen**		0,775	
Andere Höhere Schulen**		0,768	
Handelsakademie		0,740	
FH: Wirtschaft u.a.		0,571	
Lehrabschluss			0,881
Pflichtschule (plus Einarbeitung)			0,853

* Hauptkomponentenanalyse, Varimax-Rotation

**zB Tourismus

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

3. Vorausschau auf die Beschäftigungsentwicklung

3.1 Allgemeine Einschätzungen

Etwas mehr als 20 Prozent der befragten Betriebe in Niederösterreich gehen davon aus, dass sie in den kommenden drei Jahren zusätzliches Personal einstellen werden. In der Sparte „Transport und Verkehr“ beläuft sich dieser Anteilswert auf weit überdurchschnittliche 45 Prozent, und auch in der Industrie lag der entsprechende Wert mit rund 32 Prozent deutlich über dem Durchschnitt.

TABELLE 4:

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten drei Jahren nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)

Behauptung: *„In den nächsten drei Jahren werden wir voraussichtlich zusätzliche Mitarbeiter einstellen“*

Sparte	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Transport und Verkehr	45,5	20,1	29,9	4,5	489
Industrie	31,7	52,4	14,4	1,6	555
Bank und Versicherung	20,9	35,3	39,7	4,1	127
Tourismus und Freizeit	20,0	54,1	15,1	10,7	778
Information und Consulting	19,8	74,1	6,2	0,0	406
Gewerbe und Handwerk	19,1	50,6	25,1	5,1	2.801
Handel	14,4	43,6	38,1	4,0	1.377
Gesamt	21,3	48,6	25,2	4,9	6.533

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

3.2 Einschätzungen nach Qualifikationsniveau

Außer Rekrutierungsengpässen wurde auch eine Vorausschau bezüglich Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen erhoben. Diese (Prognose bis 2013) zeigt ein ähnliches Bild: Wiederum sind es Lehrabschluss und technische Bildung, bei denen Zuwächse erwartet werden. Insgesamt gehen 27 Prozent der Betriebe von wachsender Beschäftigung bei Lehrabsolventen aus. Ganz oben rangieren – außer dem Lehrabschluss – HTL, Technische Fachschule und FH-Technik.

Unter den Großbetrieben sind es 31 Prozent, die Zuwächse bei Lehrabsolventen erwarten. In dieser Betriebsgrößenklasse schätzen 30 Prozent die HTL-Beschäftigung als eher zunehmend ein, die Einordnung für die FH-Technik ist mit 27 Prozent ebenfalls relativ hoch, die

UNI-Technik kommt auf 19 Prozent der Unternehmen, die Zuwachs erwarten. Unter den kaufmännischen Qualifikationen wird im Großbetrieb von den gehobenen Qualifikationen der HAK der höchste erwartbare Zuwachs bis 2013 zugeschrieben, noch vor der FH (15 Prozent) und der UNI (10 Prozent).

TABELLE 5.1:

Eher zunehmende Beschäftigung bis 2013 im Unternehmen nach Ausbildung und Betriebsgröße, in %

Ausbildung	Betriebe unter 10 Beschäftigten	Betriebe ab 10 Beschäftigte	<i>darunter:</i> 100 und mehr Beschäftigte
Lehrabschluss	13	27	31
HTL	10	19	30
Technische Fachschule	10	19	27
Fachhochschule: Technik	7	13	27
Werkmeisterausbildung	5	11	20
Universität: Technik	7	10	19
Sonstige Fachschulen*	10	9	16
Fachhochschule: Wirtschaft u.a.	6	8	15
Handelsakademie	7	7	19
Andere Höhere Schulen*	7	7	17
Universität: Wirtschaft u.a.	5	3	10
Handelsschule	5	6	7

*zB Tourismus

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Differenziert man nach Sparten, so zeigt sich in Hinblick auf die Beschäftigungsvorausschau beim Lehrabschluss mit Ausnahme von „Banken und Versicherungen“ und „Information und Consulting“ durchgängig ein erheblicher Anteil an Unternehmen, die eine eher zunehmende Beschäftigung erwarten.

Bei den gehobenen technischen Qualifikationen wird deutlich, warum hier besondere Engpässe bestehen. Nicht nur die Industrie, sondern auch Gewerbe und Handwerk und die technischen Wissensdienstleister erwarten erhebliche Zuwächse, abgesehen davon, dass auch der öffentliche und halböffentliche Sektor aufgrund der zunehmenden Computerdurchdringung von Verwaltung und Kommunikation anhaltend starken Bedarf an technisch Höherqualifizierten aufweist. Die Techniker/innenlücke ist damit auch Folge der vielfältigen Beschäftigungschancen der Absolventen/innen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen.

TABELLE 5.2:

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Eher zunehmend“ (höchster Wert je Zeile hervorgehoben)

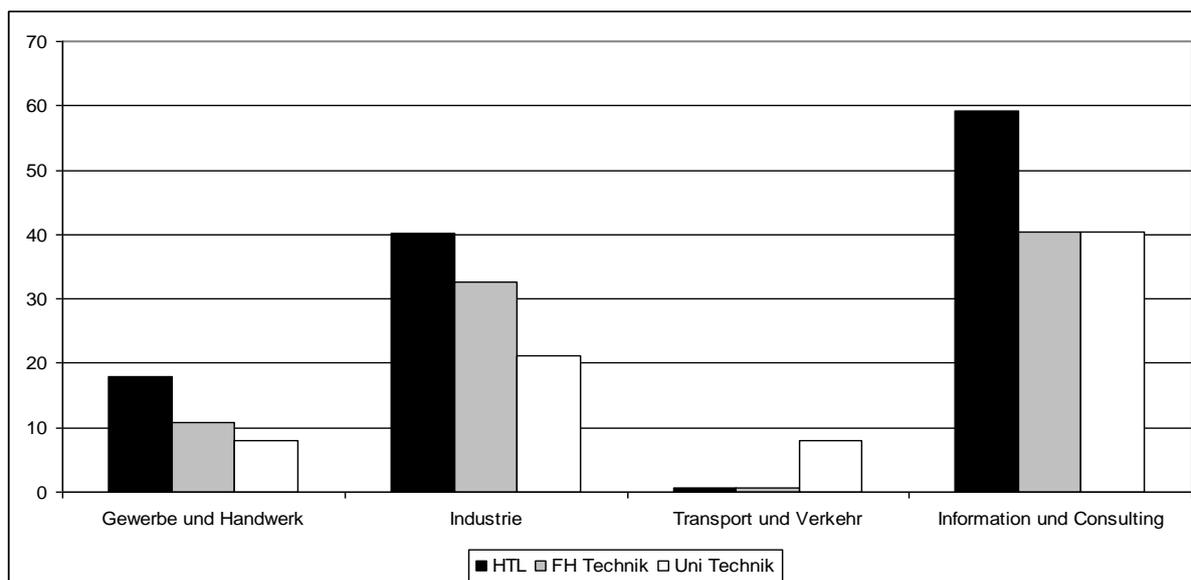
Sparte bzw. Qualifikation	Gewerbe und Handwerk	Bank und Versicherung	Tourismus und Freizeitwirtschaft	Industrie	Transport und Verkehr	Handel	Information und Consulting
Pflichtschule	11,7	0,0	13,6	5,9	25,7	10,5	0,0
Lehrabschluss	29,5	4,1	43,7	33,1	14,2	22,4	0,0
Technische Fachschule	22,5	0,0	11,5	32,5	0,7	18,9	23,2
Werkmeisterausbildung	13,2	0,0	8,7	27,9	0,0	5,3	5,8
HTL	18,0	0,0	8,7	40,2	0,7	11,8	59,2
FH Technik	10,8	0,0	4,3	32,7	0,7	11,6	40,5
Uni Technik	8,1	0,0	4,3	21,2	8,0	5,3	40,5
Handelsschule	4,6	2,1	11,7	1,8	1,6	8,9	0,0
Sonstige Fachschulen	9,3	0,0	17,0	10,5	1,6	9,7	0,0
Handelsakademie	4,4	35,2	5,8	6,0	0,7	12,5	5,8
Anderere Höhere Schulen	5,5	7,1	12,4	4,3	0,0	10,8	5,8
FH Wirtschaft u.a.	6,1	24,0	7,4	4,2	1,5	10,0	17,4
Uni Wirtschaft u.a.	3,9	9,4	4,8	2,4	1,5	1,8	0,0

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

GRAFIK 2:

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren in ausgewählten technischen Qualifikationen und Sparten, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Eher zunehmend“



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

4. Rekrutierungsstrategien

Die mit Abstand häufigsten Rekrutierungsstrategien der Unternehmen in Niederösterreich sind – erwartungsgemäß – die Einschulung von neuem Personal, die Lehrlingsausbildung und die Rekrutierung bereits qualifizierter Fachkräfte vom Arbeitsmarkt. Rund 31 Prozent pflegen zudem häufige Kontakte zu berufsbildenden Schulen.

TABELLE 6:

Art der Rekrutierung von Fachkräften, in % (Zeile)

<i>Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf?</i>	Häufig
Wir lernen neues Personal an	64,6
Wir bilden Lehrlinge aus	56,7
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	55,6
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	30,6
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	22,7
Wir suchen überregional Personal - im Bundesland	18,4
Es bewerben sich qualifizierte Fachkräfte von sich aus	16,7
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	16,5
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	12,7
Wir suchen überregional Personal - im Bundesgebiet	10,6
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	7,0
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	6,7
Wir suchen überregional Personal - im Ausland	6,4

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Die Betriebsgröße spielt bei den Rekrutierungsmöglichkeiten eine Rolle. Bei den Kleinbetrieben ergeben sich bei allen Suchformen niedrigere Werte (siehe nachfolgende Tabelle).

67 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten arbeiten mit unterschiedlicher Häufigkeit mit dem AMS zusammen, 31 Prozent sind mit der Eignung des vermittelten Personals zufrieden.

TABELLE 7:

Fachkräftemangel und Rekrutierungsstrategien nach Betriebsgröße: Zustimmung in %

Behauptung	Betriebe unter 10 Beschäftigten	Betriebe ab 10 Beschäftigte	Differenz
Fachkräftemangel			
Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in Niederösterreich	78	85	7
Kooperation mit dem AMS			
Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen	52	67	15
Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal	22	31	9
Auswege			
In Niederösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	93	93	0
Wir suchen überregional Personal - im Bundesland	8	18	10
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	3	17	14
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	4	13	9
Wir suchen überregional Personal - im Bundesgebiet	4	11	7
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	2	7	5
Wir suchen überregional Personal - im Ausland	1	6	5
Probleme der Fachkräftemigration			
Bei Bewerbern aus den neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	82	77	-5
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	80	76	-4
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren	68	65	-3
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	70	63	7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

5. Lehrlingsausbildung

5.1 Lehrlingszahl nach Sparten

Die Zahl der Lehrlinge in Niederösterreich ist im Beobachtungszeitraum 2000-2010 von rund 20.200 geringfügig auf etwa 19.800 zurückgegangen. Die Verteilung nach Sparten zeigt, dass der Anteil an Lehrlingen in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ von nicht ganz 60 Prozent auf 48 Prozent zurückgegangen ist. Anteilszuwächse konnten die Industrie und die seit 2002 existierende Sparte „Information und Consulting“ verzeichnen (siehe nachfolgende Tabelle).

TABELLE 8:

Lehrlingszahl in Niederösterreich nach Sparten im Zeitvergleich

Sparte	2000		2010		Veränderung
	absolut	in %	absolut	in %	
Gewerbe und Handwerk	11.900	59,0	9.520	48,0	-11,0
Industrie	2.122	10,5	2.556	12,9	2,4
Handel	2.933	14,5	2.789	14,1	-0,4
Bank und Versicherung	59	0,3	101	0,5	0,2
Transport und Verkehr	203	1,0	275	1,4	0,4
Tourismus und Freizeitwirtschaft	1.984	9,8	1.681	8,5	-1,3
Information und Consulting (seit 2002)	0	0,0	283	1,4	1,4
Nichtkammerbereich*	480	2,4	794	4,0	1,6
Nichtkammerbereich §§ 29/30**	502	2,5	296	1,5	-1,0
§ 30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS)***	-	0,0	1.519	7,7	7,7
Gesamt	20.183	100,0	19.814	100,0	-

* Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Magistrate usw.) ** Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz, Fürsorgeerziehungsheime sowie selbständige Ausbildungseinrichtungen *** Nach einer neuen Regelung im BAG 2008 werden ab heuer die im Auftrag des AMS überbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge erstmals statistisch erfasst

Quelle: WKÖ (Lehrlingsstatistik); eigene Berechnungen

Die Zahl der Lehranfänger/innen in Niederösterreich ist im Zeitraum 2000-2010 um rund vier Prozent gestiegen, die Lehrlingszahl insgesamt ist um ca. zwei Prozent gesunken (siehe Tabelle 9). Besonders deutlich ist der Rückgang in der Zahl der Lehrbetriebe: waren es im Jahr 2000 6.660 Betriebe, die Lehrlinge ausgebildet haben, so reduzierte sich diese Anzahl bis zum Jahr 2010 auf knapp 5.700, was einem anteilmäßigen Rückgang von 15 Prozent entspricht.

TABELLE 9:
Kenndaten zur Lehrlingsausbildung in Niederösterreich, 1990 - 2010

Jahr	Lehranfänger/innen	Lehrlinge	Bestandene Lehrabschlussprüfungen	Lehrbetriebe
1990	6.976	23.379	7.417	7.829
1991	6.649	22.798	7.796	7.667
1992	6.253	21.950	7.684	7.375
1993	6.388	21.245	7.445	7.224
1994	6.102	20.389	7.106	6.936
1995	5.946	19.832	6.890	6.701
1996	5.852	19.460	6.499	6.599
1997	6.206	19.690	6.304	6.693
1998	6.539	20.490	6.257	6.803
1999	6.161	20.528	6.544	6.754
2000	5.926	20.183	6.843	6.660
2001	5.826	19.585	6.737	6.409
2002	5.485	18.673	6.945	6.161
2003	5.281	18.123	6.259	5.978
2004	5.387	18.056	6.304	5.859
2005	5.739	18.477	6.574	5.964
2006	5.873	19.071	6.037	6.155
2007	6.052	19.782	6.217	6.153
2008	5.933	19.970	6.499	6.097
2009	6.021	19.961	6.431	5.878
2010	6.172	19.814	6.845	5.677
Veränderung in % (2000-2010)	4	-2	0	-15

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

5.2 Lehrbetriebsquote

57 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten bilden häufig Lehrlinge aus. Fasst man häufig und selten zusammen, so kommt man auf 75 Prozent. Die Lehrlingsquote ist in den Großbetrieben – erwartungsgemäß – etwas höher (67 Prozent häufig und 19 Prozent selten). In Summe sind aber 90 Prozent der Lehrbetriebe in Niederösterreich Klein- und Mittelbetriebe (hier: unter 100 Beschäftigte).

TABELLE 10:

Lehrlingsausbildung nach Sparten und Betriebsgröße, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptung: „Wir bilden Lehrlinge aus“

Sparte	Häufig	Selten	Nie	n
Gewerbe und Handwerk	73,1	11,3	15,6	2.768
Handel	67,8	7,0	25,1	1.357
Tourismus und Freizeit	49,1	23,5	27,4	774
Industrie	41,1	34,4	24,4	541
Transport und Verkehr	20,9	9,2	69,9	515
Bank und Versicherung	16,0	23,6	60,4	113
Information und Consulting	0,0	79,0	21,0	406
Anzahl der Mitarbeiter/innen				
100 und mehr	66,8	19,2	14,0	542
50 bis 99	55,9	16,2	27,9	577
20 bis 49	58,2	13,4	28,4	1.947
10 bis 19	54,4	20,9	24,7	3.408
Gesamt	56,7	18,1	25,2	6.474

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

5.3 Fragen zur Polytechnischen Schule

Die Polytechnische Schule (PTS) wurde mit der Einführung 1962 als „Brücke“ von der Hauptschule in die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule konzipiert. Trotz der häufigen „Umgehung“ der PTS in Form des Versuchs an BMHS spielt diese einjährige Schulform eine wichtige Vorbereitungs- und Bildungsfunktion für die Lehrlingsausbildung. Nicht ganz die Hälfte der Unternehmen, die häufig Lehrlinge ausbilden, sind mit der Vorbereitungsfunktion der PTS auf die duale Ausbildung zufrieden.

TABELLE 11:

Ausmaß der Kooperation mit und Einschätzung der Leistungen der Polytechnischen Schule (PTS), Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen	n
Alle respondierenden Unternehmen						
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	19,1	19,0	11,7	35,3	14,9	6.535
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	6,9	20,4	15,1	37,2	20,5	6.457
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	9,1	23,1	15,8	14,9	37,1	6.466
Nur Unternehmen, die <u>häufig</u> Lehrlinge ausbilden						
Wir haben persönliche Kontakte zur PTS	29,1	23,5	17,2	26,6	3,6	3.581
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	10,7	28,2	19,6	29,6	11,8	3.503
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	14,5	30,4	21,6	10,6	22,9	3.517

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Auch im Falle der Beziehung zwischen Lehrbetrieben und der PTS bestätigt sich die allgemeine Erfahrung, dass die Kontaktpflege zwischen Schule und Wirtschaft die nicht nur die wechselseitige Wertschätzung und Information erhöht, sondern auch das Ergebnis verbessert.²

Unter den Unternehmen, die sehr häufig Kontakt zur PTS haben, sind fast 70 Prozent der Meinung, dass die PTS gut auf die duale Ausbildung vorbereitet. Unter den Betrieben, die wenig Kontakt haben, schätzen unter 20 Prozent die Vorbereitungsleistung der PTS positiv ein.

² Siehe dazu Schneeberger, Petanovitsch, Nowak 2006.

TABELLE 12:

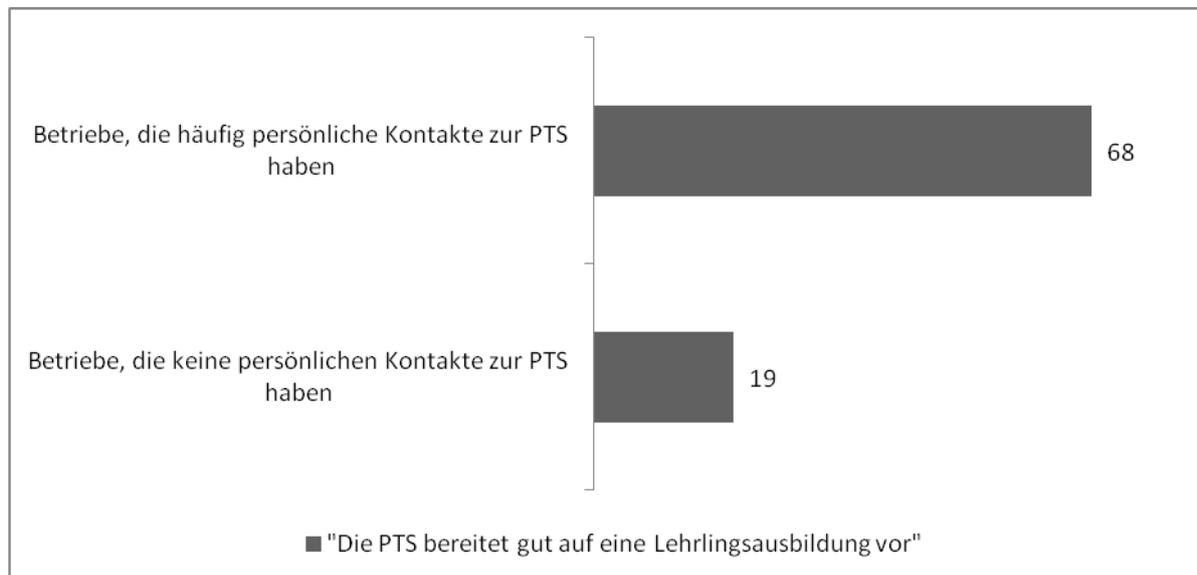
Bewertung der Vorbereitungsleistung der Polytechnischen Schule (PTS) auf die Lehrlingsausbildung nach dem Ausmaß der persönlichen Kontakte zur PTS, in % (Zeile)

Wir haben persönliche Kontakte zu Lehrern der PTS	Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor					Gesamt
	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen	
Trifft voll und ganz zu	32,5	35,1	21,8	6,3	4,5	
Trifft eher zu	5,2	41,4	26,6	2,9	23,9	
Trifft eher nicht zu	7,5	22,3	29,0	10,4	30,8	
Trifft nicht zu	3,1	15,9	9,4	32,8	38,8	
Kann ich nicht beurteilen	0,0	2,6	0,0	2,0	95,5	
Gesamt	9,1	23,1	15,8	14,9	37,1	

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

GRAFIK 3:

Bewertung der Vorbereitungsleistung der Polytechnischen Schule (PTS) auf die Lehrlingsausbildung, in % (Antwortkategorien „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“)



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

5.4 Rahmenbedingungen

Rund 74 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich, die häufig Lehrlinge ausbilden, sehen mehr oder weniger mangelhafte Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber. Das häufigste Problem der Lehrlingsausbildung betrifft damit die Grundbildung vor Eintritt in die duale Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule. 45 Prozent der Unternehmen stimmen voll und ganz oder eher der Behauptung zu „Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer.“ Angesichts der im internationalen Vergleich kurzen Pflichtschulzeit in Österreich ist diese Stellungnahme nicht überraschend.

61 Prozent der Betriebe, die häufig ausbilden, haben Kontakte zur Berufsschule. Diesen Anteil gilt es noch zu erhöhen, da die Grundbildungsprobleme der Jugendlichen durch Zusammenarbeit von Schule und Lehrbetrieb von Anfang an reduziert und am ehesten im Weiteren behoben werden können.

TABELLE 13:

Rahmenbedingungen der Lehrlingsausbildung: Anteil der Zustimmenden (Antwortkategorien „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“), in %

Behauptung	%
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	74
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	61
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	45
Die Lehrberufe unserer Branche sind zu anspruchsvoll für die meisten Jugendlichen, die sich bei uns bewerben	25
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	17
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	10

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011; (nur Betriebe, die häufig Lehrlinge ausbilden))

5.5 Lehrabschluss im Zweiten Bildungsweg

Der Anteil der Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg hat sich in Niederösterreich von 9 Prozent im Jahr 2003 auf fast 14 Prozent im Jahr 2010 erhöht. Damit liegt Niederösterreich etwas unter dem gesamtösterreichischen Durchschnitt und deutlich hinter Wien, das den mit Abstand höchsten Dienstleistungsanteil an der Erwerbstätigkeit aufweist (über 80 Prozent) und wo bereits etwa 30 Prozent der Lehrabschlüsse auf Erwachsene im Zweiten Bildungsweg entfallen (Schneeberger, Petanovitsch 2010, S. 92ff.).

TABELLE 14:

Anzahl der Prüfungsantritte und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im Zweiten Bildungsweg in Niederösterreich im Zeitvergleich

Prüfungsart	2003	2006	2009	2010
LAP-Prüfungsantritte insgesamt	7.341	7.468	7.843	8.300
Bestandene Prüfungen LAP insgesamt	6.259	6.037	6.431	6.845
<i>Darunter Zweiter Bildungsweg</i>				
<i>Prüfungsantritte LAP</i>				
§ 23 5 a ⁽¹⁾ <u>Praxisnachweis</u>	541	831	828	1.108
§ 23 5 b ⁽²⁾ <u>Halbe Lehrzeit</u>	110	94	82	91
Zusammen	651	925	910	1.199
<i>Bestandene LAP</i>				
§ 23 5 a	476	681	660	879
§ 23 5 b	82	70	53	61
Zusammen	558	751	713	940
Anteil bestandene LAP-Prüfungen 2. Bildungsweg an bestandenen Prüfungen insgesamt	8,9	12,4	11,1	13,7

^{(1) +} ⁽²⁾ Berufsausbildungsgesetz BAG, § 23 Abs. (5)

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich; eigene Berechnungen

6. Betriebliche Weiterbildung

6.1 Weiterbildungsaktivitäten: Ausmaß und Themenbereiche

64 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten waren 2010/11 stark weiterbildungsaktiv, weitere 23 Prozent gelegentlich. Neben der Schulung im eigenen Unternehmen sind externe Schulungen bei Partnern, Lieferanten, Herstellern und in Erwachsenenbildungseinrichtungen stark verbreitet. Die nachfolgende Tabelle unterstreicht die durch zahlreiche einschlägige Untersuchungsergebnisse belegte Bedeutung der Einflussvariable „Betriebsgröße“ auf das Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten.

TABELLE 15:

Ausmaß der Weiterbildung im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsort und Betriebsgröße, Unternehmen ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Ja, laufend“

Anzahl der Mitarbeiter/innen	Weiterbildungsort			
	Im eigenen Unternehmen	Bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	In Einrichtungen der Branche	Bei externen Weiterbildungsanbietern
10 bis 19	33,2	25,9	11,0	8,5
20 bis 49	40,9	21,6	9,4	13,0
50 bis 99	39,5	12,4	17,3	24,5
100 und mehr	59,4	23,9	17,7	30,5
Insgesamt	38,3	23,1	11,7	13,3

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Gliedert man die Frage nach den Weiterbildungsorten nach Spartenzugehörigkeit auf, so zeigen sich ebenfalls teilweise erhebliche Unterschiede (siehe nachfolgende Tabelle). Das eigene Unternehmen wird in allen Sparten am häufigsten als Ort der Weiterbildungsaktivitäten genutzt, ist aber besonders im Bank- und Versicherungswesen von weit überdurchschnittlicher Bedeutung. Schulungen bei Partnern, Lieferanten oder Herstellern finden sich besonders häufig bei Handelsunternehmen. Weiterbildung in speziellen Schulungseinrichtungen der Branche wird vor allem von Bank- und Versicherungsunternehmen und Informations- und Consultingfirmen in Anspruch genommen.

Angebote externer Weiterbildungsanbieter wiederum werden überdurchschnittlich häufig von Banken und Versicherungen, Unternehmen der Informations- und Consultingbranche sowie von Industriebetrieben genutzt.

TABELLE 16:

Ausmaß der Weiterbildung im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsort und Spartenzugehörigkeit, Unternehmen ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Ja, laufend“

Sparte	Weiterbildungsort			
	Im eigenen Unternehmen	Bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	In Einrichtungen der Branche	Bei externen Weiterbildungsanbietern
Gewerbe und Handwerk	33,5	25,2	11,1	14,2
Bank und Versicherung	75,0	16,4	41,9	28,9
Tourismus und Freizeitwirtschaft	35,9	1,0	1,0	1,8
Industrie	44,0	18,4	8,5	24,0
Transport und Verkehr	35,5	6,1	7,1	3,5
Handel	43,1	40,8	11,3	12,3
Information und Consulting	44,5	17,4	35,8	24,7
Insgesamt	38,3	23,1	11,7	13,3

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Fasst man die hier einzeln präsentierten vier Items zu einem „Weiterbildungsindex“ zusammen, so ergibt sich ein branchenspezifisch unterschiedliches Weiterbildungsausmaß, wie die nachfolgende Grafik zeigt.

GRAFIK 4:

Index: Laufende Weiterbildungsaktivitäten* nach Spartenzugehörigkeit, in % (gerundet)



* im eigenen Unternehmen, bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc., in Einrichtungen der Branche sowie bei externen Weiterbildungsanbietern

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

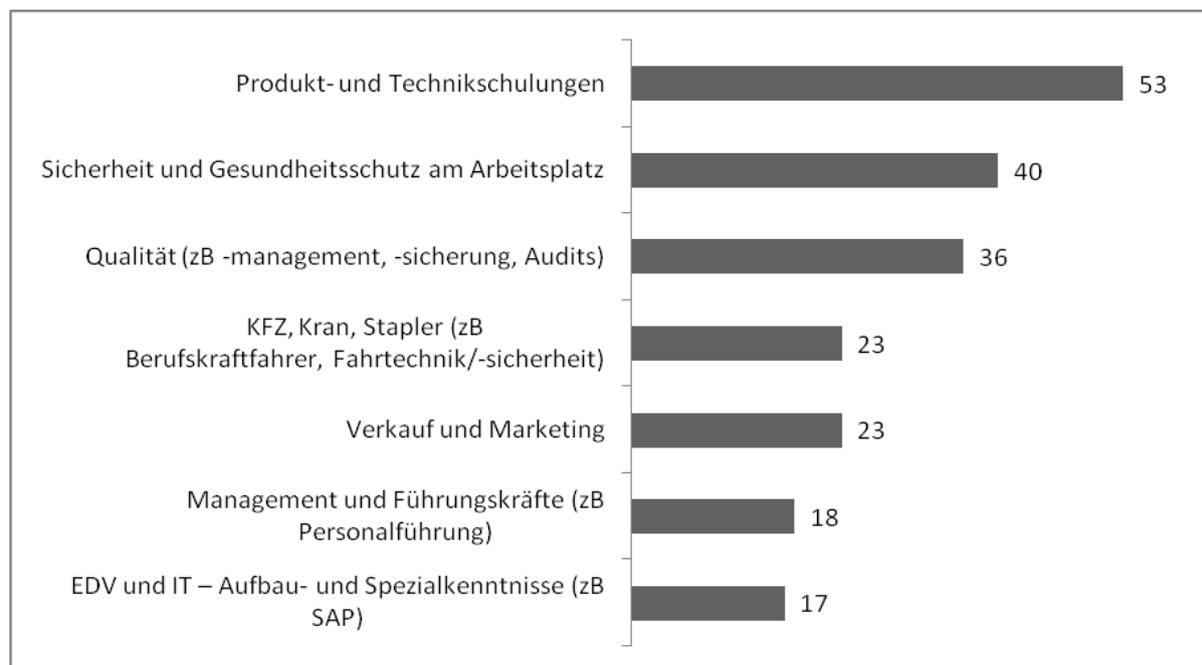
Zu den mit Abstand am häufigsten absolvierten Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr vor der Befragung gehören Kurse im Bereich Produkt- und Technischulungen (53 Prozent „Häufige Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr“), gefolgt von „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ mit rund 40 Prozent „Häufig“-Antworten sowie Kurse zum Themenbereich „Qualitäts (zB -management, -sicherung, Audits)“ (36 Prozent).

Bezüglich dieser drei Weiterbildungsthematiken innerhalb der betrieblichen Weiterbildung stechen vor allem die Sparten „Bank und Versicherung“ sowie die Industrie mit weit überdurchschnittlich häufigen Weiterbildungsaktivitäten hervor (siehe nachfolgende Tabelle).

GRAFIK 5:

Die sieben am häufigsten genannten Weiterbildungsthematiken, in % (gerundet)

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Häufig“



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 17:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsthemen und Spartenzugehörigkeit, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Ausgewiesener Wert Antwortkategorie „Häufig“

Weiterbildungsthemen (Auswahl)	Gewerbe und Handwerk	Bank und Versicherung	Tourismus und Freizeitwirtschaft	Industrie	Transport und Verkehr	Handel	Information und Consulting	Gesamt
Produkt- und Techniks Schulungen	59,7	84,3	29,0	49,2	17,0	71,9	17,4	53,4
Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	49,1	11,7	42,6	69,3	35,7	20,4	7,2	39,8
Qualitäts (zB -management, -sicherung, Audits)	39,9	23,7	47,3	68,6	24,1	21,6	0,0	36,0
Verkauf und Marketing	19,0	80,2	16,5	21,3	6,4	34,7	14,8	22,8
KFZ, Kran, Stapler (zB Berufskraftfahrer, Fahrtechnik/-sicherheit)	23,6	0,0	6,4	43,3	44,2	18,2	0,0	22,8
Management und Führungskräfte (zB Personalführung)	16,5	29,2	17,0	22,3	7,4	21,1	14,8	17,7
EDV und IT – Aufbau- und Spezialkenntnisse (zB SAP)	17,8	30,6	5,2	35,1	5,4	16,0	5,8	16,6

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Anhand einer auf den Korrelationen beruhenden Faktorenanalyse lassen sich vier thematische Weiterbildungssegmente klassifizieren (siehe auch nachfolgende Tabelle):

- Sprachen
- Sicherheit und Qualität
- Soft Skills, Management und Verkauf
- sowie EDV, Buchhaltung und rechtsspezifische Weiterbildungsthematiken.

TABELLE 18:

**Themen der Weiterbildung im letzten Geschäftsjahr: Ergebnisse der Faktorenanalyse*
(Faktorladungen)**

Weiterbildungsthemen	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Andere Fremdsprachen (allgemein und branchenspezifisch)	0,871			
Englisch (allgemein und branchenspezifisch)	0,782			
Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz		0,848		
Qualitäts (zB -management, -sicherung, Audits)		0,752		
Kommunikation (zB Rhetorik, Verhandlungs-, Präsentationstechnik)			0,790	
Persönlichkeitsentwicklung (zB Soft Skills, Stressmanagement)			0,755	
Management und Führungskräfte (zB Personalführung)			0,680	
Verkauf und Marketing			0,667	
EDV und IT – Aufbau- und Spezialkenntnisse (zB SAP)				0,782
EDV und IT – Grundkenntnisse (zB Textverarbeitung)				0,704
Buchhaltung, Rechnungswesen, Administration				0,678
Berufsspezifische Rechtsgrundlagen				0,673

* Hauptkomponentenanalyse, Varimax-Rotation

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

6.2 Weiterbildungserschwernde

Erschwernis für die betriebliche Weiterbildung ist für rund 80 Prozent der Unternehmen der Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen (siehe Tabelle 21). Dieses Problem wird häufiger genannt als die Kosten der Kurse oder die Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden. Aber immerhin mehr als die Hälfte der respondierenden Unternehmen sieht auch in den Kurskosten ein Hindernis, bei den Kleinbetrieben sind es fast 60 Prozent und bei den Kleinstbetrieben noch mehr. Daher kommt der Weiterbildungsförderung neben der zeitökonomischen Optimierung der Bildungsangebote und optimierter Beratung und Information über Kursangebote eine wesentliche Bedeutung zu.

Bei den Kleinbetrieben geben fast 50 Prozent an, dass sie Schwierigkeiten haben, einen passenden Kurs zu finden. Das Bildungsinvestitionsrisiko für den Einzelbetrieb muss gesamtwirtschaftlich durch Förderungen abgedeckt werden, da Abwanderung nach Weiterbildung besonders im Kleinbetrieb ein Problem ist.

TABELLE 19:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr im Unternehmen nach Betriebsgröße, in % (Spalte)

Weiterbildungsaktivitäten	Unter 10 Beschäftigte	10 bis 19 Beschäftigte	20 bis 49 Beschäftigte	50 bis 99 Beschäftigte	100 und mehr Beschäftigte
Ja, laufend	24	33	41	40	59
Ja, mehrmals	14	22	33	23	25
Ja, gelegentlich	26	27	19	27	12
Nein, keine	37	18	8	10	3
Gesamt (gerundet)	100	100	100	100	100

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 20:

Weiterbildungserschwernde nach Betriebsgröße, in %

Weiterbildungserschwernde	Unter 10 Beschäftigte	10 bis 19 Beschäftigte	20 bis 49 Beschäftigte	50 bis 99 Beschäftigte	100 und mehr Beschäftigte
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	80	83	86	78	73
Kosten der Kurse	68	56	50	43	42
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	39	47	41	38	35

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 21:

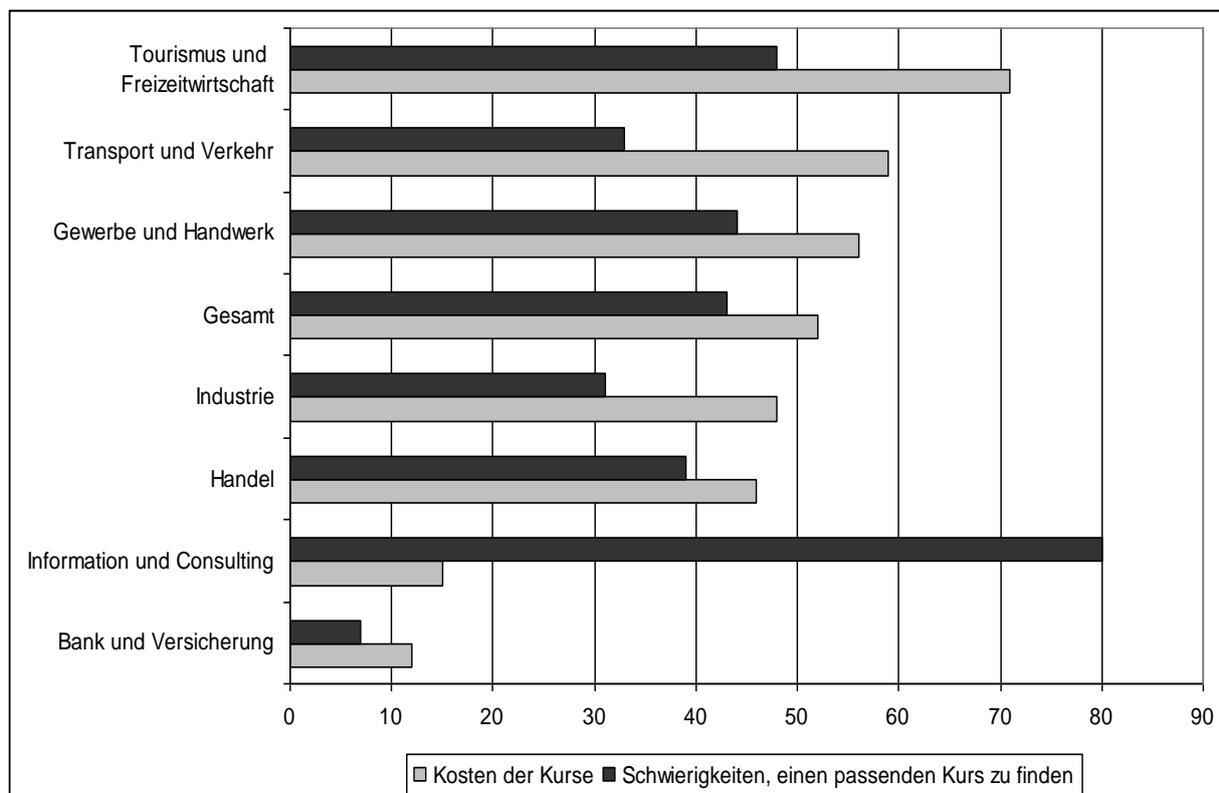
Zutreffende Weiterbildungserschwernde nach Spartenzugehörigkeit, in %

Sparte	Weiterbildungserschwernde		
	Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	Kosten der Kurse	Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden
Gewerbe und Handwerk	87	56	44
Bank und Versicherung	61	12	7
Tourismus und Freizeitwirtschaft	89	71	48
Industrie	88	48	31
Transport und Verkehr	77	59	33
Handel	71	46	39
Information und Consulting	79	15	80
Gesamt	82	52	43

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

GRAFIK 6:

Zutreffende Weiterbildungserschwernde nach Spartenzugehörigkeit, in %



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

6.3 Weiterbildungsförderungen

85 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich stimmen der Behauptung „Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in Niederösterreich“ voll und ganz oder teilweise zu (siehe Tabelle T-4). Nur mit der Ausbildung Jugendlicher, deren Anzahl anhaltend relativ niedrig bleibt, ist der Fachkräftebedarf nicht zu decken, daher findet die Forderung nach der geförderten Facharbeiterintensivausbildung hohe Zustimmung: „In Niederösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)“ (93 Prozent voll und ganz oder teilweise Zustimmung).

34 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten in Niederösterreich nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch, bei der Weiterbildungsförderung des Bundeslandes sind es 24 Prozent, die entsprechende Unterstützung der Bildungsarbeit angeben. Zwei Drittel der Unternehmen halten die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung für „zu kompliziert“. Der Ruf nach institutioneller Hilfestellung ist daher verbreitet: „Die Wirtschaftskammer sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten“ (79 Prozent Zustimmung).

TABELLE 22:

Weiterbildungsförderungen: Zustimmung, in %

Behauptung	Unter 10 Beschäftigte	Ab 10 Beschäftigte
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des Bundeslands in Anspruch	20	24
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch	21	34
Die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung ist zu kompliziert	70	67
Die WK sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten	83	79

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Betriebe, welche die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungs-Förderungen als besonders kompliziert wahrnehmen, sprechen sich erwartungsgemäß auch deutlich stärker für die Einrichtung einer Clearingstelle von Seiten der Wirtschaftskammer aus (siehe nachfolgende Tabelle).

TABELLE 23:

Bewertung einer möglichen Clearingstelle nach Problemen bei der Weiterbildungsunterstützung, in % (Zeile)

Die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungs-Unterstützung ist zu kompliziert	Die Wirtschaftskammer sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungs-Förderungen einrichten			
	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Trifft voll und ganz zu	60,0	28,1	9,5	2,5
Trifft eher zu	33,7	54,6	8,7	3,0
Trifft eher nicht zu	12,9	44,7	32,1	10,3
Trifft nicht zu	20,9	28,4	18,6	32,1
Gesamt	34,0	45,1	14,8	6,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 24:

Weiterbildungsförderungen: Zustimmende nach Spartenzugehörigkeit, in %

Sparte	Die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung ist zu kompliziert	Die Wirtschaftskammer sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten
Gewerbe und Handwerk	72	82
Bank und Versicherung	49	67
Tourismus und Freizeitwirtschaft	67	83
Industrie	64	82
Transport und Verkehr	68	68
Handel	67	79
Information und Consulting	41	65
Gesamt	67	79

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

7. Gestiegenes Mindestlevel der Beschäftigung

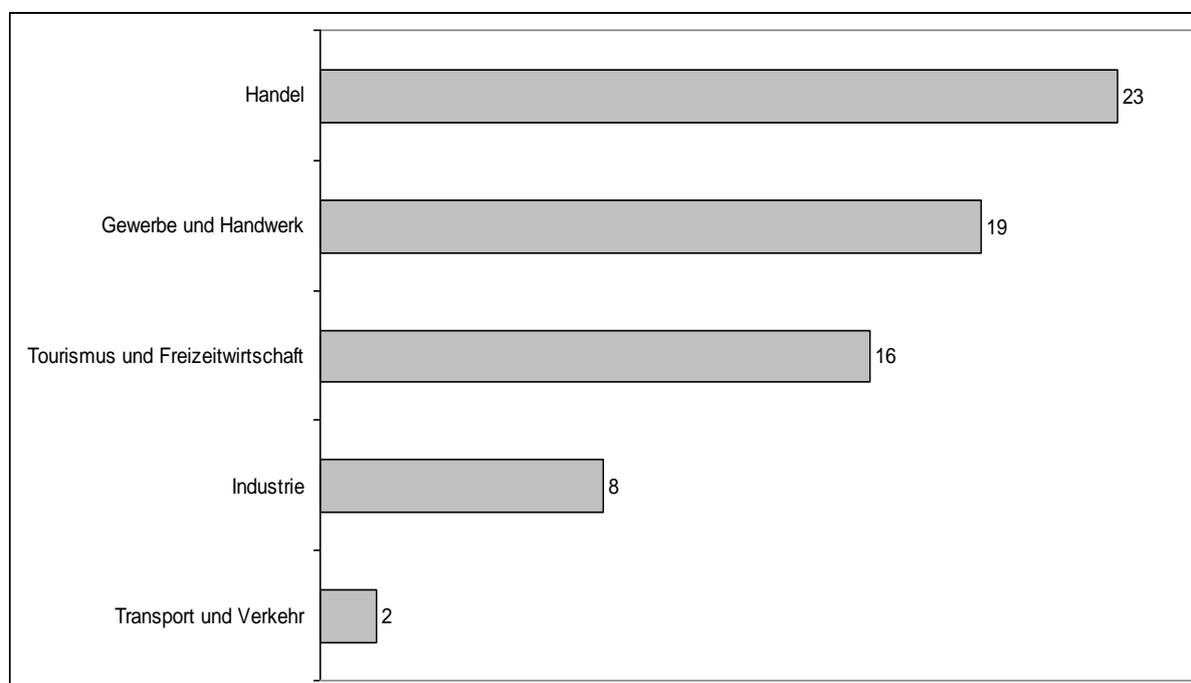
7.1 Engpass: Anlernkräfte

Die Befragung zeigt, dass rund 16 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich im letzten Jahr häufig Probleme bei der Rekrutierung von Personal für Anlern Tätigkeiten hatte, überdurchschnittlich oft betraf dies Handelsunternehmen. Mit dem Dienstleistungswachstum und dem Beschäftigungsrückgang im primären und sekundären Sektor ist auch anhaltende und zum Teil wachsende Beschäftigung für Hilfs- und Anlernkräfte zu konstatieren.

Hierbei hat sich aber die Art der Hilfstätigkeiten im Sektorservice im Vergleich zu Tätigkeiten im Agrarsektor oder im Produktionsbereich insofern verändert, als oft informell erworbene Basisqualifikationen sozialkommunikativer Art, Teamfähigkeit, Kundenorientierung und solide Pflichtschulkenntnisse (Rechnen, Deutsch, elementare Fähigkeiten der Computernutzung) erforderlich sind.

GRAFIK 7:

Häufige Schwierigkeiten bei der Suche nach Anlernkräften im letzten Jahr nach Spartenzugehörigkeit, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Die Unternehmensbefragung zeigt in Hinblick auf Anlernkräfte sowohl bei der Frage nach Rekrutierungsproblemen als auch bei der Frage nach der Beschäftigungsvorausschau, dass es nach wie vor Bedarf an tüchtigen Praktikern, die für betriebliche Aufgaben angelernt werden, besteht. Die Firmenbefragungsergebnisse stimmen mit der Stellenanzeigenanalyse, die vom AMS beauftragt und publiziert wurde, überein (siehe dazu Abschnitt 10.2).

Es muss erlaubt sein, in der Qualifikationsforschung Fakten zu konstatieren. Zweifellos darf daraus aber nicht gesellschaftliche und bildungsbezogene Exklusion abgeleitet werden. Kurzschlüssige Ableitungen vom anhaltenden Arbeitsmarktbedarf an einfachen Qualifikationen auf die Bildungspolitik sind nicht zulässig, da es heute in Österreich gesellschaftlicher Konsens ist, dass alle Jugendlichen nach Absolvierung der 9-jährigen Schulpflicht noch eine Ausbildung absolvieren sollten. In Ländern, bei denen die berufliche Qualifizierung erst nach der oberen Sekundarstufe einsetzt, stellt sich diese Frage nicht in dem Ausmaß wie in Österreich, wo in den Bildungsgängen nach der Pflichtschule zugleich gesellschaftliche und berufliche Integration angestrebt wird. Aus diesem Grunde hat auch die von Regierungsseite versprochene Ausbildungsgarantie eine Doppelfunktion bezüglich gesellschaftlicher und arbeitsmarktbezogener Integration. Die Tatsachenfeststellung könnte aber doch in die Richtung interpretiert werden, dass es sowohl sozial als auch ökonomisch von Bedeutung ist, auch Ausbildungen für einfache Erwerbstätigkeiten anzubieten.

7.2 Deutschkenntnisse als Schlüssel

Mangelnde Deutschkenntnisse (76 Prozent) werden von den 2011 befragten Unternehmen noch etwas häufiger als mangelnde Fachkenntnisse (63 Prozent) sowie organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund (65 Prozent) genannt (siehe Tabelle T-4).

Betriebe, die häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau qualifizieren, sehen mangelnde Sprachkenntnisse erwartungsgemäß deutlich seltener als deutliches Problem als die Unternehmen, die keine derartige Qualifizierung vornehmen. Mangelnde Deutschkenntnisse erweisen sich demnach als ein Hindernis in der Höherqualifizierung von Personen mit Migrationshintergrund.

TABELLE 25:

Einschätzung der sprachlichen Aspekte bezüglich migrantischer Beschäftigung nach dem Ausmaß der Zuwandererqualifizierung, in % (Zeile)

Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse			
	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Trifft voll und ganz zu	10,6	69,3	20,1	0,0
Trifft eher zu	27,5	51,7	19,3	1,5
Trifft eher nicht zu	28,6	51,1	20,3	0,0
Trifft nicht zu	30,2	43,6	20,2	6,0

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

8. Beschäftigung von Hochschulabsolventen/innen

8.1 Hochschulabsolventen/innenquote

Laut Statistik Austria weisen 9 Prozent der Erwerbstätigen in Niederösterreich Hochschulabschluss auf. Unter den 2011 befragten Unternehmen ab 10 Mitarbeitern/innen beschäftigen 31 Prozent Personen mit Hochschulabschluss. Das reicht von acht Prozent unter den Kleinstbetrieben (siehe Kapitel 9.1) bis zu 80 Prozent unter den Großbetrieben (siehe Tabelle T-13.1)

TABELLE 26-1:

Ausmaß der Graduiertenbeschäftigung, in %		
Anzahl der Betriebe	in %	Ausmaß der Graduiertenbeschäftigung
4.335	68,9	Betriebe ohne Graduiertenbeschäftigung
686	10,9	ja, unter 2 %
642	10,2	ja, ca. 2-9 %
162	2,6	ja, ca. 10-19 %
355	5,6	ja, ca. 20-39 %
111	1,8	ja, 40 % und mehr
1.956	31,1	Betriebe mit Graduiertenbeschäftigung insgesamt

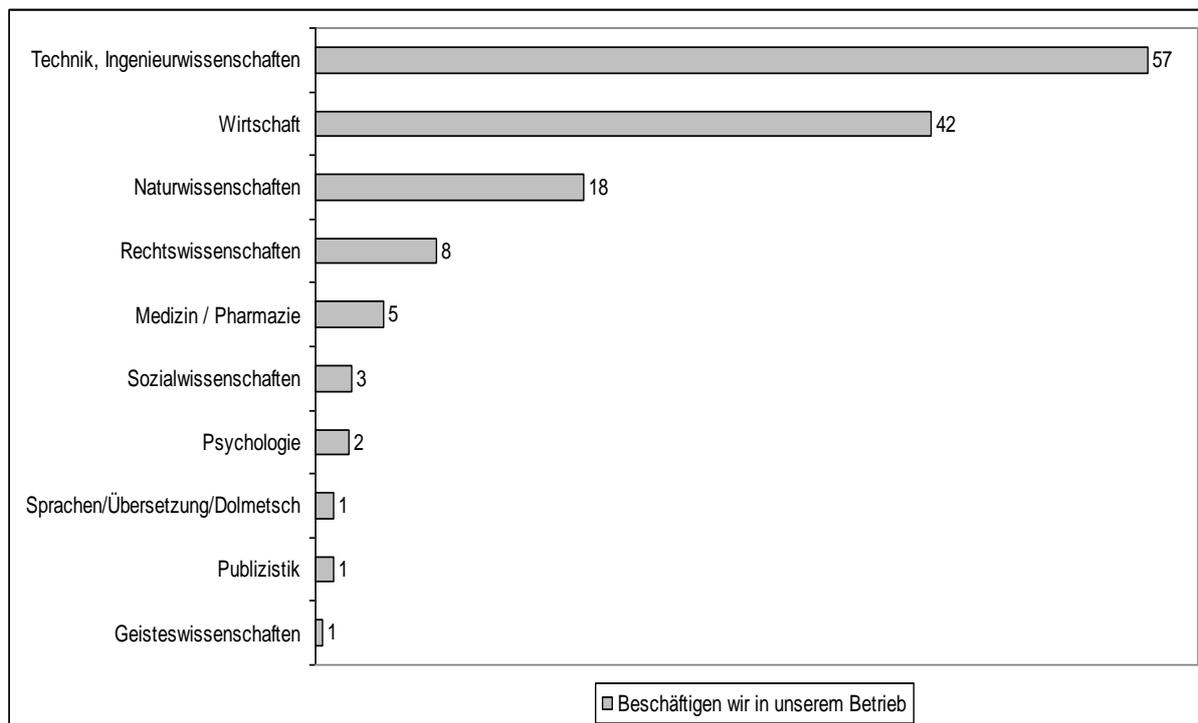
Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Deutliche Unterschiede bezüglich des Ausmaßes der Graduiertenbeschäftigung zeigen sich anhand der Differenzierung nach der Branche: Der Anteil an Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt Graduierte beschäftigten, variiert hier zwischen elf Prozent in der Sparte „Transport und Verkehr“, 74 Prozent in Industriebetrieben und 100 Prozent in der Sparte „Information und Consulting“.

Am häufigsten werden von den Betrieben Technikgraduierte beschäftigt, noch vor Erwerbspersonen mit Wirtschaftsstudium. Mit Abstand werden Naturwissenschaften genannt, ferner Jurisprudenz und Medizin/Pharmazie.

GRAFIK 8:

Graduiertenbeschäftigung nach Studienfächern, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

8.2 Fachhochschulen

40 Prozent der Betriebe, die Hochschulabsolventen beschäftigen, beschäftigen auch Praktikanten von FHs, bei den Großbetrieben sind es 50 Prozent. Bei den geplanten Neueinstellungen werden mit Abstand häufiger Fachhochschul- als UNI-Graduierte ins Auge gefasst (siehe Tabellenanhang: T-12.1 und T-12.2).

TABELLE 26-2:

Geplante Neueinstellung von Graduierten 2011/12 nach Hochschulart, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

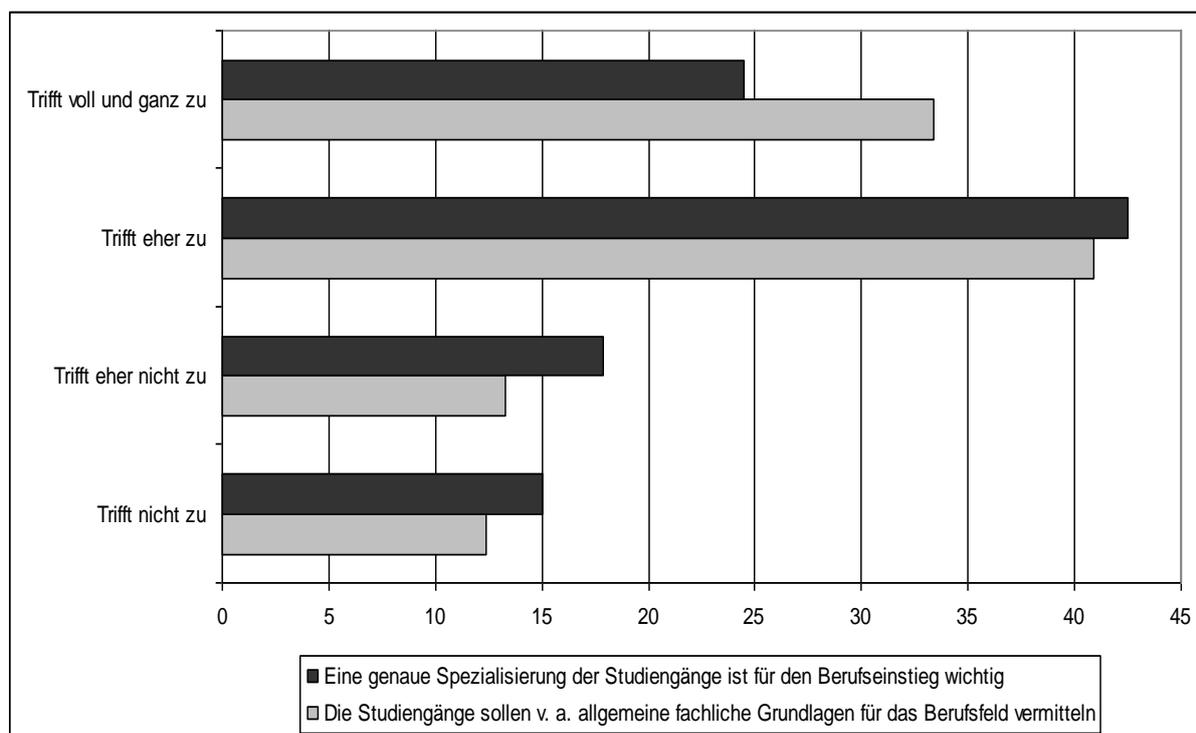
Hochschulart	Ja	Vielleicht	Nein	n
Universität	8,1	34,6	57,3	2.391
Fachhochschule	19,1	38,7	42,2	2.535

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Fragt man die Unternehmen, ob das primäre Ausbildungsziel der FH-Studiengänge die Vermittlung allgemeiner fachlicher Grundlagen oder aber eine genaue Spezialisierung sein sollte, so gibt es stärkere Zustimmung für die Generalistenkonzeption.

GRAFIK 9:

Fragen zur Fachhochschule, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %



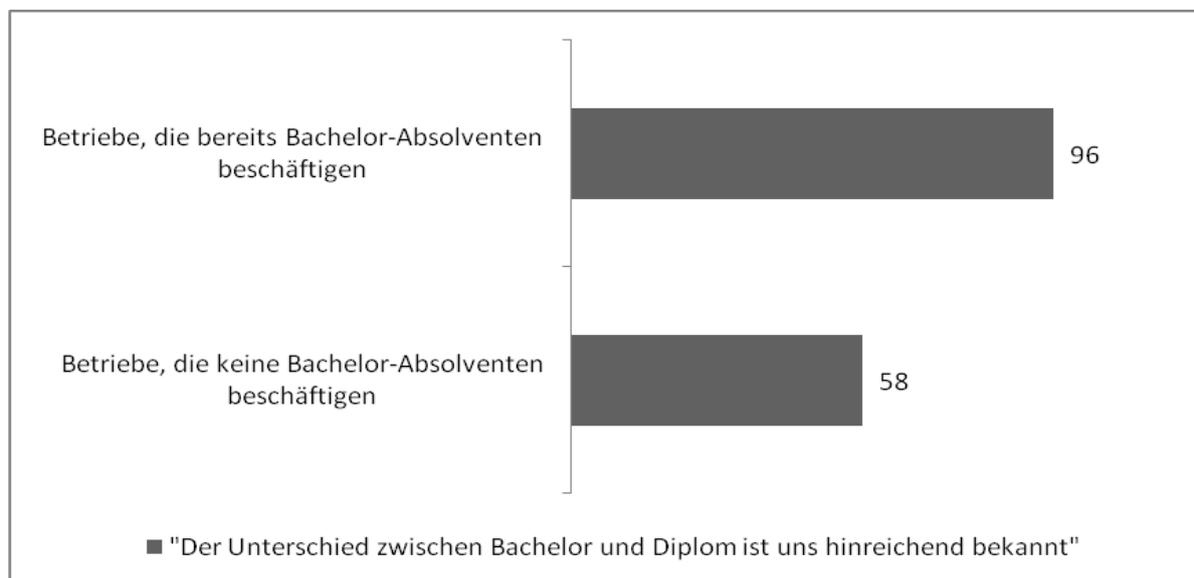
Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

8.3 Bacheloreinführung

Bezüglich des neuen Bachelor-Abschlusses zeigt sich, dass viele Unternehmen zum gegebenen Zeitpunkt aufgrund mangelnder Erfahrungswerte einfach noch nicht genau wissen, wie dieser Abschluss einzuschätzen und in der Arbeitspraxis zu bewerten ist. Wie die nachfolgende Grafik deutlich macht, sind Betriebe, die bereits Bachelor-Absolventen/innen in ihrem Unternehmen beschäftigen, über die Unterschiede zwischen diesem neuen Abschluss und dem traditionellen Diplom-Abschluss weitaus besser informiert als Unternehmen, die noch keine konkreten Erfahrungen mit diesen Absolventen/innen gemacht haben.

GRAFIK 10:

**Kenntnis des Unterschieds zwischen Bachelor-Abschluss und Diplom, in %
(Antwortkategorien „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“)**



Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

9. Ergebnisse nach Regionen

Auftragsgemäß werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung auch nach regionalem Gesichtspunkt dokumentiert. Komplette Tabellen finden sich hierzu im Anhang, im Textteil sollen ausgewählte Daten kommentiert werden.

Nach Strukturvariablen hebt sich vor allem das Industrieviertel durch einen höheren Anteil an Großbetrieben (17 Prozent mit 100 oder mehr Beschäftigten zu unter 9 Prozent im Durchschnitt), höherer formaler Qualifikation, häufigeren Weiterbildungsaktivitäten und der relativ starken Tendenz zu überregionaler Rekrutierung ab.

TABELLE 27-1:

Art der Rekrutierung von Fachkräften nach Region, in %

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“

Deckung des Fachkräftebedarfs	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Wir suchen überregional Personal - im Bundesland	9,2	22,8	14,0	29,3
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	6,8	16,2	20,6	22,2
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	16,8	12,8	3,3	18,5
Wir suchen überregional Personal - im Bundesgebiet	8,0	13,2	8,1	14,4
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	3,7	4,8	8,0	12,8
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	5,7	9,3	2,6	10,4
Wir suchen überregional Personal - im Ausland	5,8	8,5	2,1	8,7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Engpässe bei der Rekrutierung von Personal mit Lehrabschluss hatten im Beobachtungsjahr (2010) etwa ein Viertel der Unternehmen aller Regionen. Knappheit an Anlernkräften wurde im Waldviertel signifikant häufiger berichtet.

Ansonsten zeigt sich die generelle Tendenz, dass das Angebot an kaufmännischen Qualifikationen im Verhältnis zur betrieblichen Nachfrage ausreichender gegeben war, für alle Viertel des Bundeslandes. Es gibt nicht weniger Jobs für kaufmännische Qualifizierte als für technisch Qualifizierte, nur ist auch das Angebot an Bewerbern/innen größer.

Trotz der breiteren Rekrutierungsbemühungen und insbesondere ausgeprägter Unterstützung der Qualifizierung im Fachhochschulsektor (etwa durch die Beschäftigung von FH-Studierenden als Praktikanten) berichten die Unternehmen des Industrieviertels deutlich häu-

figer als im Durchschnitt über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung technisch Hochqualifizierter im letzten Geschäftsjahr (siehe nachfolgende Tabelle).

TABELLE 27-2:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen im letzten Geschäftsjahr nach Ausbildung und Region, in %

*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“;
Anmerkung: der höchste Wert je Zeile ist hervorgehoben*

Ausbildung	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
<i>Technische Bildung</i>				
Technische Fachschule	13,5	10,7	16,6	18,9
HTL	13,5	4,3	10,3	18,8
Fachhochschule Technik	4,4	1,9	7,1	18,0
Universität Technik	2,9	1,9	4,6	16,8
<i>Kaufmännische Bildung</i>				
Handelsschule	3,5	2,6	9,0	4,0
Universität Wirtschaft u.a.	9,3	0,6	1,7	3,2
Handelsakademie	3,4	1,8	2,2	4,6
Fachhochschule Wirtschaft u.a.	1,3	0,8	1,8	4,0
Andere Qualifikationen				
Sonstige Fachschulen*	6,1	3,1	6,2	10,5
Andere Höhere Schulen*	4,6	2,2	3,6	5,8
Werkmeisterausbildung	7,0	0,9	11,2	6,7
Lehrabschluss	26,3	26,7	22,8	25,7
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	20,0	14,2	14,5	15,6

* zB Tourismus

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Im Hinblick auf die Beschäftigungsvorschau nach formalen Qualifikationen sieht das Bild aber etwas anders aus. Im technischen Qualifikationsbereich ist der Anteil der Unternehmen ab 10 Beschäftigten, die Zuwächse bis 2013 erwarten, im Mostviertel bis zum HTL-Level höher als im Industrieviertel, erst bei den Hochschultechnikern/innen kehrt sich das Verhältnis um. In Bezug auf höhere kaufmännische Qualifikationen weisen die antwortenden Betriebe aus dem Mostviertel die höchsten Anteile mit der Erwartung zunehmender Beschäftigung auf.

TABELLE 27-3:

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen nach Ausbildung und Region, in %

*Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Eher zunehmend“;
Anmerkung: der höchste Wert je Zeile ist hervorgehoben*

Ausbildung	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Technische Qualifikationen				
Technische Fachschule	17,1	13,8	29,4	14,4
HTL	17,4	15,2	22,7	17,8
Fachhochschule Technik	13,0	8,3	10,8	17,1
Universität Technik	8,5	5,7	8,4	15,2
Kaufmännische Qualifikationen				
Handelsschule	6,6	2,9	9,0	4,1
Handelsakademie	12,0	3,0	8,5	5,9
Fachhochschule Wirtschaft u.a.	5,9	7,4	12,3	5,1
Universität Wirtschaft u.a.	3,0	4,2	4,1	2,0
Andere Qualifikationen				
Sonstige Fachschulen*	8,6	8,3	13,6	8,1
Andere Höhere Schulen*	5,2	10,3	7,3	5,8
Werkmeisterausbildung	9,8	9,0	14,2	8,4
Lehrabschluss	20,0	29,8	25,0	29,5
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	15,9	13,0	9,9	9,2

* zB Tourismus

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen oder in externen Bildungseinrichtungen werden am häufigsten im Industrieviertel berichtet. Das Weinviertel bleibt unter dem Mittelwert. Auffällig ist dabei einerseits die relativ geringe Inanspruchnahme von Förderungen, andererseits der relativ häufige Wunsch nach Unterstützung bei Ansuchen, die als zu kompliziert wahrgenommen werden. Auch die Angst vor Mobilität nach Weiterbildungsinvestitionen ist im Weinviertel verbreiteter als in den Vergleichsregionen. So stimmten im Weinviertel 26 Prozent der Behauptung „Aufgrund von Abwerbung hat es wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden“ voll und ganz zu, aber nur 11 Prozent im Industrieviertel (siehe Tabellenanhang).

Laut vorliegender Erhebung beschäftigten zum Befragungszeitpunkt rund 31 Prozent der Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten auch Hochschulabsolventen/innen; im Industrieviertel waren es rund 41, im Waldviertel unter 25 Prozent.

Dieser Befund ist mit Daten des Bildungsstandsregisters kompatibel, auch wenn man berücksichtigt, dass aus diesem – aus Mangel der Daten zu Erwerbstätigen – Daten zur Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter herangezogen wurden. Für das Industrieviertel konnte eine Hochschulabsolventen/innenquote von 11,1 Prozent, für das Waldviertel von 6 Prozent errechnet werden.

Die Akademikerquote in der Wohnbevölkerung (25 bis 64 Jahre) lag in Niederösterreich 2008 bei 8,3 Prozent. Dieser Wert lag erwartungsgemäß unter dem Durchschnitt von 10,6 Prozent, da die Bundeshauptstadt mit den großen öffentlichen Verwaltungseinrichtungen und Sitzen großer Unternehmen den Durchschnitt anhebt (die Akademikerquote in Wien belief sich zum Beobachtungszeitpunkt auf 17,8 Prozent). Relativ hohe Akademikerquoten weisen dementsprechend auch die Wohnumgebungen von Hochschul- und Verwaltungszentren auf (siehe Tabelle im Anhang).

Statistik Austria bietet im Bildungsstandsregister Daten, die auch nach politischen Bezirken aufgliedert werden können.³ Das ist ein empirischer Differenzierungsgrad, der über die jährlichen Mikrozensus-Daten hinausgeht. Im Hinblick auf die regionale Analyse finden sich hier aufschlussreiche empirischen Grundlagen.

Im Vergleich Niederösterreichs zu Österreich gesamt weist Niederösterreich erwartungsgemäß mehr mittlere Qualifikationen (mehr Lehrabschlüsse) und weniger formal höhere Qualifikationen auf.. Personen im Haupterwerbsalter ohne Ausbildung nach Absolvierung der Schulpflicht gibt es in Niederösterreich etwas weniger als im Bundesdurchschnitt (17,2 zu 19,5 Prozent).

Die Daten zum Bildungsstand nach politischen Bezirken wurden nach Vierteln *zusammengefasst*. Es gibt signifikante Unterschiede im formalen Bildungsstand nach Vierteln. Völlig homogene Bildungsstände der Bezirke innerhalb der Viertel sind aber nicht zu konstatieren.

³ Statistik Austria: Bildungsstand der Bevölkerung. Im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html (11.11.2011)

10. Situation der Kleinstbetriebe

10.1 Beschäftigung

Von den rund 34.800 Betrieben mit Kammermitgliedschaft in Niederösterreich wiesen Ende Juli 2010 rund 81 Prozent unter 10 Beschäftigte auf. Die Beschäftigung und der Personalbedarf in den Kleinstbetrieben haben quantitativ bedeutenden Stellenwert. Von den rund 408.600 Beschäftigten in den Betrieben mit Kammermitgliedschaft in Niederösterreich sind rund 20 Prozent in Kleinstbetrieben erwerbstätig.⁴

Diese „Kleinstbetriebe“ wurden in die Erhebung einbezogen und in Form einer ungewichteten Auswertung einer Analyse unterzogen. Die Aussagen haben vor allem explorativen Charakter.

Den größten Anteil im Sample nehmen Kleinstbetriebe aus Gewerbe und Handwerk ein (53 Prozent), gefolgt von Handel und Tourismus und Freizeitwirtschaft.

TABELLE 28:

**Teilsample der Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen (n=169)
nach Spartenzugehörigkeit**

Sparte	n	in %
Gewerbe und Handwerk	89	53,3
Handel	38	22,8
Tourismus und Freizeitwirtschaft	27	16,2
Transport und Verkehr	7	4,2
Information und Consulting	4	2,4
Bank und Versicherung	1	0,6
Industrie	1	0,6
	167	100,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter/innen halten 55 Prozent der Kleinstbetriebe innerhalb der nächsten 3 Jahre für möglich (siehe nachfolgende Tabelle). Eine Ausweitung der Geschäftstätigkeit wird von etwas mehr als der Hälfte als mögliche Perspektive für den genannten Zeitraum ins Auge gefasst. Rund 20 Prozent haben dabei eine internationale Tätigkeit im Auge.

⁴ Strukturdaten zu Betrieben und Beschäftigten finden sich in den Anhangtabellen A-1 und A-2.

TABELLE 29:

Vorausschau auf die Entwicklung der Geschäftstätigkeit, Unternehmen in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen in % (Zeile)

Behauptungen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
In den nächsten 3 Jahren werden wir voraussichtlich zusätzliche Mitarbeiter einstellen	12,0	42,8	27,7	17,5	166
In den nächsten 3 Jahren werden wir die Geschäftstätigkeit voraussichtlich ausweiten	9,8	41,1	28,2	20,9	163
Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international	5,6	13,1	23,1	58,1	160

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Die Kleinstbetriebe beschäftigen vor allem Personen mit einfacher oder mittlerer Qualifikation, Hochschulabsolventen/innen finden sich in 8 Prozent der respondierenden Unternehmen (gegenüber 31 Prozent in den Betrieben mit 10 oder mehr Beschäftigten).

TABELLE 30:

Ausmaß der Graduiertenbeschäftigung, Unternehmen in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in %

Anzahl der Betriebe	in %	Ausmaß der Graduiertenbeschäftigung
141	91,6	Betriebe ohne Graduiertenbeschäftigung
1	0,6	ja, unter 2 %
2	1,3	ja, ca. 2-9 %
4	2,6	ja, ca. 10-19 %
3	1,9	ja, ca. 20-39 %
3	1,9	ja, 40 % und mehr
13	8,4	Betriebe mit Graduiertenbeschäftigung insgesamt

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

10.2 Arbeitsmarktlage und -perspektiven

Die Situation in der Personalrekrutierung der Kleinstbetriebe ist ähnlich wie bei den Betrieben ab 10 Beschäftigten, allerdings zumeist auf etwas niedrigerem Niveau. Etwas anders ist dies bei der Suche nach Anlernkräften (19 Prozent mit Rekrutierungsschwierigkeiten im Vergleich zu 16 Prozent bei den Betrieben ab 10 Beschäftigten).

Die beschäftigungsbezogene Vorausschau der rund 150 respondierenden Kleinstbetriebe in der Befragung verweist auf Höherqualifizierung: HTL und FH-Technik werden als zunehmend in der Beschäftigung genannt.

TABELLE 31:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Qualifikation	Die Beschäftigung wird ...			Trifft auf uns nicht zu	n
	Häufig	Selten	Nie		
Lehrabschluss	20,0	29,3	12,7	38,0	150
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	19,4	21,3	21,9	37,4	155
Sonstige Fachschulen	9,3	11,9	9,3	69,5	151
Technische Fachschule	5,3	12,7	10,7	71,3	150
Andere Höhere Schulen	4,0	6,7	8,0	81,3	150
Werkmeisterausbildung	2,6	7,3	5,3	84,8	151
FH: Technik	2,0	4,6	6,6	86,8	151
Universität: Technik	2,0	2,6	5,3	90,1	151
Handelsschule	1,3	10,7	11,4	76,5	149
HTL	1,3	10,7	6,7	81,3	150
Handelsakademie	1,3	6,0	8,7	84,0	150
FH: Wirtschaft u.a.	1,3	2,6	6,0	90,1	151
Universität: Wirtschaft u.a.	1,3	2,6	4,6	91,4	151

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 32:

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Qualifikation	Die Beschäftigung wird ...			Trifft auf uns nicht zu	n
	eher zunehmen	gleich bleiben	eher abnehmen		
Lehrabschluss	13,4	47,8	11,5	27,4	157
HTL	10,4	14,3	3,9	71,4	154
Technische Fachschule	10,3	22,6	7,1	60,0	155
Sonstige Fachschulen	9,9	20,5	6,6	62,9	151
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	7,7	46,8	19,2	26,3	156
FH: Technik	7,3	8,6	3,3	80,8	151
Universität: Technik	7,2	6,6	3,3	82,9	152
Andere Höhere Schulen	7,1	14,9	3,2	74,7	154
Handelsakademie	6,5	14,3	5,2	74,0	154
FH: Wirtschaft u.a.	5,9	8,5	3,3	82,4	153
Handelsschule	5,2	13,6	7,1	74,0	154
Werkmeisterausbildung	4,6	13,7	5,2	76,5	153
Universität: Wirtschaft u.a.	4,6	7,9	3,9	83,6	152

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 33:

Art der Rekrutierung von Fachkräften, Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Deckung des Fachkräftebedarfs	Häufig	Selten	Nie	n
Wir lernen neues Personal an	47,1	38,7	14,2	155
Wir bilden Lehrlinge aus	46,2	17,7	36,1	158
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	35,5	47,7	16,8	155
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	14,8	42,3	43,0	149
Fachkräfte bewerben sich	14,4	50,3	35,3	153
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	14,4	43,1	42,5	153
Wir suchen überregional Personal - im Bundesland	8,0	21,3	70,7	150
Wir suchen überregional Personal - im Bundesgebiet	3,9	15,0	81,0	153
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	3,9	12,3	83,8	154
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	2,6	21,9	75,5	151
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	1,9	11,7	86,4	154
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	1,3	9,3	89,4	151
Wir suchen überregional Personal - im Ausland	1,3	9,8	88,9	153

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 34:

Fragen zum Arbeitsservice (AMS), Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen	19,0	32,5	27,0	21,5	163
Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal	1,3	20,6	36,9	41,3	160

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 35:

Art der Rekrutierung von Fachkräften: Vergleich Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen und Betriebe ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Häufig“

Deckung des Fachkräftebedarfs	Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern	Betriebe ab 10 Mitarbeitern	Differenz
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	35,5	55,6	-20,1
Wir lernen neues Personal an	47,1	64,4	-17,3
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	14,4	30,6	-16,2
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	2,6	16,5	-13,9
Wir bilden Lehrlinge aus	46,2	56,7	-10,5
Wir suchen überregional Personal - im Bundesland	8,0	18,4	-10,4
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	3,9	12,7	-8,8
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	14,8	22,7	-7,9
Wir suchen überregional Personal - im Bundesgebiet	3,9	10,6	-6,7
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	1,3	7,0	-5,7
Wir suchen überregional Personal - im Ausland	1,3	6,4	-5,1
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	1,9	6,7	-4,8
Fachkräfte bewerben sich	14,4	16,7	-2,3

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

10.3 Weiterbildung

Die Weiterbildungsquote der Kleinstbetriebe liegt deutlich unter derjenigen der mittleren und großen Unternehmen: 40 Prozent sind weiterbildungsintensive Kleinstbetriebe, 25 Prozent gelegentlich weiterbildungsaktiv, 37 Prozent haben 2010/11 keine einschlägigen Aktivitäten im Unternehmen setzen können (13 Prozent bei den Unternehmen ab 10 Beschäftigten). Hier zeigt sich das strukturell bedingte Problem der Kleinstbetriebe: 80 Prozent dieser geben „Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter“ als Hindernis der Weiterbildungsbeteiligung an und deutlich stärker als bei größeren Unternehmen schlagen sich Kurskosten für die Kleinstbetriebe als Bildungshindernisse nieder (fast 70 Prozent).

Zu den direkten und indirekten Kosten kommt noch die Angst vor dem Verlust der Bildungsinvestition durch Abwerbung, die bei den Kleinstbetrieben häufiger als bei den anderen Unternehmen anzutreffen ist. Zugleich werden viel seltener Weiterbildungsförderungen des AMS und des Bundeslandes in Anspruch genommen.

TABELLE 36:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsorten, Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Ort der Weiterbildung	Ja, laufend	Ja, mehrmals	Ja, gelegentlich	Nein, keine	n
Im eigenen Unternehmen	23,6	14,3	25,5	36,6	161
Bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	13,7	22,4	26,7	37,3	161
In Einrichtungen der Branche	5,6	11,2	25,5	57,8	161
Bei externen Weiterbildungsanbietern	3,0	6,0	8,2	82,8	134

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 37:

Weiterbildungserschwerisse, Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Weiterbildungserschwerisse	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter	32,3	47,5	12,0	8,2	158
Kosten der Kurse	29,1	38,4	15,9	16,6	151
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	8,1	31,1	34,5	26,4	148

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 38:

Art der Personalrekrutierung, Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	31,7	39,8	14,9	13,7	161
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	28,7	43,9	17,8	9,6	157
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	13,3	46,2	26,6	13,9	158
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	4,5	7,6	8,9	79,0	157
Bei Auftragspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	3,2	9,6	10,2	77,1	157
Wir nehmen WB-Förderung des AMS in Anspruch	3,2	17,8	26,1	52,9	157
Wir nehmen WB-Förderung des Bundeslands in Anspruch	2,5	17,6	25,2	54,7	159
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	0,6	3,2	12,7	83,4	157

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 39:

Allgemeine Einschätzungen zu Arbeitskräftesituation, Weiterbildungsförderung und Migration, Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
In NÖ sollte man stärker auf Fachkräfte-Qualifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	48,4	44,1	5,6	1,9	161
Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in NÖ	41,4	36,4	15,4	6,8	162
Bei Bewerbern aus den neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	33,1	48,6	12,8	5,4	148
Die WK sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten	30,5	52,3	11,9	5,3	151
Die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung ist zu kompliziert	29,0	40,7	23,4	6,9	145
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	28,5	51,7	13,2	6,6	151
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	27,4	42,5	23,3	6,8	146
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren	25,9	42,0	25,2	7,0	143
Aufgrund von Abwerbung hat es wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	24,0	39,0	31,8	5,2	154

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

10.4 Lehrlingsausbildung

Die Lehrbetriebsquote unter den Kleinstbetrieben beläuft sich auf 46 Prozent häufig und 18 Prozent selten ausbildender Unternehmen. Das liegt etwas unter den Betrieben ab 10 Beschäftigten, lässt sich aber mit unterschiedlichem Personalbedarf begründen.

TABELLE 40:

Fakten und Einschätzungen bezüglich der Lehrlingsausbildung im Betrieb (nur Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben), Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Eingangsqualifikationen					
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	27,0	36,9	15,3	20,7	111
Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer	17,0	23,2	38,4	21,4	112
Duale Ausbildungsanlage					
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	31,0	27,4	16,8	24,8	113
Eignung der Ausbildungsordnungen					
Die Lehrberufe unserer Branche sind zu anspruchsvoll für die meisten Jugendlichen, die sich bei uns bewerben	3,6	21,6	35,1	39,6	111
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	3,6	13,6	33,6	49,1	110
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	2,7	3,6	20,7	73,0	111
Lukrierung der Ausbildungsergebnisse					
Wir können uns nach der Lehrlingsausbildung die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	13,6	19,1	26,4	40,9	110
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	8,3	17,4	40,4	33,9	109

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE 41:

Ausmaß der Kooperation mit und Einschätzung der Leistungen der Polytechnischen Schule (PTS), Betriebe in Niederösterreich mit weniger als 10 Mitarbeitern/innen in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen	n
Wir haben persönliche Kontakte zu Lehrern der PTS	8,5	24,2	13,3	32,1	21,8	165
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	7,3	12,8	18,3	33,5	28,0	164
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	6,2	25,3	16,7	9,9	42,0	162

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

11. Sekundärstatistische Analysen

11.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen

2009 waren knapp 776.000 Personen im Bundesland Niederösterreich erwerbstätig. Im Vergleich zu 2001 hat sich die formale Qualifikationsstruktur bis zum Jahr 2009 deutlich erhöht.⁵ Laut Mikrozensusdaten wiesen hiervon rund 86 Prozent einen formalen Bildungsabschluss auf, der über die Absolvierung der 9-jährigen Schulpflicht hinausgeht. Davon entfielen rund 58 Prozent auf Lehr- oder Fachschulabschluss, rund 16 Prozent auf höhere Schulbildung (ohne Studium) und rund 12 Prozent auf Hochschulen oder hochschulverwandte Lehranstalten.

TABELLE 42:

Wandel der formalen Qualifikationsstruktur in Niederösterreich, in %

Höchste abgeschlossene Ausbildung	2001*	2009**
Universität, Hochschule	6,2	9,1
Akademie	2,6	2,9
Berufsbildende Höhere Schule (inklusive Kolleg)	9,4	11,1
Allgemeinbildende Höhere Schule	4,0	5,1
Berufsbildende Mittlere Schule	15,1	17,2
Lehrlingsausbildung	42,7	40,7
Pflichtschule	20,0	13,8
Gesamt	100,0	100,0
Gesamt abs.	741.042	775.600

* Erwerbspersonen nach Lebensunterhaltskonzept laut Volkszählung (Erwerbstätige + Arbeitslose)

** Erwerbstätige laut Mikrozensus

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung, Mikrozensus

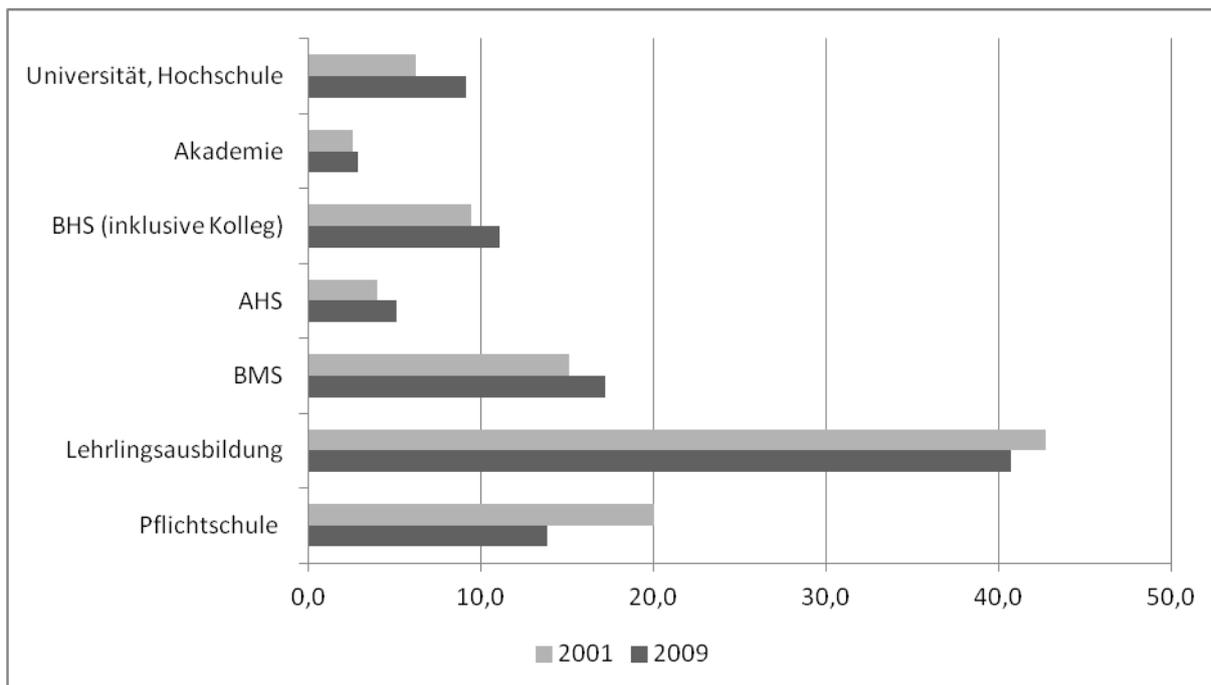
Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Niederösterreich war 2001 ebenso wie 2009 der Lehrabschluss (über 40 Prozent jeweils); unter den Männern ist der Anteil noch deutlich höher (Statistik Austria 2010, S. 275f.).

Die zuvor genannten Verteilungen sind von Relevanz im Hinblick auf die zuvor thematisierten Fragen an die Unternehmen nach der Häufigkeit von Rekrutierungsproblemen und nach den Beschäftigungsaussichten nach formaler Bildung (formaler Qualifikation).

⁵ Zum Stand von 2001 siehe Statistik Austria 2005, S. 243.

GRAFIK 11:

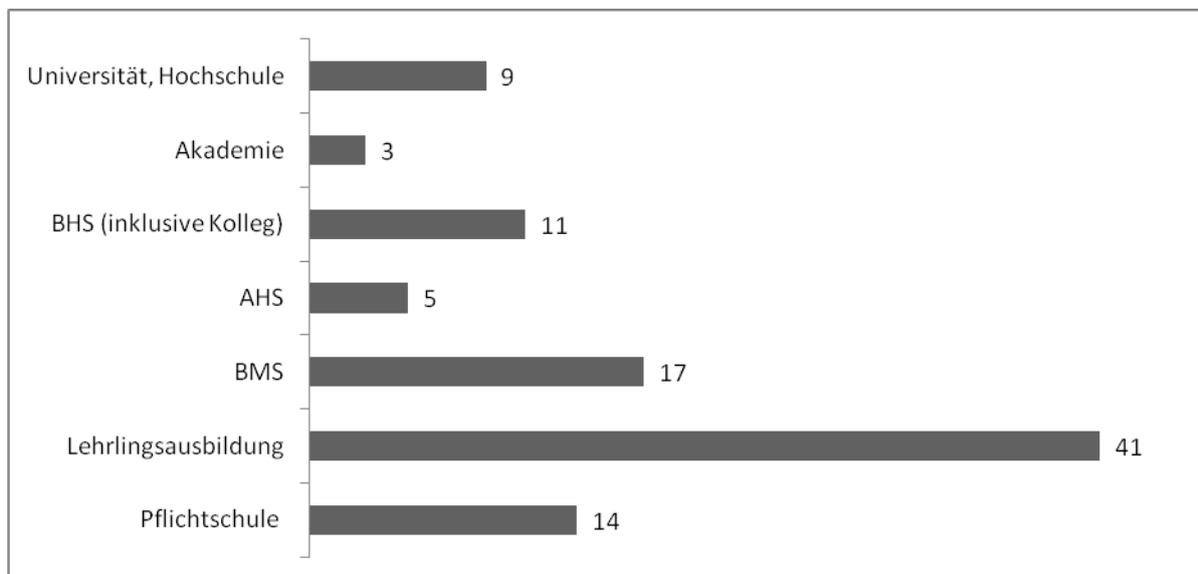
Wandel der formalen Qualifikationsstruktur in Niederösterreich, in %



Quelle: Statistik Austria, Volkszählung (2001: Erwerbspersonen nach Lebensunterhaltskonzept), Mikrozensus (2009: Erwerbstätige)

GRAFIK 12:

Formale Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Niederösterreich, 2009, in % (gerundet)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus

11.2. Analyse von Stellenanzeigen in Printmedien

Eine wichtige Quelle der Qualifikationsnachfrageforschung sind Stelleninserate. Das Arbeitsmarktservice (AMS) beauftragt hierzu jährlich einschlägige Forschung.

Im Hinblick auf die Suchmedien ist zwischen Meldungen von Stellen beim AMS, Stelleninseraten in Zeitungen und Online-Stellenangeboten zu unterscheiden. Die ersteren Suchmedien lassen sich über den Jahreszeitraum beobachten, bei den online Stellenangeboten werden Stichtage herangezogen.⁶ Die Gesamtmenge ist daher nicht vergleichbar, wohl aber die Struktur der Nachfrage nach formalen Qualifikationen.

TABELLE 43:

Stellenangebote nach Ausbildungsniveau und Ausschreibungsmedium, Niederösterreich, 2010

Qualifikation	AMS		Print		Online	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Hochschule	1.018	1,6	1.187	4,7	125	16,0
Matura / College	4.010	6,2	2.616	10,3	311	39,8
Mittlere Schule / Fachschule	1.719	2,7	1.857	7,3	88	11,3
Lehre / Meisterprüfung	26.628	41,4	13.487	52,9	222	28,4
Pflichtschule / keine Ausbildung	30.818	47,9	6.083	23,9	32	4,1
Ausbildung nicht erkennbar	94	0,1	244	1,0	4	0,5
Gesamt	64.287	100,0	25.474	100,0	782	100,0

Quelle: AMS März 2011; eigene Berechnungen

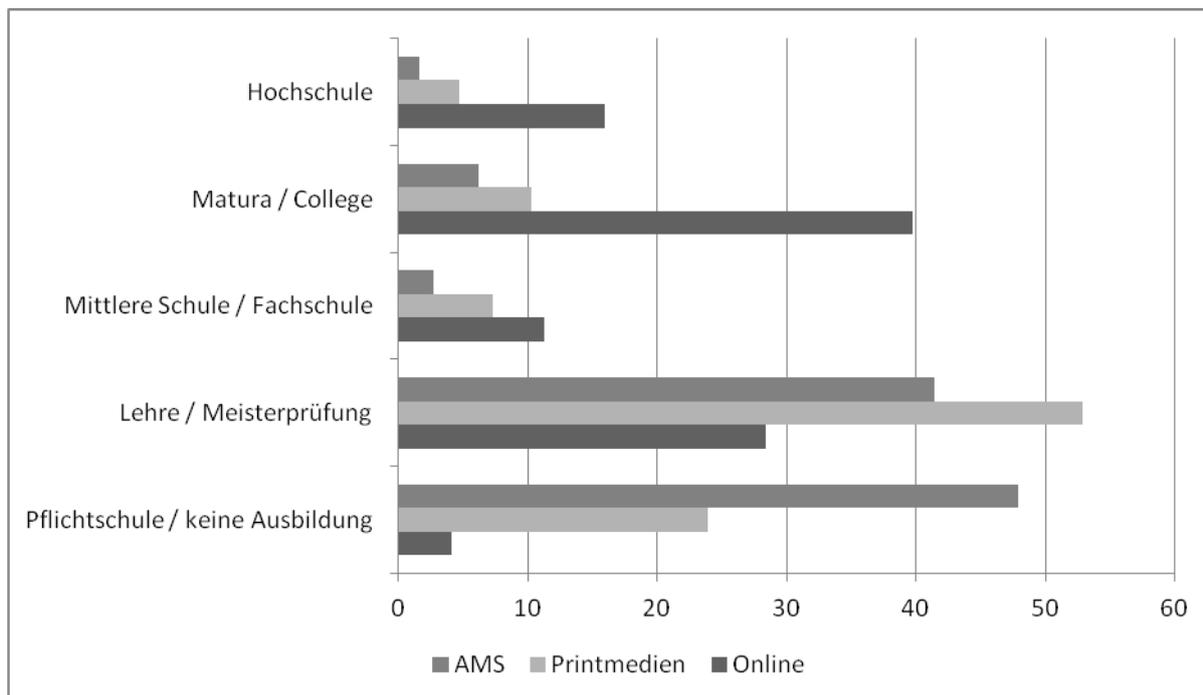
Unter den über das AMS gesuchten Qualifikationen dominieren traditionell gering Qualifizierte und Lehrabschlüsse. In den Printmedien ist die Nachfrage vielfältiger ausgeprägt. Die Online Stellenangebote weisen die höchste formale Bildungsnachfrage auf (vgl. dazu auch: Schneeberger, Petanovitsch 2009, S. 46).

Zu beachten ist aber, dass in Niederösterreich 2010 rund 2,5 mal so viele Stellen beim AMS ausgeschrieben wurden als es Stelleninserate in Zeitungen gab (rund 64.300 zu knapp 25.500 Stellenangeboten). Diese Relation gibt es in keinem anderen Bundesland. Während das Verhältnis für NÖ 252 Prozent AMS zu Print beträgt, beläuft es sich im österreichischen Durchschnitt auf 114 Prozent (vgl. AMS; GfK Austria 2011, S. 8).

⁶ „Beobachtet wurde 2010 das Inseratenaufkommen in den größten österreichischen Jobbörsen zum Stichtag 09.04. (Ergänzungsstichtag 29.11.).“ (AMS März 2011, S. 62) Bei den Jobbörsen handelt es sich um: jobfinder, jobpilot, gastrojobs, job-consult und jobmonitor.

GRAFIK 13:

Stellenanzeigen in Niederösterreich nach Ausbildungsniveau und Ausschreibungsmedium, 2010, in %



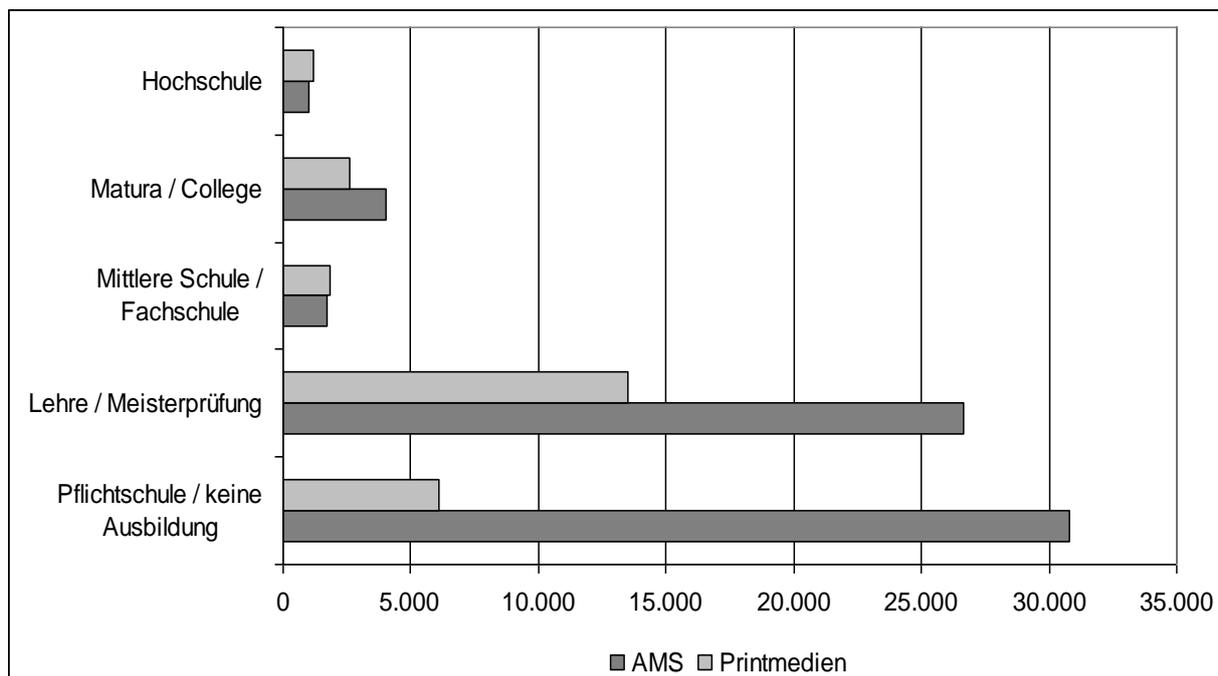
Quelle: AMS März 2011; eigene Berechnungen

Die Stellen beim AMS wiesen auch 2010 einen hohen Anteil an Nachfrage nach formal gering Qualifizierten auf: von den 64.287 im Jahr 2010 in Niederösterreich beim AMS gemeldeten offenen Stellen entfielen 48 Prozent auf Jobs, für die keine formale Ausbildung seitens der Arbeitgeber erwartet wird (vgl. AMS; GfK Austria 2011, S. 8). Das heißt aber nicht, dass nicht doch zumindest informell erworbene Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kundenorientierung zB) oder solide Pflichtschulkenntnisse erwartet werden. Pflichtschulabsolventen/innen wurden im Jahr 2010 auch in den Printmedien in Niederösterreich (24 Prozent der Stellen) und in Österreich insgesamt (27 Prozent) in erheblichem Maße nachgefragt (siehe Tabelle 45). Die allenthalben geäußerten Annahmen, dass es keine einfachen Jobs mehr in der Dienstleistungsgesellschaft gäbe, entsprechen daher nicht der Realität. Nicht selten handelt es sich um die Konfusion von Tatsachenaussagen mit bildungspolitischen Zielen oder *Wishful thinking*.

Vergleicht man die Absolutzahlen der offenen Stellen, die beim AMS gemeldet werden mit denjenigen, die in Zeitungen ausgeschrieben werden, so ist zunächst erkennbar, dass doch die meisten Stellen beim AMS gemeldet werden. Nach formalen Qualifikationsebenen trifft dies auf Pflichtschule und Lehrabschluss ganz deutlich zu, etwas schwächer für die Kategorie „Matura/College“. Bei der Unternehmensnachfrage nach Fachschul- und Hochschulabsolventen/innen gibt es mehr Personalnachfrage in den Zeitungen als über das AMS.

GRAFIK 14:

Stellenanzeigen in Niederösterreich nach Ausbildungsniveau und Ausschreibungsmedium, 2010, Absolutzahlen



Quelle: AMS März 2011; eigene Berechnungen

Vergleich NÖ zum österreichischen Durchschnitt

2010 wurden in Inseraten in **Printmedien** rund 15 Prozent der Stellen in Niederösterreich für Erwerbspersonen mit höherer formaler Bildung angeboten. In den online Stellenangeboten waren es 56 Prozent. Im Vergleich zu Österreich gesamt wurden mehr Erwerbspersonen mit Matura und weniger mit akademischer Graduierung gesucht. Rund 40 Prozent der **Jobangebote im Internet** entfielen in Niederösterreich 2010 auf mittlere Qualifikationen, also Lehre oder Fachschulabschluss. Das entspricht dem österreichischen Durchschnitt.

TABELLE 44:

**Online-Stellenangebote nach Qualifikationsniveau:
Vergleich Niederösterreich-Österreich, 2010**

Qualifikation (AMS-Klassifikation)	Österreich		Niederösterreich	
	absolut	in %	absolut	in %
Hochschule	1.775	20,8	125	16,0
Matura / College	2.854	33,4	311	39,8
Mittlere Schule / Fachschule	831	9,7	88	11,3
Lehre / Meisterprüfung	2.558	29,9	222	28,4
Pflichtschule / keine Ausbildung	419	4,9	32	4,1
Ausbildung nicht erkennbar	107	1,3	4	0,5
Gesamt	8.544	100,0	782	100,0

Quelle: AMS März 2011

Betrachtet man die Qualifikationsnachfrage in den Printmedien, so fällt vor allem der niedrigere Anteil an Jobs auf, die für formal höher Gebildete ausgeschrieben werden. Das trifft auf Niederösterreich und Österreich insgesamt zu. Dominant ist die Nachfrage nach Lehrabsolventen/innen.

TABELLE 45:

**Stellenangebote in Printmedien nach Qualifikationsniveau:
Vergleich Niederösterreich-Österreich, 2010**

Qualifikation (AMS-Klassifikation)	Österreich		Niederösterreich		Differenz
	absolut	in %	absolut	in %	
Hochschule	21.333	5,5	1.187	4,7	-0,8
Matura / College	26.470	6,8	2.616	10,3	3,5
Mittlere Schule / Fachschule	22.658	5,9	1.857	7,3	1,4
Lehre / Meisterprüfung	206.036	53,2	13.487	52,9	-0,3
Pflichtschule / keine Ausbildung	105.193	27,2	6.083	23,9	-3,3
Ausbildung nicht erkennbar	5.381	1,4	244	1,0	-0,4
Gesamt	387.071	100,0	25.474	100,0	-

Quelle: AMS März 2011; eigene Berechnungen

Printmedien: Stellen nach Qualifikation und Berufen

Die Erhebung der Stellenangebote in den Printmedien enthält auch Informationen über die nachgefragten Qualifikationen nach Berufsobergruppen (in einer vom AMS entwickelten Klassifikation).

Es zeigt sich, dass die vier am niederösterreichischen Stellenmarkt in den Printmedien am häufigsten nachgefragten Berufsgruppen die Bereiche „Büro, Wirtschaft“, „Tourismus und Gastgewerbe“, „Handel, Verkauf und Werbung“ sowie „Bau, Holz“ sind. Diese vier Berufsobergruppen stellen mit insgesamt 13.781 registrierten Stellenangeboten 54 Prozent aller rund 25.500 Stelleninserate.

TABELLE 46:

Stellenangebote in Printmedien nach Berufsobergruppen, Niederösterreich, 2010

Berufsobergruppe	Anzahl	Berufsobergruppe	Anzahl
Büro, Wirtschaft	4.089	Lebensmittel	247
Tourismus und Gastgewerbe	3.666	Chemie, Kunststoff, Rohstoffe, Bergbau	242
Handel, Verkauf und Werbung	3.248	Körper- und Schönheitspflege	222
Bau, Holz	2.778	Grafik, Foto, Design, Papier	168
Maschinen, KFZ, Metall	1.801	Recht	117
Verkehr, Transport und Zustelldienste	1.753	Garten-, Land- und Forstwirtschaft	116
Sonstige Hilfsberufe	1.198	Sicherheit und Wachdienste	89
Gesundheit/Medizin	1.158	Medien, Kunst und Kultur	66
Reinigung und Haushalt	1.106	Textil, Mode, Leder	65
Elektro, Elektronik	1.009	Glas, Keramik, Stein	39
Technik, Wissenschaft, Forschung	1.007	Sport, Freizeit	26
Soziales, Erziehung und Bildung	906	Umwelt	13
EDV, Telekommunikation und Neue Medien	345	Gesamt	25.474

Quelle: AMS März 2011; eigene Berechnungen

Arbeitsmarktsegmente nach Qualifikation

Die Berufsobergruppen des AMS basieren auf einer relativ groben Zusammenfassung. Trotzdem kann man einige Aufschlüsse gewinnen, wenn man Qualifikationen vergleicht.

Betrachtet man die formal höheren Qualifikationen so fällt zB auf, dass auch bei der Nachfrage nach technisch Hochqualifizierten Hochschule und HTL (oder vergleichbare Bildungsgänge) nachgefragt werden. Nur in den voll professionalisierten Berufen (Recht, Gesundheit) zeigt sich die erwartbare akademische Monopolstellung.

Bei den mittleren Qualifikationen (zumeist Fachschul- oder Lehrabschluss) zeigen sich nur wenige Berufsobergruppen, in denen die Dominanz der dualen Ausbildung in der Arbeitsmarktnachfrage durch erhebliche Anzahl an Jobs für Erwerbspersonen mit Fachschulabschluss aufgehoben wird.

TABELLE 47.1:

Stellenangebote für formal höher Qualifizierte in Printmedien nach Berufsobergruppe, Niederösterreich, 2010

Berufsobergruppe	Matura / College	Hochschule	Differenz
Büro, Wirtschaft	1.103	419	684
Technik, Wissenschaft, Forschung	374	169	205
Soziales, Erziehung und Bildung	433	270	163
Bau, Holz	142	0	142
Handel, Verkauf und Werbung	186	65	121
Maschinen, KFZ, Metall	107	0	107
EDV, Telekommunikation und Neue Medien	64	13	51
Chemie, Kunststoff, Rohstoffe, Bergbau	53	14	39
Grafik, Foto, Design, Papier	39	0	39
Tourismus und Gastgewerbe	13	0	13
Verkehr, Transport und Zustelldienste	13	0	13
Sonstige Hilfsberufe	13	0	13
Elektro, Elektronik	13	0	13
Sport, Freizeit	13	0	13
Umwelt	13	0	13
Medien, Kunst und Kultur	13	13	0
Recht	13	104	-91
Gesundheit/Medizin	13	121	-108
Gesamt	2.618	1.188	1.430

Quelle: AMS März 2011; eigene Berechnungen

TABELLE 47.2:

**Stellenangebote in Printmedien für Fachschul- und Lehrabsolventen/innen
nach Berufsobergruppen, Niederösterreich, 2010**

Berufsobergruppe	Mittlere Schule / Fachschule	Lehre / Meisterprüfung
Tourismus und Gastgewerbe	51	2.671
Handel, Verkauf und Werbung	99	2.291
Bau, Holz	228	2.005
Büro, Wirtschaft	740	1.681
Maschinen, KFZ, Metall	40	1.478
Elektro, Elektronik	13	909
Gesundheit/Medizin	383	577
Verkehr, Transport und Zustelldienste	26	328
Technik, Wissenschaft, Forschung	155	310
Lebensmittel	0	208
Sonstige Hilfsberufe	0	157
Körper- und Schönheitspflege	0	131
Chemie, Kunststoff, Rohstoffe, Bergbau	0	122
EDV, Telekommunikation und Neue Medien	29	112
Reinigung und Haushalt	0	104
Grafik, Foto, Design, Papier	26	90
Garten-, Land- und Forstwirtschaft	0	90
Soziales, Erziehung und Bildung	68	82
Textil, Mode, Leder	0	65
Glas, Keramik, Stein	0	39
Medien, Kunst und Kultur	0	27
Sport, Freizeit	0	13
Gesamt	1.858	13.490

Quelle: AMS März 2011

Zusammenfassung

Im April und Mai 2011 wurden Unternehmen in Niederösterreich zu den Themen Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien befragt. An der schriftlichen Befragung von Arbeitgeberbetrieben haben sich rund 640 Unternehmen aller Sparten beteiligt. Die Ergebnisse wurden für die Unternehmen ab 10 Beschäftigten hochgerechnet. Die Ergebnisse für die Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte) wurden einer explorativen Analyse unterzogen.

Die wesentlichen Themen der Erhebung waren die Situation der Unternehmen im Bereich Rekrutierung, Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel nach formaler Qualifikation sowie betriebliche Bildungsarbeit auf allen Ebenen.

Aufgrund des Stellenwerts der Hochschulqualifikationen im aktuellen bildungspolitischen Diskurs wurde diesem Thema besondere Aufmerksamkeit in der Erhebung und der Ergebnisanalyse gewidmet.

Die Erhebungsergebnisse wurden in den Kontext von Daten zur Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen in Niederösterreich gestellt, die von Statistik Austria publiziert wurden. Darüber hinaus wurden Forschungsarbeiten zur Qualifikationsnachfrage, die vom AMS in Auftrag gegeben wurden, sekundärstatistisch verwertet. Zahlen zur Lehrlingsausbildung konnten der Statistik der Wirtschaftskammer Niederösterreich entnommen werden.

Rekrutierungsstrategien

Die mit Abstand häufigsten Rekrutierungsstrategien der Unternehmen in Niederösterreich sind die Einschulung von neuem Personal, die Lehrlingsausbildung und die Rekrutierung bereits qualifizierter Fachkräfte vom Arbeitsmarkt. 67 Prozent der Unternehmen arbeiten mit unterschiedlicher Häufigkeit mit dem AMS zusammen, 31 Prozent sind mit der Eignung des vermittelten Personals zufrieden.

Fachkräftemangel

Nahezu die Hälfte der respondierenden Betriebe war der Meinung, dass es auf dem Arbeitsmarkt in Niederösterreich zu wenige Fachkräfte ihrer Branche gibt.

☞ Am häufigsten haben Unternehmen – so die Befragungsergebnisse – Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Erwerbspersonen mit Lehrabschluss. Das trifft gleichermaßen auf kleine, mittlere und größere Betriebe zu, und entspricht dem traditionell hohen Anteil von Lehrabsolventen an den Erwerbstätigen in Niederösterreich (41 Prozent laut Mikrozensus 2009).

- ☞ Differenziert man technische und kaufmännische Qualifikationen, so zeigt sich auf mittlerer und höherer Qualifikationsebene, dass technisches Personal häufiger als kaufmännische Fachkräfte schwer am Arbeitsmarkt zu finden ist.
- ☞ Ebenso wichtig ist, dass keineswegs nur Hochschultechniker/innen schwer zu finden sind. Beispielsweise haben große Unternehmen deutlich häufiger Rekrutierungsprobleme bei Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss oder technischer Fachschule mit je 24 Prozent; erst danach rangiert die FH-Technik (18 Prozent) und die UNI-Technik (15 Prozent).
- ☞ Im kaufmännischen Bereich spielt sich Ähnliches ab, aber auf insgesamt niedrigerem Niveau des Fachkräftemangels – dies nicht etwa deshalb, weil es weniger Jobs für kaufmännisch qualifizierte gäbe, sondern weil mit Abstand mehr Absolventen/innen im kaufmännischen als im technischen Bereich neu in den Arbeitsmarkt strömen.
- ☞ Mangelnde Deutschkenntnisse (76 Prozent) werden von den 2011 befragten Unternehmen noch etwas häufiger als mangelnde Fachkenntnisse (63 Prozent) sowie organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren (65 Prozent) als Hindernis bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund genannt.
- ☞ 16 Prozent der respondierenden Unternehmen gaben an, häufig Probleme bei der Rekrutierung von gering qualifizierten Arbeitskräften (Pflichtschule plus Einarbeitung) zu haben.

Vorausschau: Beschäftigungsentwicklung

Insgesamt gehen 27 Prozent der Betriebe von wachsender Beschäftigung bei den Lehrabsolventen aus. Ganz oben rangieren – außer dem Lehrabschluss – HTL, Technische Fachschule und FH-Technik. Knapp 12 Prozent erwarten bei „Pflichtschule plus Einarbeitung“ Zuwächse bis 2013, rund 50 Prozent etwa gleich bleibende Beschäftigung.

Gestiegenes Einstiegslevel

Die Nachfrage nach Beschäftigten mit einfacher Qualifikation ist nach wie vor beträchtlich. So entfielen von den rund 64.300 im Jahr 2010 in Niederösterreich beim AMS gemeldeten offenen Stellen knapp die Hälfte auf Jobs, für die keine formale Ausbildung seitens der Arbeitgeber erwartet wurde. Pflichtschulabsolventen/innen wurden im Jahr 2010 auch in den Printmedien in Niederösterreich (24 Prozent der Stellen) und in Österreich insgesamt (27 Prozent) in erheblichem Maße nachgefragt. Die allenthalben geäußerten Annahmen, dass es keine einfachen Jobs mehr in der Dienstleistungsgesellschaft gäbe, entsprechen daher nicht der Realität. Nicht selten handelt es sich um die Konfusion von Tatsachenaussagen mit bildungspolitischen Zielen oder *Wishful thinking*. Das heißt aber nicht, dass nicht doch zumindest informell erworbene Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kundenorientierung zB) oder solide

Pflichtschulkenntnisse (insbesondere Deutschkenntnisse) erwartet werden. Das Einstiegslevel für Employability ist in der Dienstleistungsökonomie gegenüber der Vergangenheit mit einfacher Beschäftigung im Agrar- und Produktionssektor gestiegen.

Lehrlingsausbildung

57 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten bilden häufig Lehrlinge aus. Fasst man häufig und selten zusammen, so kommt man auf 75 Prozent. Die Lehrlingsquote ist in den Großbetrieben – erwartungsgemäß – etwas höher (67 Prozent häufig und 19 Prozent selten). In Summe sind aber über 90 Prozent der Lehrbetriebe in Niederösterreich Klein- und Mittelbetriebe (hier: unter 100 Beschäftigte).

Das häufigste Problem der Lehrlingsausbildung betrifft die Grundbildung vor Eintritt in die duale Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule. 45 Prozent der Unternehmen stimmen voll und ganz oder eher der Behauptung zu „Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer.“ Nicht ganz die Hälfte der Unternehmen, die häufig Lehrlinge ausbilden, ist mit der Vorbereitungsfunktion der Polytechnischen Schule (PTS) auf die duale Ausbildung zufrieden. 53 Prozent der Betriebe, die häufig ausbilden, haben Kontakte zur Berufsschule. Diesen Anteil gilt es noch zu erhöhen, um die Grundbildungsprobleme der Jugendlichen zu bewältigen.

Lehrabschluss im zweiten Bildungsweg

Der Anteil der Lehrabschlussprüfungen im *zweiten Bildungsweg* hat sich in Niederösterreich von 9 Prozent im Jahr 2003 auf fast 14 Prozent im Jahr 2010 erhöht. Damit liegt Niederösterreich etwas unter dem gesamtösterreichischen Durchschnitt. Nur mit der Ausbildung Jugendlicher, deren Anzahl anhaltend relativ niedrig bleibt, ist der Fachkräftebedarf nicht zu decken, daher findet die Forderung nach der geförderten Facharbeiterintensivausbildung hohe Zustimmung: Die Aussage „In Niederösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)“ findet in 93 Prozent der Fälle voll und ganz oder teilweise Zustimmung.

Weiterbildungsaktivitäten

64 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten waren 2010/11 stark weiterbildungsaktiv, weitere 23 Prozent gelegentlich. Neben der Schulung im eigenen Unternehmen sind externe Schulungen bei Partnern, Lieferanten, Herstellern und in Erwachsenenbildungseinrichtungen stark verbreitet. Zu den mit Abstand am häufigsten absolvierten Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr vor der Befragung gehören Kurse im Bereich Produkt- und Technischulungen, gefolgt von „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ sowie Kurse zum Themenbereich „Qualitäts (zB -management, -sicherung, Audits).

Weiterbildungserschwerisse

Haupterschwerisse für die betriebliche Weiterbildung ist für rund 80 Prozent der Unternehmen der Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen. Aber immerhin mehr als die Hälfte der respondierenden Unternehmen sieht auch in den Kurskosten ein Hindernis, bei den Kleinbetrieben sind es fast 60 Prozent und bei den Kleinstbetrieben noch mehr. Bei den Kleinbetrieben geben fast 50 Prozent an, dass sie Schwierigkeiten haben, einen passenden Kurs zu finden. 34 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch, bei der Weiterbildungsförderung des Bundeslandes sind es 24 Prozent. Zwei Drittel der Unternehmen halten die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung für „zu kompliziert“.

Hochschulabsolventen/innenbeschäftigung

Laut Statistik Austria weisen 9 Prozent der Erwerbstätigen in Niederösterreich Hochschulabschluss auf. Unter den 2011 befragten Unternehmen variiert der Anteil derer, die akademisch qualifiziertes Personal aufweisen, erheblich nach Betriebsgröße und Sparte. Das reicht von acht Prozent der Kleinstbetriebe bis zu 80 Prozent der Großbetriebe.

Am häufigsten werden von den Betrieben Technikgraduierte beschäftigt, noch vor Erwerbspersonen mit Wirtschaftsstudium. 40 Prozent der Betriebe, die Hochschulabsolventen beschäftigen, beschäftigen auch Praktikanten von FHs, bei den Großbetrieben sind es 50 Prozent. Bei den geplanten Neueinstellungen werden mit Abstand häufiger Fachhochschul- als UNI-Graduierte ins Auge gefasst.

Technisch Hochqualifizierte

Der Hochschulabsolventenanteil ist in Niederösterreich seit 2001 von 6 auf 9 Prozent angestiegen, der BHS-Absolventenanteil von 9 auf 11 Prozent. Soweit der Technikermangel in Zukunft nicht als Zuwachsbremse fungiert, wird es zu weiterem Beschäftigungswachstum bei den formal Hochqualifizierten kommen.

Die Hinführung zu technischen Berufen auf allen Ebenen, um in die technischen Ausbildungsangebote überhaupt einsteigen zu können, bleibt daher eine der Top-Prioritäten der Bildungspolitik. Sie muss bereits in den Schulen der 10- bis 14-Jährigen durch qualifizierten fachlichen Unterricht, der Interesse fördert, gestärkt werden.

Die Fachhochschulentwicklung in Niederösterreich steht für den Wandel des tertiären Bildungssystems in Richtung Bedarf der Wirtschaft. Trotzdem bleibt die HTL wichtig, wie einerseits die Fachkräftenachfrage der Unternehmen zeigen, andererseits flexible neue Wege der Kombination von Studium im FH-Sektor und Erwerbstätigkeit belegen. Wünschbar wären

mehr Partnerschaften zwischen FH und HTL und weniger „Lagermentalität“, um maßgeschneiderte Angebote in den Regionen zu entwickeln.

Qualifikationsstruktur und demografische Aspekte

2009 waren knapp 776.000 Personen im Bundesland Niederösterreich erwerbstätig (2001 waren es 741.000). Im Vergleich zu 2001 hat sich die formale Qualifikationsstruktur bis zum Jahr 2009 deutlich erhöht. Laut Mikrozensusdaten wiesen 2009 rund 58 Prozent Lehr- oder Fachschulabschluss, rund 16 Prozent höhere Schulbildung (ohne Studium) auf und rund 12 Prozent entfielen auf Hochschulen oder hochschulverwandte Lehranstalten.

Weiteres Wachstum hängt auch vom Arbeits- und Fachkräfteangebot bei regionaler und überregionaler Rekrutierung ab. Erstausbildung Jugendlicher alleine wird nicht reichen, um wachsende Nachfrage an einfachen, mittleren und höheren Qualifikationen zu decken. Im Jahr 2009 gab es in Niederösterreich rund 99.300 15- bis 19-Jährige; 2020 werden es – laut Prognose von Statistik Austria – nur mehr 84.900 sein.

Bei steigender Beschäftigung in Niederösterreich und anhaltend relativ niedriger Anzahl neu ins Erwerbsleben eintretender Jugendlicher werden die Effizienz der Aus- und Weiterbildung, überregionale Rekrutierung und die Förderung bildungs- und arbeitsmarktbezogener Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund immer wichtiger. 12 Prozent der Bevölkerung in Niederösterreich hatten 2010 Migrationshintergrund, davon waren etwa $\frac{3}{4}$ Zuwanderer der 1. Generation. Deutsch für die Kinder und zuwandernde Erwachsene ist der Schlüssel für Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung. Solide Grundbildung für alle ist wichtiger denn je!

Fokus auf Grundbildungsqualität ist Voraussetzung einfacher, mittlerer, höherer und höchster Qualifikationen. Kleinbetriebe brauchen besondere Weiterbildungsförderungen, um der Dynamik der wissensbasierten Ökonomie gewachsen zu bleiben.

Tabellenteil

Rekrutierung und Qualifizierung im Betrieb

TABELLE T-1:

**Deckung des Fachkräftebedarfs,
Betriebe in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)**

Deckung des Fachkräftebedarfs	Häufig	Selten	Nie	n
Wir lernen neues Personal an	64,6	28,3	7,1	6.375
Wir bilden Lehrlinge aus	56,7	18,1	25,2	6.474
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	55,6	40,7	3,7	6.347
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	30,6	39,4	30,0	6.282
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	22,7	38,0	39,2	6.288
Wir suchen überregional Personal - im Bundesland	18,4	30,0	51,6	6.147
Fachkräfte bewerben sich	16,7	63,0	20,2	6.076
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	16,5	33,2	50,3	6.245
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	12,7	17,5	69,9	6.174
Wir suchen überregional Personal - im Bundesgebiet	10,6	14,9	74,5	6.132
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	7,0	21,8	71,2	6.111
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	6,7	14,9	78,5	6.161
Wir suchen überregional Personal - im Ausland	6,4	16,2	77,4	6.140

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-2:

Fragen zum Arbeitmarktservice (AMS), Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen	27,3	39,5	21,3	11,8	6.530
Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal	4,4	26,7	43,8	25,1	6.481

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-3:

Aussagen über Suchverhalten, Personalbedarf und Qualifizierungsarbeit im Betrieb, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	30,3	41,0	20,8	7,9	6.475
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	28,8	48,6	18,8	3,9	6.413
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	23,8	45,6	20,0	10,6	6.421
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	15,1	13,4	15,7	55,8	6.447
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch	11,2	22,4	28,4	38,0	6.443
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	5,8	14,2	21,1	58,9	6.435
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des Bundeslands in Anspruch	5,2	18,3	34,0	42,5	6.462
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	2,1	9,7	23,4	64,8	6.430

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-4:

Allgemeine Einschätzungen zur Arbeitskräftesituation, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
In Niederösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	54,5	38,3	6,4	0,9	6.386
Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in Niederösterreich	47,0	38,4	11,5	3,1	6.529
Die WK sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten	34,0	45,1	14,8	6,1	5.983
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	30,0	46,3	19,7	3,9	6.356
Bei Bewerbern aus den neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	27,6	49,1	18,9	4,4	6.084
Die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung ist zu kompliziert	26,9	39,9	28,9	4,3	5.771
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren	21,1	43,8	28,9	6,2	6.067
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	19,4	43,3	33,5	3,9	6.127
Aufgrund von Abwerbung hat es wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	16,4	28,9	41,5	13,2	6.183

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Rekrutierungsprobleme 2010/11

TABELLE T-5.1:

Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen mit folgenden Qualifikationen?

<i>Qualifikation</i>	<i>Häufig</i>	<i>Selten</i>	<i>Nie</i>	<i>Trifft auf uns nicht zu</i>	<i>N</i>
Lehrabschluss	24,9	36,5	12,6	26,0	6.313
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	15,6	27,7	19,0	37,7	6.146
Technische Fachschule	15,2	16,9	9,7	58,2	6.198
HTL	12,0	13,5	10,0	64,5	6.238
FH: Technik	8,2	9,1	5,6	77,0	6.165
Universität: Technik	6,9	6,3	6,6	80,2	6.132
Sonstige Fachschulen*	6,6	17,1	12,3	64,0	6.136
Werkmeisterausbildung	6,5	10,5	7,7	75,2	6.128
Handelsschule	4,6	16,0	16,9	62,5	6.177
Andere Höhere Schulen*	4,0	11,3	9,8	74,9	6.166
Universität: Wirtschaft u.a.	3,8	6,4	7,5	82,3	6.133
Handelsakademie	2,8	14,4	12,9	69,8	6.163
FH: Wirtschaft u.a.	2,1	9,5	7,5	80,8	6.092

* zB Tourismus

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-5.2:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern im letzten Jahr nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Sparte bzw. Qualifikation	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
<i>Gewerbe und Handwerk</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	18,9	32,6	16,2	32,3
Lehrabschluss	32,5	37,1	14,5	16,0
Technische Fachschule	21,1	19,2	9,1	50,5
Handelsschule	5,4	12,4	16,4	65,8
Sonstige Fachschulen	6,7	14,1	15,4	63,7
Werkmeisterausbildung	6,7	13,7	8,7	71,0
HTL	10,7	17,0	11,3	61,0
Handelsakademie	1,7	14,4	12,2	71,7
Andere Höhere Schulen	3,1	7,5	12,6	76,8
FH: Technik	7,5	9,6	6,5	76,5
FH: Wirtschaft u.a.	2,4	9,3	7,5	80,7
Universität: Technik	6,6	7,4	6,0	80,1
Universität: Wirtschaft u.a.	2,4	6,6	8,1	82,9
<i>Bank und Versicherung</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	0,0	8,7	7,1	84,2
Lehrabschluss	0,0	11,5	7,3	81,3
Technische Fachschule	0,0	4,1	0,0	95,9
Handelsschule	2,1	27,5	47,0	23,5
Sonstige Fachschulen	0,0	21,3	17,0	61,7
Werkmeisterausbildung	0,0	0,0	0,0	100,0
HTL	0,0	2,1	4,6	93,3
Handelsakademie	13,8	43,3	38,8	4,1
Andere Höhere Schulen	7,6	30,1	32,7	29,6
FH: Technik	0,0	0,0	0,0	100,0
FH: Wirtschaft u.a.	4,2	22,0	27,6	46,3
Universität: Technik	0,0	0,0	0,0	100,0
Universität: Wirtschaft u.a.	4,2	13,1	25,0	57,8
<i>Tourismus und Freizeitwirtschaft</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	15,7	30,2	26,5	27,6
Lehrabschluss	30,4	38,6	8,7	22,2
Technische Fachschule	11,9	11,7	8,7	67,7
Handelsschule	4,8	15,2	23,4	56,7
Sonstige Fachschulen	12,9	27,3	5,3	54,5
Werkmeisterausbildung	4,4	0,0	14,1	81,5
HTL	4,4	4,4	9,7	81,5
Handelsakademie	4,3	6,3	10,1	79,2
Andere Höhere Schulen	7,9	16,4	3,0	72,7
FH: Technik	0,0	2,3	9,3	88,5

Sparte bzw. Qualifikation	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
<i>Tourismus und Freizeitwirtschaft</i>				
FH: Wirtschaft u.a.	1,4	2,6	7,4	88,6
Universität: Technik	0,0	0,5	9,5	90,0
Universität: Wirtschaft u.a.	0,5	0,0	10,0	89,5
<i>Industrie</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	8,1	41,1	27,2	23,6
Lehrabschluss	29,6	54,5	11,2	4,7
Technische Fachschule	28,0	32,5	8,4	31,1
Handelsschule	5,7	15,5	30,2	48,5
Sonstige Fachschulen	9,4	14,2	18,2	58,1
Werkmeisterausbildung	20,9	20,4	8,5	50,2
HTL	31,5	26,7	13,5	28,3
Handelsakademie	2,4	26,0	24,8	46,7
Andere Höhere Schulen	1,8	16,1	21,8	60,2
FH: Technik	16,1	32,1	7,7	44,1
FH: Wirtschaft u.a.	1,2	25,1	12,0	61,7
Universität: Technik	12,6	20,1	9,0	58,4
Universität: Wirtschaft u.a.	25,5	18,5	8,4	47,6
<i>Transport und Verkehr</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	1,6	25,7	30,1	42,6
Lehrabschluss	4,8	30,5	22,1	42,6
Technische Fachschule	0,0	3,2	13,6	83,3
Handelsschule	0,0	2,5	12,5	84,9
Sonstige Fachschulen	0,0	1,6	12,6	85,7
Werkmeisterausbildung	0,0	1,7	9,3	89,0
HTL	1,6	7,1	2,4	88,8
Handelsakademie	0,0	9,6	2,3	88,1
Andere Höhere Schulen	0,0	8,0	2,3	89,7
FH: Technik	1,6	1,5	6,4	90,5
FH: Wirtschaft u.a.	0,0	8,0	1,5	90,5
Universität: Technik	0,0	0,8	8,8	90,5
Universität: Wirtschaft u.a.	0,0	1,5	8,7	89,8
<i>Handel</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	22,8	22,7	20,6	33,9
Lehrabschluss	21,4	42,9	12,6	23,1
Technische Fachschule	11,8	20,2	8,3	59,7
Handelsschule	5,6	29,7	11,9	52,8
Sonstige Fachschulen	6,7	26,4	6,5	60,4
Werkmeisterausbildung	6,6	12,0	4,7	76,7
HTL	10,0	10,0	7,9	72,2
Handelsakademie	5,1	16,2	10,7	68,1

Sparte bzw. Qualifikation	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
Handel				
Andere Höhere Schulen	5,2	14,7	7,2	72,8
FH: Technik	6,5	9,9	3,1	80,4
FH: Wirtschaft u.a.	3,2	8,9	3,9	84,0
Universität: Technik	3,9	6,8	2,8	86,5
Universität: Wirtschaft u.a.	2,6	8,0	3,5	85,8
Information und Consulting				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	0,0	0,0	0,0	100,0
Lehrabschluss	0,0	0,0	0,0	100,0
Technische Fachschule	0,0	0,0	19,8	80,2
Handelsschule	0,0	6,2	4,9	88,9
Sonstige Fachschulen	0,0	4,9	14,8	80,2
Werkmeisterausbildung	0,0	4,9	0,0	95,1
HTL	29,6	11,1	14,8	44,5
Handelsakademie	0,0	6,2	19,8	74,1
Andere Höhere Schulen	4,9	6,2	0,0	88,9
FH: Technik	34,5	0,0	0,0	65,5
FH: Wirtschaft u.a.	0,0	4,9	14,8	80,2
Universität: Technik	34,5	0,0	14,8	50,7
Universität: Wirtschaft u.a.	0,0	0,0	4,9	95,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-6.1:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 10 bis 19 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

<i>Qualifikation</i>	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	13,8	27,2	16,6	42,4
Lehrabschluss	23,2	34,4	13,4	29,1
Technische Fachschule	13,3	11,9	9,6	65,2
Handelsschule	5,0	12,9	11,1	71,0
Sonstige Fachschulen	7,0	16,0	9,2	67,8
Werkmeisterausbildung	5,2	8,3	6,1	80,4
HTL	6,9	10,6	7,1	75,5
Handelsakademie	2,7	10,4	6,1	80,8
Andere Höhere Schulen	3,7	8,5	4,8	83,0
FH: Technik	3,4	6,5	5,0	85,1
FH: Wirtschaft u.a.	1,7	5,6	6,9	85,7
Universität: Technik	2,5	4,0	6,9	86,6
Universität: Wirtschaft u.a.	5,4	3,2	5,8	85,6

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-6.2:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 20 bis 49 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

<i>Qualifikation</i>	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	18,8	27,6	19,7	33,8
Lehrabschluss	26,4	39,1	10,4	24,0
Technische Fachschule	16,2	19,4	8,4	56,0
Handelsschule	5,5	15,7	17,3	61,5
Sonstige Fachschulen	6,6	14,2	10,5	68,8
Werkmeisterausbildung	7,3	9,2	5,4	78,1
HTL	17,9	10,6	10,6	60,9
Handelsakademie	2,0	13,9	13,0	71,1
Andere Höhere Schulen	3,1	8,7	11,9	76,4
FH: Technik	13,8	9,0	4,3	72,9
FH: Wirtschaft u.a.	2,4	7,6	3,2	86,8
Universität: Technik	12,9	6,6	3,3	77,2
Universität: Wirtschaft u.a.	2,4	6,0	4,4	87,2

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-6.3:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 50 bis 99 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

<i>Qualifikation</i>	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	17,0	36,3	19,5	27,1
Lehrabschluss	21,4	45,1	12,3	21,3
Technische Fachschule	14,2	29,3	8,6	47,9
Handelsschule	1,6	26,7	29,2	42,5
Sonstige Fachschulen	3,5	19,2	24,1	53,3
Werkmeisterausbildung	5,3	12,1	20,5	62,1
HTL	9,8	25,0	20,9	44,3
Handelsakademie	3,4	24,9	30,1	41,5
Andere Höhere Schulen	1,4	24,5	17,5	56,7
FH: Technik	8,1	14,9	10,1	66,9
FH: Wirtschaft u.a.	1,2	19,7	12,6	66,5
Universität: Technik	5,9	9,5	12,6	72,1
Universität: Wirtschaft u.a.	0,0	15,3	16,0	68,7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-6.4:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal im letzten Jahr nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 100 und mehr Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

<i>Qualifikation</i>	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	13,1	21,3	30,2	35,4
Lehrabschluss	33,8	31,9	15,6	18,7
Technische Fachschule	24,0	24,9	15,5	35,6
Handelsschule	2,4	24,2	37,1	36,4
Sonstige Fachschulen	8,0	31,1	23,9	37,1
Werkmeisterausbildung	12,8	26,4	11,5	49,3
HTL	24,1	27,5	13,5	35,0
Handelsakademie	5,4	28,8	34,6	31,2
Andere Höhere Schulen	12,4	21,7	24,3	41,6
FH: Technik	18,3	18,9	9,0	53,9
FH: Wirtschaft u.a.	3,9	28,6	20,2	47,3
Universität: Technik	14,6	15,6	9,8	60,0
Universität: Wirtschaft u.a.	2,6	16,8	19,9	60,7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Beschäftigungsvorausschau bis 2013

TABELLE T-7.1:

FRAGE: Wie schätzen Sie die Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen für folgende Qualifikationen ein?

Qualifikation	Die Beschäftigung wird ...			Trifft auf uns nicht zu	N
	eher zunehmen	gleich bleiben	eher abnehmen		
Lehrabschluss	27,0	50,1	7,0	15,9	6.183
Technische Fachschule	19,1	25,7	5,6	49,7	6.081
HTL	18,5	19,5	5,4	56,6	6.210
FH: Technik	12,6	12,3	4,8	70,3	6.070
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	11,5	49,7	16,0	22,8	6.144
Werkmeisterausbildung	10,5	18,7	4,9	65,9	6.087
Universität: Technik	9,8	9,5	5,4	75,3	6.067
Sonstige Fachschulen*	9,1	24,9	8,4	57,6	6.114
FH: Wirtschaft u.a.	7,6	13,2	5,5	73,8	6.076
Andere Höhere Schulen*	7,0	17,7	6,7	68,6	6.090
Handelsakademie	6,8	26,2	6,9	60,1	6.068
Handelsschule	5,6	25,8	12,5	56,0	6.057
Universität: Wirtschaft u.a.	3,2	13,7	5,4	77,7	6.050

* zB Tourismus

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-7.2:

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Sparte bzw. Qualifikation	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	Trifft auf uns nicht zu
<i>Gewerbe und Handwerk</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	11,7	53,2	16,7	18,4
Lehrabschluss	29,5	52,0	10,8	7,7
Technische Fachschule	22,5	29,3	6,5	41,7
Handelsschule	4,6	26,1	11,5	57,8
Sonstige Fachschulen	9,3	23,4	10,1	57,2
Werkmeisterausbildung	13,2	23,6	5,6	57,6
HTL	18,0	23,3	4,1	54,5
Handelsakademie	4,4	22,9	8,2	64,5
Andere Höhere Schulen	5,5	15,4	8,9	70,2
FH: Technik	10,8	13,7	6,1	69,5
FH: Wirtschaft u.a.	6,1	12,2	7,6	74,1
Universität: Technik	8,1	8,5	8,3	75,1
Universität: Wirtschaft u.a.	3,9	11,2	7,5	77,3
<i>Bank und Versicherung</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	0,0	6,7	13,8	79,6
Lehrabschluss	4,1	20,4	4,6	70,9
Technische Fachschule	0,0	0,0	4,1	95,9
Handelsschule	2,1	34,8	39,7	23,5
Sonstige Fachschulen	0,0	43,3	8,7	48,0
Werkmeisterausbildung	0,0	0,0	0,0	100,0
HTL	0,0	6,7	0,0	93,3
Handelsakademie	35,2	56,1	4,6	4,1
Andere Höhere Schulen	7,1	58,2	6,7	28,0
FH: Technik	0,0	0,0	0,0	100,0
FH: Wirtschaft u.a.	24,0	29,6	9,7	36,7
Universität: Technik	0,0	0,0	0,0	100,0
Universität: Wirtschaft u.a.	9,4	34,6	2,6	53,3
<i>Tourismus und Freizeitwirtschaft</i>				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	13,6	61,6	19,2	5,5
Lehrabschluss	43,7	47,8	4,2	4,2
Technische Fachschule	11,5	11,7	4,3	72,5
Handelsschule	11,7	18,6	10,4	59,3
Sonstige Fachschulen	17,0	30,3	4,3	48,4
Werkmeisterausbildung	8,7	8,7	2,6	80,1
HTL	8,7	4,3	6,9	80,1
Handelsakademie	5,8	25,5	0,5	68,3
Andere Höhere Schulen	12,4	19,8	0,0	67,8
FH: Technik	4,3	8,7	2,6	84,4

Sparte bzw. Qualifikation	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	Trifft auf uns nicht zu
Tourismus und Freizeitwirtschaft				
FH: Wirtschaft u.a.	7,4	9,4	2,5	80,7
Universität: Technik	4,3	4,3	6,9	84,4
Universität: Wirtschaft u.a.	4,8	9,2	2,6	83,5
Industrie				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	5,9	55,4	22,9	15,8
Lehrabschluss	33,1	60,4	4,1	2,4
Technische Fachschule	32,5	28,1	8,3	31,1
Handelsschule	1,8	32,5	15,7	50,0
Sonstige Fachschulen	10,5	33,3	8,1	48,2
Werkmeisterausbildung	27,9	28,2	2,8	41,1
HTL	40,2	27,7	4,8	27,4
Handelsakademie	6,0	45,5	6,0	42,5
Andere Höhere Schulen	4,3	30,8	7,3	57,6
FH: Technik	32,7	23,2	1,2	42,9
FH: Wirtschaft u.a.	4,2	35,9	3,0	56,9
Universität: Technik	21,2	23,9	1,2	53,6
Universität: Wirtschaft u.a.	2,4	28,5	3,0	66,1
Transport und Verkehr				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	25,7	41,8	0,7	31,8
Lehrabschluss	14,2	45,6	3,0	37,2
Technische Fachschule	0,7	24,8	0,0	74,4
Handelsschule	1,6	10,7	8,8	78,9
Sonstige Fachschulen	1,6	10,0	8,1	80,4
Werkmeisterausbildung	0,0	17,3	0,0	82,7
HTL	0,7	17,9	1,6	79,8
Handelsakademie	0,7	11,4	8,9	79,0
Andere Höhere Schulen	0,0	9,9	8,9	81,2
FH: Technik	0,7	6,9	8,9	83,5
FH: Wirtschaft u.a.	1,5	7,6	8,8	82,2
Universität: Technik	8,0	6,9	1,6	83,5
Universität: Wirtschaft u.a.	1,5	7,6	8,8	82,2
Handel				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	10,5	52,3	16,1	21,1
Lehrabschluss	22,4	52,7	4,9	19,9
Technische Fachschule	18,9	30,5	2,4	48,2
Handelsschule	8,9	35,2	12,0	43,9
Sonstige Fachschulen	9,7	30,1	4,9	55,4
Werkmeisterausbildung	5,3	17,9	4,7	72,1
HTL	11,8	16,7	6,2	65,4
Handelsakademie	12,5	24,3	9,4	53,8

Sparte bzw. Qualifikation	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	Trifft auf uns nicht zu
Handel				
Andere Höhere Schulen	10,8	13,2	6,9	69,1
FH: Technik	11,6	9,4	5,1	74,0
FH: Wirtschaft u.a.	10,0	11,1	3,7	75,1
Universität: Technik	5,3	8,9	3,7	82,1
Universität: Wirtschaft u.a.	1,8	13,5	4,3	80,4
Information und Consulting				
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	0,0	5,8	17,4	76,8
Lehrabschluss	0,0	28,1	0,0	71,9
Technische Fachschule	23,2	17,4	17,4	41,9
Handelsschule	0,0	13,0	17,4	69,6
Sonstige Fachschulen	0,0	5,8	17,4	76,8
Werkmeisterausbildung	5,8	0,0	17,4	76,8
HTL	59,2	25,9	14,8	0,0
Handelsakademie	5,8	42,1	0,0	52,1
Andere Höhere Schulen	5,8	24,7	0,0	69,6
FH: Technik	40,5	17,4	0,0	42,1
FH: Wirtschaft u.a.	17,4	5,8	0,0	76,8
Universität: Technik	40,5	17,4	0,0	42,1
Universität: Wirtschaft u.a.	0,0	23,2	0,0	76,8

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-8.1:

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 10 bis 19 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

<i>Qualifikation</i>	Beschäftigungsentwicklung			Trifft auf uns nicht zu
	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	
Werkmeisterausbildung	9,3	18,2	4,4	68,1
Universität: Wirtschaft u.a.	1,8	12,4	5,2	80,5
Universität: Technik	4,7	9,6	5,9	79,7
Technische Fachschule	16,6	24,7	7,1	51,6
Sonstige Fachschulen	6,1	26,2	8,1	59,5
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	12,5	51,3	15,0	21,2
Lehrabschluss	21,6	57,1	7,4	13,9
HTL	13,0	18,5	6,3	62,2
Handelsschule	5,4	22,7	11,6	60,3
Handelsakademie	5,2	20,5	6,2	68,1
FH: Wirtschaft u.a.	5,5	10,5	6,0	78,0
FH: Technik	5,4	14,0	4,5	76,2
Andere Höhere Schulen	3,6	16,5	5,2	74,7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-8.2:

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 20 bis 49 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

<i>Qualifikation</i>	Beschäftigungsentwicklung			Trifft auf uns nicht zu
	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	
Werkmeisterausbildung	11,9	14,7	5,2	68,3
Universität: Wirtschaft u.a.	3,1	7,5	5,1	84,2
Universität: Technik	15,4	5,2	5,1	74,2
Technische Fachschule	19,4	24,4	2,4	53,8
Sonstige Fachschulen	11,3	18,3	8,4	62,0
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	10,3	45,2	16,7	27,8
Lehrabschluss	35,7	36,9	6,1	21,4
HTL	24,8	15,1	3,0	57,1
Handelsschule	4,9	25,0	10,5	59,7
Handelsakademie	5,2	24,6	7,0	63,1
FH: Wirtschaft u.a.	8,5	8,6	4,1	78,9
FH: Technik	20,9	6,4	6,1	66,6
Andere Höhere Schulen	8,8	11,4	9,1	70,8

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-8.3:

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 50 bis 99 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Qualifikation	Beschäftigungsentwicklung			Trifft auf uns nicht zu
	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	
Werkmeisterausbildung	4,8	21,6	7,3	66,4
Universität: Wirtschaft u.a.	3,8	20,6	8,7	66,9
Universität: Technik	10,8	10,0	6,0	73,3
Technische Fachschule	24,0	28,6	7,1	40,3
Sonstige Fachschulen	12,6	22,2	8,1	57,1
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	9,9	55,6	16,6	17,9
Lehrabschluss	25,2	50,1	9,0	15,7
HTL	18,5	24,9	9,0	47,6
Handelsschule	7,8	30,4	12,6	49,2
Handelsakademie	9,4	39,6	10,9	40,1
FH: Wirtschaft u.a.	9,5	14,3	8,9	67,3
FH: Technik	12,9	12,6	6,0	68,5
Andere Höhere Schulen	11,5	25,2	6,3	57,0

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-8.4:

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Ausbildungsniveau, Betriebe mit 100 und mehr Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Qualifikation	Beschäftigungsentwicklung			Trifft auf uns nicht zu
	Eher zunehmend	Gleich bleibend	Eher abnehmend	
Werkmeisterausbildung	19,5	31,7	4,3	44,5
Universität: Wirtschaft u.a.	10,4	34,6	4,2	50,8
Universität: Technik	19,0	22,7	2,8	55,5
Technische Fachschule	26,9	32,2	5,9	35,0
Sonstige Fachschulen	15,5	42,4	10,1	32,0
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	11,2	49,3	19,0	20,5
Lehrabschluss	30,9	53,3	5,9	9,9
HTL	29,7	34,6	4,2	31,5
Handelsschule	7,1	42,2	24,8	25,9
Handelsakademie	18,5	50,2	5,5	25,7
FH: Wirtschaft u.a.	14,7	42,9	3,4	39,1
FH: Technik	26,6	21,8	1,1	50,5
Andere Höhere Schulen	16,6	37,7	8,0	37,7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Lehrlingsausbildung

TABELLE T-9.1:

Ausmaß der Lehrlingsausbildung nach Betriebsgröße, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Anzahl der Mitarbeiter	Wir bilden Lehrlinge aus			n
	Häufig	Selten	Nie	
10 bis 19	54,4	20,9	24,7	3.408
20 bis 49	58,2	13,4	28,4	1.947
50 bis 99	55,9	16,2	27,9	577
100 und mehr	66,8	19,2	14,0	542
Insgesamt	56,7	18,1	25,2	6.474

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-9.2:

Ausmaß der Kooperation mit und Einschätzung der Leistungen der Polytechnischen Schule (PTS), Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll	Trifft eher	Trifft eher	Trifft nicht	Kann ich nicht beurteilen	n
	und ganz zu	zu	nicht zu	zu		
Wir haben persönliche Kontakte zu Lehrern der PTS	19,1	19,0	11,7	35,3	14,9	6.535
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	9,1	23,1	15,8	14,9	37,1	6.466
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	6,9	20,4	15,1	37,2	20,5	6.457

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Weiterbildungsaktivitäten

TABELLE T-10.1:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsorten, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Ort der Weiterbildung	Ja, laufend	Ja, mehrmals	Ja, gelegentlich	Nein, keine	n
Im eigenen Unternehmen	38,3	25,4	23,4	12,8	6.493
Bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.	23,1	27,0	27,0	22,9	6.217
In Einrichtungen der Branche	11,7	16,0	23,7	48,6	6.030
Bei externen Weiterbildungsanbietern	13,3	19,3	19,4	48,1	4.904

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-10.2:

Ausmaß der Weiterbildung im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsort und Betriebsgröße, Unternehmen ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Spalte)

Weiterbildungsaktivitäten	Anzahl der Mitarbeiter				Insgesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Im eigenen Unternehmen					
Ja, laufend	33,2	40,9	39,5	59,4	38,3
Ja, mehrmals	21,6	32,7	23,4	25,4	25,4
Ja, gelegentlich	27,4	18,5	27,4	12,4	23,4
Nein, keine	17,8	7,8	9,7	2,8	12,8
Bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.					
Ja, laufend	25,9	21,6	12,4	23,9	23,1
Ja, mehrmals	16,1	39,8	35,9	36,1	27,0
Ja, gelegentlich	30,5	19,5	32,2	27,0	27,0
Nein, keine	27,5	19,1	19,4	13,0	22,9
In Einrichtungen der Branche					
Ja, laufend	11,0	9,4	17,3	17,7	11,7
Ja, mehrmals	12,4	20,4	12,7	25,2	16,0
Ja, gelegentlich	19,3	27,8	28,4	30,0	23,7
Nein, keine	57,3	42,4	41,6	27,1	48,6
Bei externen Weiterbildungsanbietern					
Ja, laufend	8,5	13,0	24,5	30,5	13,3
Ja, mehrmals	16,0	23,4	15,3	28,1	19,3
Ja, gelegentlich	23,4	12,9	29,0	8,5	19,4
Nein, keine	52,1	50,7	31,1	33,0	48,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-10.3:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr im eigenen Unternehmen, in % (Spalte)

Weiterbildungsaktivitäten	Unter 10 Beschäftigte	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	Gesamt
Ja, laufend	24	33	41	40	59	38
Ja, mehrmals	14	22	33	23	25	25
Ja, gelegentlich	26	27	19	27	12	23
Nein, keine	37	18	8	10	3	13
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-10.4:

Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsthemen, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Weiterbildungsthemen	Häufig	Selten	Nie	n
Produkt- und Technischulungen	53,4	27,6	19,0	5.595
Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	39,8	46,1	14,1	5.566
Qualitäts (zB -management, -sicherung, Audits)	36,0	33,7	30,3	5.416
Verkauf und Marketing	22,8	36,3	40,9	5.404
KFZ, Kran, Stapler (zB Berufskraftfahrer, Fahrtechnik/-sicherheit)	22,8	27,5	49,7	5.421
Management und Führungskräfte (zB Personalführung)	17,7	41,3	41,0	5.450
EDV und IT – Aufbau- und Spezialkenntnisse (zB SAP)	16,6	29,1	54,3	5.132
EDV und IT – Grundkenntnisse (zB Textverarbeitung)	12,6	35,2	52,2	5.171
Kommunikation (zB Rhetorik, Verhandlungs-, Präsentationstechnik)	11,7	40,6	47,7	5.278
Buchhaltung, Rechnungswesen, Administration	10,5	35,5	54,0	5.320
Berufsspezifische Rechtsgrundlagen	9,5	26,2	64,3	5.159
Persönlichkeitsentwicklung (zB Soft Skills, Stressmanagement)	9,2	30,2	60,5	5.195
Englisch (allgemein und branchenspezifisch)	5,2	9,6	85,2	5.183
Andere Fremdsprachen (allgemein und branchenspezifisch)	1,8	7,5	90,7	5.140

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Weiterbildungerschwernisse

TABELLE T-11:

Weiterbildungerschwernisse nach Betriebsgröße, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Spalte)

Weiterbildungerschwernisse	Anzahl der Mitarbeiter				Insgesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
<i>Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter</i>					
Trifft voll und ganz zu	29,4	25,7	29,0	23,9	27,8
Trifft eher zu	53,2	60,2	49,3	49,3	54,6
Trifft eher nicht zu	12,8	7,8	13,7	18,7	11,9
Trifft nicht zu	4,5	6,4	7,9	8,2	5,7
<i>Kosten der Kurse</i>					
Trifft voll und ganz zu	21,6	24,3	11,5	13,6	20,8
Trifft eher zu	33,9	26,1	31,6	28,3	30,8
Trifft eher nicht zu	28,5	26,1	42,0	38,3	29,9
Trifft nicht zu	16,0	23,5	14,8	19,8	18,5
<i>Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden</i>					
Trifft voll und ganz zu	8,7	6,7	4,7	6,7	7,5
Trifft eher zu	38,1	34,5	32,9	28,4	35,6
Trifft eher nicht zu	38,2	41,0	43,2	43,8	40,0
Trifft nicht zu	15,1	17,8	19,2	21,1	16,8

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Fachhochschul-Studiengänge

TABELLE T-12.1:

Fragen zur Fachhochschule, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Behauptungen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Die Studiengänge sollen v. a. allgemeine fachliche Grundlagen für das Berufsfeld vermitteln	33,4	40,9	13,3	12,4	2.052
Eine genaue Spezialisierung der Studiengänge ist für den Berufseinstieg wichtig	24,5	42,5	17,9	15,0	2.114
Wir beschäftigen FH-Studierende als Praktikanten	17,7	22,8	20,9	38,6	2.279
Die Bezeichnungen der Studiengänge sind informativ	10,8	46,6	22,5	20,1	2.207
Wir sind ausreichend über die Vielfalt von Ausbildungen an FHs informiert	9,9	35,3	22,9	31,9	2.268
Wir haben häufig Kontakt zu FHs	7,2	26,3	32,6	33,9	2.268

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-12.2:

Kontakte zu Fachhochschulen und Beschäftigung von FH-Studierenden nach Betriebsgröße, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Spalte)

Behauptungen	Anzahl der Mitarbeiter				Insgesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Wir haben häufig Kontakt zu FHs					
Trifft voll und ganz zu	2,6	11,6	5,8	11,3	7,2
Trifft eher zu	22,7	36,2	12,2	27,0	26,3
Trifft eher nicht zu	23,9	37,1	44,6	38,3	32,6
Trifft nicht zu	50,8	15,2	37,4	23,4	33,9
Wir beschäftigen FH-Studierende als Praktikanten/innen					
Trifft voll und ganz zu	6,4	32,5	16,9	20,2	17,7
Trifft eher zu	20,9	20,2	22,1	31,0	22,8
Trifft eher nicht zu	15,5	25,3	27,3	22,6	20,9
Trifft nicht zu	57,2	22,0	33,7	26,1	38,6

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Beschäftigung von Hochschulabsolventen/innen

TABELLE T-13.1:

Ausmaß der Graduiertenbeschäftigung nach Betriebsgröße, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in % (Zeile)

Anzahl der Mitarbeiter	Beschäftigung von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss					Keine Graduiertenbeschäftigung	Betriebe mit Graduiertenbeschäftigung insgesamt
	Ja, unter 2 %	Ja, ca. 2 bis 9 %	Ja, ca. 10 bis 19 %	Ja, ca. 20 bis 39 %	Ja, ca. 40 % oder mehr		
10 bis 19	6,1	6,0	2,4	5,3	2,8	77,4	22,6
20 bis 49	10,3	9,3	0,0	8,4	0,0	72,1	28,0
50 bis 99	22,0	15,2	6,2	1,4	0,0	55,1	44,8
100 und mehr	31,2	33,9	8,5	2,4	3,7	20,3	79,7
Insgesamt	10,9	10,2	2,6	5,6	1,8	68,9	31,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-13.2:

Graduiertenbeschäftigung nach Studienfächern, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

Fachrichtung	Beschäftigen wir in unserem Betrieb	Kommen für unseren Betrieb in Frage	Kommen für unseren Betrieb nicht in Frage	n
Technik, Ingenieurwissenschaften	56,6	15,7	27,8	1.990
Wirtschaft	41,9	21,5	36,7	1.908
Naturwissenschaften	18,2	5,9	75,9	1.931
Rechtswissenschaften	8,2	18,3	73,5	1.766
Medizin / Pharmazie	4,6	4,3	91,1	1.789
Sozialwissenschaften	2,5	13,2	84,3	1.783
Psychologie	2,3	3,6	94,1	1.776
Publizistik	1,2	6,8	92,0	1.783
Sprachen/Übersetzung/Dolmetsch	1,2	14,2	84,6	1.803
Geisteswissenschaften	0,5	4,4	95,0	1.780

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-13.4:

Fragen und Behauptungen zum neuen Bachelor-Abschluss, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

<i>Aussagen</i>	Trifft voll und ganz zu	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Es gibt im Unternehmen keine speziellen Positionen für Bachelor –Absolventen	46,5	24,6	13,9	15,1
Der Unterschied zwischen Bachelor und Diplom ist uns hinreichend bekannt	34,2	30,1	23,8	12,0
Bachelor -Absolventen erhalten generell ein niedrigeres Anfangsgehalt als Diplom-Absolventen	20,7	32,4	17,9	29,0
Was einen Bachelor von bisherigen Hochschulabschlüssen unterscheidet, wird sich erst langfristig zeigen	19,0	50,3	15,5	15,2
Wir beschäftigen bereits Bachelor-Absolventen	11,4	4,4	8,2	75,9
Die Bachelor -Studien bedeuten mehr Einschulungskosten für die Unternehmen	6,5	17,7	46,8	29,0
Bestimmte Stellen werden nur für Bachelor-Absolventen ausgeschrieben	1,8	3,4	14,1	80,7
Bachelors sind jünger/anpassungsfähiger als Diplom-Absolventen	0,6	32,3	21,6	45,5

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-13.5:

Zusammenhang zwischen Bachelor-Beschäftigung und Einschätzung des neuen Abschlusses, Unternehmen in Niederösterreich ab 10 Mitarbeitern/innen, in %

<i>Wir beschäftigen bereits Bachelor-Absolventen</i>	<i>Der Unterschied zwischen Bachelor und Diplom ist uns hinreichend bekannt</i>			
	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
<i>Trifft voll und ganz zu</i>	59,8	36,3	3,9	0,0
<i>Trifft eher zu</i>	49,9	36,1	6,3	7,7
<i>Trifft eher nicht zu</i>	31,1	36,0	26,1	6,8
<i>Trifft nicht zu</i>	29,7	28,1	27,6	14,7
<i>Insgesamt</i>	34,2	30,1	23,8	12,0

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-13.6:

Einschätzungen des Bachelor-Abschlusses, nur Betriebe, die bereits Bachelor-Absolventen/innen beschäftigen, in % (Zeile)

Behauptung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Gesamt absolut
Es gibt im Unternehmen keine speziellen Positionen für Bachelor – Absolventen	46,5	24,6	13,9	15,1	2.153
Der Unterschied zwischen Bachelor und Diplom ist uns hinreichend bekannt	34,2	30,1	23,8	12,0	2.153
Bachelor -Absolventen erhalten generell niedrigeres Anfangsgehalt als Diplom-Absolventen	20,7	32,4	17,9	29,0	1.872
Was einen Bachelor von bisherigen Hochschulabschlüssen unterscheidet, wird sich erst langfristig zeigen	19,0	50,3	15,5	15,2	1.997
Wir beschäftigen bereits Bachelor-Absolventen	11,4	4,4	8,2	75,9	2.283
Die Bachelor -Studien bedeuten mehr Einschulungskosten für die Unternehmen	6,5	17,7	46,8	29,0	1.870
Bestimmte Stellen werden nur für Bachelor -Absolventen ausgeschrieben	1,8	3,4	14,1	80,7	2.160
Bachelors sind jünger/ anpassungsfähiger als Diplom-Absolventen	0,6	32,3	21,6	45,5	1.905

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-13.7:

Vergleichende Einschätzungen des Bachelor-Abschlusses, in %
Ausgewiesener Wert Antwortkategorien „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“

Behauptung	Betriebe, die keine BA-Absolventen beschäftigen n=1.733	Betriebe, die bereits BA-Absolventen beschäftigen n=261	Differenz
Der Unterschied zwischen Bachelor und Diplom ist uns hinreichend bekannt	58	96	38
Bachelor -Absolventen erhalten generell niedrigeres Anfangsgehalt als Diplom-Absolventen	54	63	9
Es gibt im Unternehmen keine speziellen Positionen für Bachelor -Absolventen	72	57	-15
Was einen Bachelor von bisherigen Hochschulabschlüssen unterscheidet, wird sich erst langfristig zeigen	70	65	-5
Bachelors sind jünger/ anpassungsfähiger als Diplom-Absolventen	34	24	-10
Die Bachelor -Studien bedeuten mehr Einschulungskosten für die Unternehmen	24	21	-3
Bestimmte Stellen werden nur für Bachelor -Absolventen ausgeschrieben	2	14	12

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Auswertung nach Regionen (Vierteln)

TABELLE T-14.1:

Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Wein-viertel	Wald-viertel	Most-viertel	Industrie-viertel	Gesamt
<i>Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen</i>					
Trifft voll und ganz zu	26,7	28,0	22,9	33,0	27,3
Trifft eher zu	43,1	44,7	40,1	30,0	39,5
Trifft eher nicht zu	20,2	20,6	21,9	20,9	21,3
Trifft nicht zu	10,0	6,8	15,1	16,1	11,8
<i>Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal</i>					
Trifft voll und ganz zu	7,1	6,7	1,2	4,1	4,4
Trifft eher zu	23,8	27,0	27,2	27,6	26,7
Trifft eher nicht zu	39,8	41,6	49,4	43,4	43,8
Trifft nicht zu	29,2	24,8	22,3	24,9	25,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.2:

Einschätzung des Fachkräfteangebots im Bundesland nach Region, Betriebe ab 10 Beschäftigten, in % (Zeile)

Behauptung: „Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in NÖ“

Region	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Industrieviertel	52,9	37,2	8,7	1,3	1.696
Weinviertel	50,7	29,2	13,7	6,4	1.600
Waldviertel	42,0	43,2	11,0	3,9	1.702
Mostviertel	40,4	44,5	12,8	2,3	1.790
Gesamt	47,0	38,4	11,5	3,1	6.529

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.3:

Aussagen über Suchverhalten, Personalbedarf und Qualifizierungsarbeit im Betrieb nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Antwortvorgabe	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	Trifft voll und ganz zu	30,9	29,1	26,4	35,4
	Trifft eher zu	41,9	42,3	41,6	37,0
	Trifft eher nicht zu	21,6	14,5	24,0	22,7
	Trifft nicht zu	5,6	14,1	8,0	4,9
Wir suchen fertig qualifizierte, sofort einsetzbare Fachkräfte	Trifft voll und ganz zu	32,4	30,1	28,0	26,9
	Trifft eher zu	53,7	39,5	44,7	55,8
	Trifft eher nicht zu	12,8	28,1	18,4	15,1
	Trifft nicht zu	1,1	2,4	8,9	2,2
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die im Betrieb eingeschult werden	Trifft voll und ganz zu	26,0	10,4	25,9	33,8
	Trifft eher zu	51,9	43,3	43,9	44,8
	Trifft eher nicht zu	12,7	25,6	22,6	16,2
	Trifft nicht zu	9,5	20,7	7,6	5,1
Bei Auftragsspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	Trifft voll und ganz zu	7,2	15,4	24,7	13,3
	Trifft eher zu	8,9	14,0	11,7	17,5
	Trifft eher nicht zu	8,7	14,4	23,3	15,5
	Trifft nicht zu	75,3	56,3	40,3	53,7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.4:

Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen im letzten Geschäftsjahr nach Ausbildung und Region, Betriebe ab 10 Beschäftigten, in % (Spalte)

Ausbildung	Antwortvorgabe	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	Häufig	20,0	14,2	14,5	15,6
	Selten	29,6	28,1	23,8	25,2
	Nie	17,1	20,1	19,1	24,2
	Trifft auf uns nicht zu	33,3	37,6	42,6	35,1
Lehrabschluss	Häufig	26,3	26,7	22,8	25,7
	Selten	39,5	30,9	37,4	35,5
	Nie	15,2	14,0	11,4	13,4
	Trifft auf uns nicht zu	19,0	28,4	28,4	25,5
Technische Fachschule	Häufig	13,5	10,7	16,6	18,9
	Selten	17,5	16,1	19,2	13,6
	Nie	14,0	12,9	8,5	5,2
	Trifft auf uns nicht zu	55,1	60,4	55,8	62,3
Handelsschule	Häufig	3,5	2,6	9,0	4,0
	Selten	12,6	15,7	15,8	20,5
	Nie	22,0	18,0	17,0	13,3
	Trifft auf uns nicht zu	61,8	63,7	58,2	62,2
Sonstige Fachschulen	Häufig	6,1	3,1	6,2	10,5
	Selten	12,4	15,0	20,2	21,5
	Nie	14,8	18,9	10,9	7,1
	Trifft auf uns nicht zu	66,7	62,9	62,7	60,8
Werkmeisterausbildung	Häufig	7,0	,9	11,2	6,7
	Selten	9,1	9,2	10,9	12,2
	Nie	9,0	13,2	7,1	4,1
	Trifft auf uns nicht zu	74,9	76,7	70,8	77,0
HTL	Häufig	13,5	4,3	10,3	18,8
	Selten	7,3	13,7	15,8	16,1
	Nie	14,7	14,4	7,4	5,3
	Trifft auf uns nicht zu	64,5	67,6	66,5	59,8
Handelsakademie	Häufig	3,4	1,8	2,2	4,6
	Selten	12,3	15,0	13,8	16,1
	Nie	14,6	19,1	11,0	10,7
	Trifft auf uns nicht zu	69,6	64,1	72,9	68,6

Ausbildung	Antwortvorgabe	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Andere Höhere Schulen	Häufig	4,6	2,2	3,6	5,8
	Selten	10,8	10,4	7,8	17,4
	Nie	11,7	11,4	10,5	8,3
	Trifft auf uns nicht zu	72,8	76,0	78,1	68,6
FH: Technik	Häufig	4,4	1,9	7,1	18,0
	Selten	9,2	9,7	8,3	9,6
	Nie	9,2	8,5	3,8	2,4
	Trifft auf uns nicht zu	77,2	80,0	80,9	70,0
FH: Wirtschaft u.a.	Häufig	1,3	,8	1,8	4,0
	Selten	7,4	11,1	8,5	11,9
	Nie	9,6	10,4	5,7	5,9
	Trifft auf uns nicht zu	81,8	77,7	84,0	78,2
Uni: Technik	Häufig	2,9	1,9	4,6	16,8
	Selten	7,5	8,3	3,3	7,2
	Nie	8,2	12,4	4,7	2,2
	Trifft auf uns nicht zu	81,4	77,5	87,4	73,8
Uni: Wirtschaft u.a.	Häufig	9,3	,6	1,7	3,2
	Selten	6,6	6,8	6,3	7,2
	Nie	8,4	10,9	4,7	6,9
	Trifft auf uns nicht zu	75,7	81,8	87,3	82,7

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.5:

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen nach Ausbildung und Region, Betriebe ab 10 Beschäftigten, in % (Spalte)

Ausbildung	Antwortvorgabe	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	Eher zunehmend	15,9	13,0	9,9	9,2
	Gleichbleibend	46,4	48,6	52,7	50,6
	Eher abnehmend	13,8	22,4	11,8	16,3
	Trifft auf uns nicht zu	23,8	16,0	25,5	23,9
Lehrabschluss	Eher zunehmend	20,0	29,8	25,0	29,5
	Gleichbleibend	58,2	44,3	56,4	45,7
	Eher abnehmend	4,9	12,0	3,2	7,7
	Trifft auf uns nicht zu	16,8	13,8	15,5	17,0
Technische Fachschule	Eher zunehmend	17,1	13,8	29,4	14,4
	Gleichbleibend	20,1	29,9	25,7	26,6
	Eher abnehmend	3,5	10,3	6,1	2,6
	Trifft auf uns nicht zu	59,3	46,0	38,8	56,4
Handelsschule	Eher zunehmend	6,6	2,9	9,0	4,1
	Gleichbleibend	21,6	24,4	27,8	32,0
	Eher abnehmend	9,0	19,7	12,5	9,2
	Trifft auf uns nicht zu	62,7	53,0	50,8	54,6
Sonstige Fachschulen	Eher zunehmend	8,6	8,3	13,6	8,1
	Gleichbleibend	24,7	27,0	20,5	29,7
	Eher abnehmend	4,6	12,7	10,4	4,7
	Trifft auf uns nicht zu	62,1	51,9	55,6	57,6
Werkmeisterausbildung	Eher zunehmend	9,8	9,0	14,2	8,4
	Gleichbleibend	15,9	18,1	24,4	17,8
	Eher abnehmend	2,2	9,3	3,7	3,9
	Trifft auf uns nicht zu	72,1	63,7	57,6	69,9
HTL	Eher zunehmend	17,4	15,2	22,7	17,8
	Gleichbleibend	13,4	24,4	18,1	21,4
	Eher abnehmend	3,1	7,1	5,8	5,5
	Trifft auf uns nicht zu	66,0	53,3	53,4	55,2
Handelsakademie	Eher zunehmend	12,0	3,0	8,5	5,9
	Gleichbleibend	21,2	30,0	28,5	26,1
	Eher abnehmend	2,8	12,6	5,2	6,8
	Trifft auf uns nicht zu	64,0	54,3	57,9	61,3

Ausbildung	Antwortvorgabe	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Andere Höhere Schulen	Eher zunehmend	5,2	10,3	7,3	5,8
	Gleichbleibend	15,7	14,1	18,5	24,3
	Eher abnehmend	2,1	11,0	7,3	5,4
	Trifft auf uns nicht zu	76,9	64,5	66,9	64,5
FH: Technik	Eher zunehmend	13,0	8,3	10,8	17,1
	Gleichbleibend	9,7	17,7	13,0	10,6
	Eher abnehmend	1,3	9,0	3,6	4,6
	Trifft auf uns nicht zu	75,9	65,0	72,6	67,8
FH: Wirtschaft u.a.	Eher zunehmend	5,9	7,4	12,3	5,1
	Gleichbleibend	13,6	11,2	11,5	18,3
	Eher abnehmend	0,4	11,2	5,2	4,9
	Trifft auf uns nicht zu	80,0	70,1	71,0	71,7
Uni: Technik	Eher zunehmend	8,5	5,7	8,4	15,2
	Gleichbleibend	8,2	12,3	10,6	9,1
	Eher abnehmend	2,2	11,2	3,3	4,7
	Trifft auf uns nicht zu	81,1	70,8	77,7	71,0
Uni: Wirtschaft u.a.	Eher zunehmend	3,0	4,2	4,1	2,0
	Gleichbleibend	13,8	14,1	13,0	15,5
	Eher abnehmend	0,0	10,9	5,6	4,3
	Trifft auf uns nicht zu	83,2	70,7	77,2	78,2

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.6:

Art der Rekrutierung von Fachkräften nach Region, in % (Spalte)

Deckung des Fachkräftebedarfs	Antwortvorgabe	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Fachkräfte bewerben sich	Häufig	24,0	17,7	11,7	16,7
	Selten	54,8	61,6	71,0	63,2
	Nie	21,2	20,7	17,3	20,1
Wir lernen neues Personal an	Häufig	65,9	63,6	69,5	62,4
	Selten	31,6	31,3	22,7	25,2
	Nie	2,5	5,1	7,8	12,4
Wir bilden Lehrlinge aus	Häufig	45,7	66,0	60,3	55,8
	Selten	20,5	10,9	19,0	21,7
	Nie	33,8	23,1	20,7	22,5
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	Häufig	52,2	60,2	49,1	65,4
	Selten	45,2	36,0	43,8	34,0
	Nie	2,6	3,8	7,0	0,7
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	Häufig	6,8	16,2	20,6	22,2
	Selten	24,2	37,0	39,4	32,2
	Nie	69,0	46,8	40,0	45,6
Leiharbeiter werden u.U. in Festanstellung übernommen	Häufig	3,7	4,8	8,0	12,8
	Selten	15,9	16,7	27,0	25,9
	Nie	80,5	78,5	65,0	61,3
Wir suchen überregional Personal - im Bundesland	Häufig	9,2	22,8	14,0	29,3
	Selten	28,6	18,5	31,4	40,4
	Nie	62,2	58,7	54,6	30,2
Wir suchen überregional Personal - im Bundesgebiet	Häufig	8,0	13,2	8,1	14,4
	Selten	5,2	12,0	17,4	24,1
	Nie	86,8	74,8	74,6	61,5
Wir suchen überregional Personal - im Ausland	Häufig	5,8	8,5	2,1	8,7
	Selten	8,0	18,4	18,5	19,3
	Nie	86,2	73,1	79,4	71,9
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	Häufig	5,7	9,3	2,6	10,4
	Selten	13,2	15,2	14,6	15,9
	Nie	81,1	75,6	82,7	73,7
Wir beschäftigen Tages- bzw. Wochenpendler aus dem grenznahen Ausland	Häufig	16,8	12,8	3,3	18,5
	Selten	18,3	23,8	11,2	19,0
	Nie	64,9	63,4	85,5	62,6
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	Häufig	23,1	32,3	34,8	31,8
	Selten	44,8	42,1	40,3	32,9
	Nie	32,2	25,6	24,9	35,3
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	Häufig	22,8	26,2	28,2	11,4
	Selten	34,8	32,8	35,0	48,7
	Nie	42,4	41,0	36,9	39,9

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.7:

Ausmaß der Kooperation mit und Einschätzung der Leistungen der Polytechnischen Schule (PTS) nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrie- viertel	Gesamt
<i>Wir haben persönliche Kontakte zu Lehrern der PTS</i>					
Trifft voll und ganz zu	21,0	24,5	17,7	16,3	19,1
Trifft eher zu	29,4	17,5	20,6	10,5	19,0
Trifft eher nicht zu	6,2	15,5	14,8	10,1	11,7
Trifft nicht zu	25,3	32,5	30,6	48,9	35,3
Kann ich nicht beurteilen	18,0	10,0	16,3	14,2	14,9
<i>Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS</i>					
Trifft voll und ganz zu	7,2	8,6	8,9	4,8	6,9
Trifft eher zu	21,0	27,5	17,0	18,0	20,4
Trifft eher nicht zu	13,2	22,5	14,9	10,5	15,1
Trifft nicht zu	36,4	27,9	36,7	44,7	37,2
Kann ich nicht beurteilen	22,2	13,6	22,5	22,0	20,5
<i>Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor</i>					
Trifft voll und ganz zu	13,2	17,9	6,9	3,2	9,1
Trifft eher zu	23,4	24,0	25,7	19,4	23,1
Trifft eher nicht zu	18,3	13,1	13,4	18,2	15,8
Trifft nicht zu	6,7	15,5	7,6	27,9	14,9
Kann ich nicht beurteilen	38,3	29,6	46,4	31,3	37,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.8:

Rahmenbedingungen der Lehrlingsausbildung nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Antwortvorgabe	Wein- viertel	Wald- viertel	Most- viertel	Industrie- viertel
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	Trifft voll und ganz zu	35,1	34,4	43,0	34,6
	Trifft eher zu	21,5	24,6	22,4	29,7
	Trifft eher nicht zu	17,7	31,9	18,2	10,8
	Trifft nicht zu	25,8	9,1	16,5	24,9
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	Trifft voll und ganz zu	20,4	10,7	19,2	18,9
	Trifft eher zu	17,8	35,4	21,6	18,5
	Trifft eher nicht zu	18,1	26,1	27,1	27,6
	Trifft nicht zu	43,7	27,8	32,1	35,0
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	Trifft voll und ganz zu	2,7	6,3	5,2	5,3
	Trifft eher zu	21,1	19,7	25,5	24,0
	Trifft eher nicht zu	42,8	49,8	43,6	39,1
	Trifft nicht zu	33,3	24,2	25,7	31,7
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	Trifft voll und ganz zu	0,0	2,5	1,2	6,7
	Trifft eher zu	17,0	12,9	10,8	15,2
	Trifft eher nicht zu	23,7	31,1	34,9	30,7
	Trifft nicht zu	59,3	53,5	53,1	47,3
Die Lehrberufe unserer Branche sind zu anspruchsvoll für die meisten Lehrstellenbewerber	Trifft voll und ganz zu	11,3	7,8	3,4	6,3
	Trifft eher zu	21,0	20,5	14,3	23,1
	Trifft eher nicht zu	24,5	38,1	52,2	32,8
	Trifft nicht zu	43,3	33,6	30,1	37,8
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	Trifft voll und ganz zu	32,3	23,6	28,9	27,7
	Trifft eher zu	39,3	48,5	47,3	42,4
	Trifft eher nicht zu	14,1	20,7	16,3	15,0
	Trifft nicht zu	14,3	7,2	7,5	14,9
Es wäre besser, die Lehrlinge wären älter und reifer	Trifft voll und ganz zu	16,9	15,6	6,5	30,8
	Trifft eher zu	28,2	33,0	31,4	20,6
	Trifft eher nicht zu	29,8	31,0	32,2	19,4
	Trifft nicht zu	25,1	20,3	29,9	29,2
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	Trifft voll und ganz zu	4,2	3,6	1,6	10,7
	Trifft eher zu	7,3	6,1	4,7	4,8
	Trifft eher nicht zu	17,8	19,5	15,8	13,4
	Trifft nicht zu	70,7	70,8	77,8	71,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.9:

Facharbeiterintensivausbildung? Einschätzungen nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Antwortvorgabe	Wein- viertel	Wald- viertel	Most- viertel	Indust- rieviertel
In Niederösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)	Trifft voll und ganz zu	61,1	53,0	57,2	46,1
	Trifft eher zu	34,4	37,2	38,9	41,7
	Trifft eher nicht zu	2,0	9,2	3,9	11,3
	Trifft nicht zu	2,5	0,7	0,0	0,9

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.10:

Ausmaß der Weiterbildung im letzten Geschäftsjahr nach Weiterbildungsort und Region, in % (Spalte)

Weiterbildungsaktivitäten	Wein- viertel	Wald- viertel	Most- viertel	Industrie- viertel	Gesamt
<i>Im eigenen Unternehmen</i>					
Ja, laufend	30,4	46,1	39,8	40,5	38,3
Ja, mehrmals	25,5	19,9	20,9	32,2	25,4
Ja, gelegentlich	26,2	20,0	29,6	20,1	23,4
Nein, keine	17,9	14,0	9,7	7,1	12,8
<i>Bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc.</i>					
Ja, laufend	29,9	22,5	19,1	25,4	23,1
Ja, mehrmals	11,5	28,3	35,1	33,4	27,0
Ja, gelegentlich	27,5	22,3	31,5	24,1	27,0
Nein, keine	31,1	26,9	14,4	17,1	22,9
<i>In Einrichtungen der Branche</i>					
Ja, laufend	4,0	13,7	13,8	15,1	11,7
Ja, mehrmals	14,4	15,9	23,3	13,1	16,0
Ja, gelegentlich	20,5	27,0	20,6	28,5	23,7
Nein, keine	61,1	43,5	42,2	43,3	48,6
<i>Bei externen Weiterbildungsanbietern</i>					
Ja, laufend	11,2	14,4	18,1	14,7	13,3
Ja, mehrmals	25,6	11,3	21,6	17,9	19,3
Ja, gelegentlich	18,0	19,3	13,9	26,3	19,4
Nein, keine	45,2	55,0	46,4	41,1	48,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.11:

Zutreffende Weiterbildungserschwerisse nach Region, in % (Spalte)

Weiterbildungserschwerisse	Wein- viertel	Wald- viertel	Most- viertel	Industrie- viertel	Gesamt
<i>Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter</i>					
Trifft voll und ganz zu	28,7	34,9	19,3	27,7	27,8
Trifft eher zu	54,5	49,6	59,5	55,7	54,6
Trifft eher nicht zu	8,7	9,3	16,6	12,1	11,9
Trifft nicht zu	8,2	6,2	4,5	4,4	5,7
<i>Kosten der Kurse</i>					
Trifft voll und ganz zu	21,4	25,0	16,3	21,3	20,8
Trifft eher zu	41,8	22,6	32,1	25,7	30,8
Trifft eher nicht zu	22,0	32,8	36,2	29,1	29,9
Trifft nicht zu	14,8	19,7	15,4	23,8	18,5
<i>Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden</i>					
Trifft voll und ganz zu	5,3	7,8	12,1	3,2	7,5
Trifft eher zu	33,6	38,3	38,4	33,1	35,6
Trifft eher nicht zu	48,6	35,6	35,8	41,1	40,0
Trifft nicht zu	12,5	18,3	13,7	22,5	16,8

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.12:

Aussagen über Weiterbildungsförderungen und Weiterbildungserträge, in % (Spalte)

Behauptung	Antwortvorgabe	Wein- viertel	Wald- viertel	Most- viertel	Industrie- viertel
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch	Trifft voll und ganz zu	7,0	7,7	16,0	13,1
	Trifft eher zu	16,9	32,3	22,1	20,0
	Trifft eher nicht zu	34,2	34,0	22,5	23,9
	Trifft nicht zu	41,9	26,0	39,3	43,0
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen des Bundeslands in Anspruch	Trifft voll und ganz zu	3,9	3,0	6,9	6,2
	Trifft eher zu	14,8	22,6	22,6	12,8
	Trifft eher nicht zu	33,4	36,0	34,4	33,8
	Trifft nicht zu	47,9	38,4	36,1	47,1
Die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung ist zu kompliziert	Trifft voll und ganz zu	31,9	23,3	26,7	26,3
	Trifft eher zu	38,8	43,0	46,0	31,0
	Trifft eher nicht zu	25,3	28,9	23,0	38,3
	Trifft nicht zu	4,0	4,9	4,3	4,5
Die Wirtschaftskammer sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten	Trifft voll und ganz zu	40,4	32,0	32,4	30,0
	Trifft eher zu	43,6	46,3	46,3	43,9
	Trifft eher nicht zu	15,3	17,2	15,1	12,8
	Trifft nicht zu	0,7	4,5	6,2	13,3
Aufgrund von Abwerbung hat es wenig Sinn, Fachkräfte weiterzubilden	Trifft voll und ganz zu	26,2	16,7	12,3	10,6
	Trifft eher zu	25,7	31,1	29,9	27,5
	Trifft eher nicht zu	35,8	36,9	48,1	44,9
	Trifft nicht zu	12,3	15,3	9,7	17,0

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.13:

**Aussagen über Beschäftigung und Qualifizierung von Migranten/innen nach Region, in %
(Spalte)**

Behauptung	Antwortvorgabe	Wein- viertel	Wald- viertel	Most- viertel	Indust- rieviertel
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer auf Facharbeiterniveau	Trifft voll und ganz zu	1,8	0,7	3,3	2,5
	Trifft eher zu	12,5	4,6	6,2	16,4
	Trifft eher nicht zu	23,8	25,8	21,6	24,1
	Trifft nicht zu	61,9	68,9	68,8	57,0
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	Trifft voll und ganz zu	4,1	3,5	6,3	8,6
	Trifft eher zu	14,3	13,1	12,3	15,1
	Trifft eher nicht zu	26,1	26,5	13,7	19,7
	Trifft nicht zu	55,4	56,9	67,6	56,7
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind mangelnde Deutschkenntnisse	Trifft voll und ganz zu	30,4	23,2	31,6	32,8
	Trifft eher zu	57,4	42,5	42,5	46,5
	Trifft eher nicht zu	8,6	28,7	21,8	18,2
	Trifft nicht zu	3,6	5,6	4,1	2,6
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	Trifft voll und ganz zu	14,5	17,3	20,1	25,8
	Trifft eher zu	51,4	38,2	49,1	35,2
	Trifft eher nicht zu	31,4	39,3	26,6	34,0
	Trifft nicht zu	2,6	5,2	4,2	5,0
Hauptproblem von migrantischer Beschäftigung sind organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren	Trifft voll und ganz zu	18,1	21,5	30,8	14,9
	Trifft eher zu	43,0	48,1	39,6	43,1
	Trifft eher nicht zu	36,2	20,7	22,7	35,5
	Trifft nicht zu	2,7	9,7	6,9	6,5
Bei Bewerbern aus den neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	Trifft voll und ganz zu	22,9	21,6	35,3	28,1
	Trifft eher zu	57,8	55,2	44,4	40,1
	Trifft eher nicht zu	15,5	16,7	19,0	23,9
	Trifft nicht zu	3,8	6,4	1,4	8,0

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

Hochschulabsolventenbeschäftigung

TABELLE T-14.14:

Ausmaß der Graduiertenbeschäftigung nach Region, in % (Zeile)

Region	Beschäftigung von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss						Betriebe mit Graduiertenbeschäftigung insgesamt
	Nein	Ja, unter 2 Prozent	Ja, ca. 2 bis 9 Prozent	Ja, ca. 10 bis 19 Prozent	Ja, ca. 20 bis 39 Prozent	Ja, ca. 40 Prozent oder mehr	
Weinviertel	68,4	13,1	12,7	4,6	1,2	0,0	31,6
Waldviertel	75,5	11,1	7,1	2,5	0,0	3,8	24,5
Mostviertel	70,9	11,2	9,4	1,4	7,1	0,0	29,1
Industrieviertel	59,4	9,7	13,2	2,1	12,6	3,0	40,6
Insgesamt	68,9	10,9	10,2	2,6	5,6	1,8	31,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.15:

Fragen zur Fachhochschule (FH) nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Antwortvorgabe	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrieviertel
Wir haben häufig Kontakt zu FHs	Trifft voll und ganz zu	11,6	33,2	35,8	21,2
	Trifft eher zu	9,9	32,6	14,9	47,6
	Trifft eher nicht zu	19,0	17,7	41,0	28,9
	Trifft nicht zu	46,1	15,7	23,8	21,5
Wir beschäftigen FH-Studierende als Praktikanten	Trifft voll und ganz zu	13,2	31,0	14,7	46,7
	Trifft eher zu	4,6	36,1	20,5	42,2
	Trifft eher nicht zu	28,7	9,9	47,0	21,6
Die Bezeichnungen der Studiengänge sind informativ	Trifft voll und ganz zu	11,5	20,2	10,9	65,5
	Trifft eher zu	19,0	31,3	26,5	28,5
	Trifft eher nicht zu	34,4	17,0	21,2	30,8
Wir sind ausreichend über die Vielfalt von Ausbildungen an FHs informiert	Trifft voll und ganz zu	5,1	17,1	18,3	66,7
	Trifft eher zu	17,5	25,0	32,6	32,2
	Trifft eher nicht zu	13,0	34,7	18,7	40,0
	Trifft nicht zu	49,1	11,6	32,3	10,7
Genauere Spezialisierung der Studiengänge ist für den Berufseinstieg wichtig	Trifft voll und ganz zu	17,6	21,4	12,5	52,5
	Trifft eher zu	13,2	29,3	40,1	24,7
	Trifft eher nicht zu	27,0	21,2	24,8	33,7
	Trifft nicht zu	44,6	6,0	35,0	19,2
Studiengänge sollen v. a. allgemeine fachliche Grundlagen fürs Berufsfeld vermitteln	Trifft voll und ganz zu	22,0	13,9	22,4	46,8
	Trifft eher zu	18,9	24,9	36,0	25,6
	Trifft eher nicht zu	9,1	36,2	31,0	38,1
	Trifft nicht zu	48,2	2,9	33,5	22,0

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.16:

Spartenzugehörigkeit nach Region, in %

Sparte	Weinviertel	Waldviertel	Mostviertel	Industrie- viertel	Gesamt
Gewerbe und Handwerk	34,8	42,4	52,8	38,7	42,8
Bank und Versicherung	3,2	1,6	1,5	2,1	1,9
Tourismus und Freizeit	12,6	13,4	4,9	15,3	11,7
Industrie	13,7	2,4	8,9	8,9	8,3
Transport und Verkehr	11,9	4,9	7,7	7,8	8,1
Handel	23,7	28,2	16,3	19,2	21,0
Information und Consulting	0,0	7,0	7,9	8,0	6,1

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.17:

Betriebsgröße nach Region, in % (Zeile)

Region	Anzahl der Mitarbeiter				Gesamt ab- solut
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Weinviertel	64,6	22,5	6,9	6,0	1.608
Waldviertel	49,2	35,2	8,6	7,1	1.710
Mostviertel	47,9	30,3	11,8	9,9	1.852
Industrieviertel	46,3	27,1	9,6	17,1	1.745
Gesamt	52,4	30,0	9,0	8,6	6.654

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.18:

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten drei Jahren nach Region, in % (Zeile)

Behauptung: „In den nächsten drei Jahren werden wir voraussichtlich zusätzliche Mitarbeiter einstellen“

Region	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	n
Weinviertel	26,0	44,8	27,8	1,4	1.608
Waldviertel	18,5	47,8	23,9	9,8	1.706
Mostviertel	26,4	46,6	24,2	2,8	1.777
Industrieviertel	18,5	50,0	26,9	4,6	1.704
Gesamt	21,3	48,6	25,2	4,9	6.533

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.19:

Einschätzung der Geschäftstätigkeit nach Region, in % (Spalte)

Behauptung	Wein- viertel	Wald- viertel	Most- viertel	Industrie- viertel	Gesamt
<i>In den nächsten drei Jahren werden wir die Geschäftstätigkeit voraussichtlich ausweiten</i>					
Trifft voll und ganz zu	21,2	13,1	25,7	16,2	18,0
Trifft eher zu	51,7	56,4	33,6	45,7	47,1
Trifft eher nicht zu	21,4	17,9	35,2	33,0	27,8
Trifft nicht zu	5,6	12,6	5,5	5,0	7,0
<i>Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international</i>					
Trifft voll und ganz zu	10,2	16,0	15,2	15,2	13,4
Trifft eher zu	24,7	15,6	24,6	23,0	22,6
Trifft eher nicht zu	24,4	21,9	17,5	22,6	21,9
Trifft nicht zu	40,7	46,5	42,7	39,2	42,2

Quelle: Betriebsbefragung Niederösterreich April/Mai 2011

TABELLE T-14.20:

Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in Niederösterreich nach politischem Bezirk, 2008, in % (Zeile)

Politischer Bezirk bzw. Viertel	Pflichtschule*	Höchste abgeschlossene Ausbildung							Insgesamt absolut
		Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Hochschulvw. LA**	UNI, FH	
Gänserndorf	16,9	40,8	19,7	4,8	9,1	0,6	2,2	5,9	52.338
Hollabrunn	19,2	38,2	20,9	3,8	9,0	0,5	2,7	5,7	27.370
Korneuburg	13,6	34,8	19,3	6,1	11,1	1,0	3,2	11,1	41.454
Mistelbach	16,5	41,4	21,0	3,9	8,3	0,5	2,8	5,6	40.377
Weinviertel	16,3	39,0	20,1	4,7	9,4	0,7	2,7	7,1	161.539
Gmünd	24,1	40,6	18,8	2,8	6,4	0,4	2,7	4,2	20.086
Horn	16,9	39,9	22,0	3,1	8,5	0,6	3,0	6,1	16.415
Krems an der Donau (Stadt)	19,1	34,2	15,6	6,1	8,4	1,1	3,4	12,2	13.311
Krems (Land)	16,5	40,6	19,7	4,2	8,7	0,7	3,0	6,6	30.249
Waidhofen a. d. Thaya	19,8	41,0	21,5	2,8	7,2	0,5	2,7	4,4	14.185
Zwettl	20,5	43,0	20,3	2,3	6,3	0,4	2,8	4,4	22.735
Waldviertel	19,3	40,3	19,8	3,5	7,6	0,6	2,9	6,0	116.981
Amstetten	17,8	42,7	20,0	2,6	7,9	0,4	3,0	5,6	59.787
Waidhofen a. d. Ybbs (Stadt)	16,3	37,2	20,8	3,4	9,2	0,7	3,8	8,6	5.822
Scheibbs	17,3	45,4	19,2	3,2	6,6	0,4	3,0	4,8	21.577
Melk	18,2	44,6	18,9	3,1	7,2	0,4	2,7	4,9	40.663
Lilienfeld	18,8	44,5	18,1	3,5	6,9	0,4	2,5	5,4	13.972
Tulln	15,3	37,9	19,9	5,2	10,3	0,7	2,5	8,1	38.664
Sankt Pölten (Stadt)	22,5	35,7	15,1	5,5	8,2	0,7	2,7	9,5	28.179
Sankt Pölten (Land)	16,6	41,5	18,7	4,2	8,6	0,6	3,0	6,8	52.146
Mostviertel	17,7	41,5	18,9	3,8	8,2	0,6	2,8	6,5	260.810
Wiener Neustadt (Land)	18,4	41,4	16,5	4,6	9,5	0,7	2,8	6,1	40.731
Wiener Neustadt (Stadt)	24,1	33,9	12,1	6,0	9,0	0,9	3,5	10,5	22.345
Baden	18,2	35,8	16,1	6,3	10,2	1,0	2,6	9,8	75.862
Bruck an der Leitha	16,6	39,0	21,1	4,9	9,6	0,7	2,0	6,1	23.542
Mödling	11,5	26,5	16,4	9,1	13,0	1,5	3,4	18,7	62.631
Neunkirchen	18,6	42,5	16,6	3,9	8,9	0,6	3,0	6,0	46.079
Wien Umgebung	13,9	32,5	16,7	8,4	10,5	1,1	2,8	14,1	62.287
Industrieviertel	16,5	35,2	16,5	6,6	10,4	1,0	2,9	11,1	333.477
Niederösterreich	17,2	38,4	18,3	5,0	9,2	0,8	2,8	8,3	872.807
Österreich	19,5	36,9	15,8	5,7	7,9	0,8	2,8	10,6	4.609.308

* inklusive Personen ohne Pflichtschulabschluss **hochschulverwandte Lehranstalten

Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2008; eigene Berechnungen

Tabellenanhang (Allgemein)

TABELLE A-1:

**Betriebe mit Kammermitgliedschaft in Niederösterreich
nach Sparte und Betriebsgröße, Stand: 31.07.2010**

Sparte	Mitarbeiterzahl						Gesamt
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	7.274	2.444	1.580	910	219	140	12.567
Industrie	371	102	118	138	104	195	1.028
Handel	6.091	1.335	767	414	109	109	8.825
Bank und Versicherung	19	18	20	31	34	42	164
Transport und Verkehr	1.242	432	278	175	52	35	2.214
Tourismus und Freizeit	3.696	1.146	484	205	57	32	5.620
Information und Consulting	3.563	398	241	120	25	20	4.367
Gesamt	22.256	5.875	3.488	1.993	600	573	34.785

Quelle: Wirtschaftskammer Niederösterreich

TABELLE A-2:

**Unselbständig Beschäftigte in Betrieben mit Kammermitgliedschaft in Niederösterreich
nach Sparte und Betriebsgröße, Stand: 31.07.2010**

Sparte	Mitarbeiterzahl						Gesamt
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	14.455	16.133	21.351	27.267	14.706	35.765	129.677
Industrie	693	658	1.686	4.492	7.369	61.727	76.625
Handel	11.248	8.665	10.258	12.384	7.362	41.761	91.678
Bank und Versicherung	40	135	286	1.060	2.654	9.547	13.722
Transport und Verkehr	2.559	2.844	3.839	5.307	3.460	18.663	36.672
Tourismus und Freizeit	7.613	7.377	6.309	5.909	3.741	5.204	36.153
Information und Consulting	5.762	2.565	3.241	3.596	1.659	7.277	24.100
Gesamt	42.370	38.377	46.970	60.015	40.951	179.944	408.627

Quelle: Wirtschaftskammer Niederösterreich

TABELLE A-3:

Stellenangebote in Printmedien nach Ausbildungsniveau (ohne „Ausbildung nicht erkennbar“) und Berufsobergruppe, Niederösterreich, 2010

Berufsobergruppe	Hochschule	Matura / College	Mittlere Schule / Fachschule	Lehre / Meisterprüfung	Pflichtschule / Keine Ausbildung
Büro, Wirtschaft	419	1.103	740	1.681	93
Tourismus und Gastgewerbe	0	13	51	2.671	918
Handel, Verkauf und Werbung	65	186	99	2.291	589
Bau, Holz	0	142	228	2.005	403
Maschinen, KFZ, Metall	0	107	40	1.478	163
Verkehr, Transport und Zustelldienste	0	13	26	328	1.387
Sonstige Hilfsberufe	0	13	0	157	1.028
Gesundheit/Medizin	121	13	383	577	65
Reinigung und Haushalt	0	0	0	104	989
Elektro, Elektronik	0	13	13	909	75
Technik, Wissenschaft, Forschung	169	374	155	310	0
Soziales, Erziehung und Bildung	270	433	68	82	27
EDV, Telekommunikation und Neue Medien	13	64	29	112	112
Lebensmittel	0	0	0	208	39
Chemie, Kunststoff, Rohstoffe, Bergbau	14	53	0	122	54
Körper- und Schönheitspflege	0	0	0	131	39
Grafik, Foto, Design, Papier	0	39	26	90	13
Recht	104	13	0	0	0
Garten-, Land- und Forstwirtschaft	0	0	0	90	26
Sicherheit und Wachdienste	0	0	0	0	64
Medien, Kunst und Kultur	13	13	0	27	0
Textil, Mode, Leder	0	0	0	65	0
Glas, Keramik, Stein	0	0	0	39	0
Sport, Freizeit	0	13	0	13	0
Umwelt	0	13	0	0	0

Quelle: AMS März 2011; eigene Berechnungen

Fragebogen

FACHKRÄFTEBEDARF DER WIRTSCHAFT IN NIEDERÖSTERREICH

(Bitte Zutreffendes ankreuzen oder eintragen!)

1) In welchem politischen Bezirk befindet sich Ihr Unternehmen? (Mehrfachangaben sind möglich!)

- | | | |
|---|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Amstetten | <input type="checkbox"/> Korneuburg | <input type="checkbox"/> Scheibbs |
| <input type="checkbox"/> Baden | <input type="checkbox"/> Krems | <input type="checkbox"/> St. Pölten |
| <input type="checkbox"/> Bruck a. d. Leitha | <input type="checkbox"/> Lilienfeld | <input type="checkbox"/> Tulln |
| <input type="checkbox"/> Gänserndorf | <input type="checkbox"/> Melk | <input type="checkbox"/> Waidhofen a. d. Thaya |
| <input type="checkbox"/> Gmünd | <input type="checkbox"/> Mistelbach | <input type="checkbox"/> Wiener Neustadt |
| <input type="checkbox"/> Hollabrunn | <input type="checkbox"/> Mödling | <input type="checkbox"/> Wien Umgebung |
| <input type="checkbox"/> Horn | <input type="checkbox"/> Neunkirchen | <input type="checkbox"/> Zwettl |

2) Zu welcher Sparte der Wirtschaftskammer gehört Ihr Unternehmen? (Mehrfachangaben sind möglich!)

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Gewerbe und Handwerk | <input type="checkbox"/> Industrie | <input type="checkbox"/> Handel |
| <input type="checkbox"/> Bank und Versicherung | <input type="checkbox"/> Transport und Verkehr | <input type="checkbox"/> Information und Consulting |
| <input type="checkbox"/> Tourismus und Freizeitwirtschaft | | |

3) Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig an?

.....

4) Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt Ihr Unternehmen?

- | | | | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Unter 5 | <input type="checkbox"/> 10 – 19 | <input type="checkbox"/> 30 – 49 | <input type="checkbox"/> 100 – 199 | <input type="checkbox"/> 300 – 499 | <input type="checkbox"/> über 999 |
| <input type="checkbox"/> 6 – 9 | <input type="checkbox"/> 20 – 29 | <input type="checkbox"/> 50 – 99 | <input type="checkbox"/> 200 – 299 | <input type="checkbox"/> 500 – 999 | |

5) Auf welche Art decken Sie Ihren Fachkräftebedarf?

Maßnahmen	Häufig	Selten	Nie
Es bewerben sich qualifizierte Fachkräfte von sich aus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir lernen neues Personal an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bilden Lehrlinge aus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir arbeiten mit Personaldienstleistern zusammen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leiharbeiter werden unter Umständen in feste Dienstverhältnisse übernommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen auch überregional Personal – im Bundesland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen auch überregional Personal – im gesamten Bundesgebiet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen auch überregional Personal – im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen Personal in den neuen EU-Mitgliedsländern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir beschäftigen Personal aus dem grenznahen Ausland, z.B. Tages- oder Wochenpendler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir pflegen Kontakte zu berufsbildenden Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir kooperieren mit anderen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6) Fragen zum Arbeitsmarktservice (AMS)

<i>Aussagen</i>	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Wir arbeiten bei der Personalsuche häufig mit dem AMS zusammen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das AMS vermittelt uns in der Regel geeignetes Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihren Betrieb zu?

<i>Aussagen</i>	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen in der Regel fertig qualifizierte Fachkräfte, die sofort einsetzbar sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen breit qualifizierte Fachkräfte, die wir dann im Betrieb spezifisch einschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Auftragspitzen beschäftigen wir Leihpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir qualifizieren häufig Zuwanderer in Richtung Facharbeiterniveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bräuchten mehr Unterstützung bei der Qualifizierung von Zuwanderern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen <u>des AMS</u> in Anspruch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir nehmen Weiterbildungsförderungen <u>des Bundeslandes</u> in Anspruch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) Was halten Sie von folgenden allgemeinen Einschätzungen?

<i>Einschätzungen</i>	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Es gibt zu wenige Fachkräfte für unsere Branche am Arbeitsmarkt in Niederösterreich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Niederösterreich sollte man stärker auf die Fachkräftequalifizierung bei jungen Erwachsenen setzen (zB Facharbeiterintensivausbildung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Hauptproblem der Beschäftigung und Qualifizierung von Migranten sind mangelnde Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Hauptproblem der Beschäftigung und Qualifizierung von Migranten sind zu geringe fachliche Grundkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Hauptproblem der Beschäftigung und Qualifizierung von Migranten sind der organisatorische Aufwand und rechtliche Barrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Bewerbern aus den neuen EU-Ländern ist es sehr schwer, die Qualifikation einzuschätzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Antragstellung für finanzielle Unterstützung der Weiterbildung ist zu kompliziert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Wirtschaftskammer sollte eine Informations- bzw. Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es hat wenig Sinn, Fachkräfte mit Aufwand weiterzubilden, da sie dann häufig abgeworben werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9) Hatte Ihr Betrieb innerhalb des letzten Jahres Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/innen mit folgenden Qualifikationen?

Qualifikation	Häufig	Selten	Nie	Trifft auf uns nicht zu
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Lehrabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Technische Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Handelsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Fachschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Werkmeisterausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
HTL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Handelsakademie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Andere Höhere Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Fachhochschule: Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Fachhochschule: Wirtschaft u.a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Universität: Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Universität: Wirtschaft, Recht u.a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

10) Wie schätzen Sie die Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen für folgende Qualifikationen ein?

Qualifikation	Die Beschäftigung wird ...			Trifft auf uns nicht zu
	eher zunehmen	gleich bleiben	eher abnehmen	
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Lehrabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Technische Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Handelsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Fachschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Werkmeisterausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
HTL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Handelsakademie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Andere Höhere Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Fachhochschule: Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Fachhochschule: Wirtschaft u.a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Universität: Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Universität: Wirtschaft, Recht u.a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

11) Fragen zur Polytechnischen Schule (PTS)

Aussagen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Wir haben persönliche Kontakte zu Lehrern der PTS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Wir hätten gerne mehr Kontakt zur PTS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
Die PTS bereitet gut auf eine Lehrlingsausbildung vor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

12) Hat Ihr Betrieb im letzten Geschäftsjahr Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt und wo haben diese stattgefunden?

<i>Ort der Weiterbildung</i>	<i>Ja, laufend</i>	<i>Ja, mehrmals</i>	<i>Ja, gelegentlich</i>	<i>Nein, keine</i>
Im eigenen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Partnern, Lieferanten, Herstellern etc. (z.B. Produkt- oder Verfahrensschulung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Einrichtungen der Branche (zB Unternehmensverband, Fachzirkel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei externen Weiterbildungsanbietern: → Falls ja , bitte um Nennung des Anbieters:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....				

13) Falls Ihr Unternehmen im letzten Geschäftsjahr Weiterbildung durchgeführt hat: In welchen Themenbereichen war dies der Fall?

<i>Themenbereich</i>	<i>Häufig</i>	<i>Selten</i>	<i>Nie</i>
EDV und IT – Grundkenntnisse (zB Textverarbeitung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV und IT – Aufbau- und Spezialkenntnisse (zB SAP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produkt- und Techniks Schulungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualität (zB -management, -sicherung, Audits)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Management und Führungskräfte (zB Personalführung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation (zB Rhetorik, Verhandlungs-, Präsentationstechnik)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch (Allgemein und branchenspezifisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Fremdsprachen (Allgemein und branchenspezifisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönlichkeitsentwicklung (zB Soft skills, Stressmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buchhaltung, Rechnungswesen, Administration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkauf und Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsspezifische Rechtsgrundlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kfz, Kran, Stapler (zB Berufskraftfahrer, Fahrtechnik/-sicherheit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Themenbereich, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
.....			

14) Was erschwert die Weiterbildung in Ihrem Betrieb?

<i>Weiterbildungserschwerisse</i>	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kosten der Kurse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etwas anderes trifft zu, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
.....				

DIE FRAGE 15) RICHTET SICH NUR AN LEHRBETRIEBE: ALLE ANDEREN BETRIEBE BITTE WEITER ZU FRAGE 16)

15) Fragen zur Lehrlingsausbildung

<i>Aussagen</i>	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir können uns nach der Lehrlingsausbildung die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgebildete Lehrlinge werden oft abgeworben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Lehrberufe unserer Branche sind zu anspruchsvoll für die meisten Jugendlichen, die sich bei uns bewerben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wäre besser, wenn die Lehranfänger älter und reifer wären, z.B. 17 oder 18 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16) Beschäftigen Sie Mitarbeiter/innen mit Hochschulabschluss (Universität oder Fachhochschule) und wenn ja, wie hoch ist deren ungefährender Anteil an allen Beschäftigten derzeit?

- NEIN → bitte weiter zu Frage 22
- ja, unter 2 % ja, ca. 2-9 % ja, ca. 10-19 % ja, ca. 20-39 % ja, 40 % und mehr

17) Hochschulabsolventen/innen welcher Fachrichtungen beschäftigen Sie bzw. kommen für Ihren Betrieb in Frage?

<i>Fachrichtung</i>	<i>Beschäftigen wir in unserem Betrieb</i>	<i>Kommen für unseren Betrieb in Frage</i>	<i>Kommen für unseren Betrieb nicht in Frage</i>
Technik, Ingenieurwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtswissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naturwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Publizistik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medizin / Pharmazie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geisteswissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachen / Übersetzung / Dolmetsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Fachrichtung, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18) Planen Sie 2011/2012 Hochschulabsolventen/innen neu einzustellen?

Universität			Fachhochschule		
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Vielleicht	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Vielleicht	<input type="checkbox"/> Nein

19) Welche der folgenden Faktoren hemmen die Beschäftigung von Hochschulabsolventen/innen? Verwenden Sie bitte bei der Beantwortung dieser Frage eine Skala von 1 = „Trifft voll und ganz zu“ bis 5 „Trifft überhaupt nicht zu“! Bitte unterscheiden Sie zwischen Universität (UNI) und Fachhochschule (FH)!

Hemmende Faktoren	UNI: Technik	UNI: Wirt- schaft	UNI: Recht	FH: Technik	FH: Wirt- schaft
Zu hohe finanzielle Ansprüche / Überzogene Gehaltsvorstellungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geringe geographische Mobilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde Fähigkeit, theoretische Kenntnisse in der Unternehmenspraxis einzusetzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unangemessene „Überheblichkeit“ / Selbstüberschätzung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu geringe Fremdsprachenkenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde Anpassungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde methodische Kompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unzureichende fachliche Qualifikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde Kompetenzen im Bereich Projektmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unzureichende Fähigkeit, international zu agieren und Kontakte zu knüpfen / zu pflegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt zumeist zu wenige Bewerber/innen in für uns passenden Fachrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20) Fragen zur Fachhochschule (FH)

Aussagen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Wir haben häufig Kontakt zu FHs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir beschäftigen FH-Studierende als Praktikanten/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Bezeichnungen der FH-Studiengänge sind informativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir sind ausreichend über die Vielfalt von Ausbildungen an FHs informiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Punktgenaue Spezialisierung der FH-Studiengänge für den Berufseinstieg ist wichtig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FH-Studiengänge sollen vor allem allgemeine fachliche Grundlagen für das Berufsfeld vermitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21) Fragen zum neuen Bachelor-Abschluss

<i>Aussagen</i>	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
Wir beschäftigen bereits Bachelorabsolventen/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestimmte Stellen werden nur für Bachelor-Absolventen/innen ausgeschrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelors sind jünger und anpassungsfähiger als Absolventen/innen von Diplomstudien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Unterschied zwischen Bachelor und Diplom (Mag., Dipl.-Ing.) ist uns hinreichend bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt im Unternehmen keine speziellen Positionen für Bachelor-Absolventen/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelorabsolventen/innen erhalten generell ein niedrigeres Anfangsgehalt als Absolventen/innen mit Diplom (Mag., Dipl.-Ing.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Bachelorstudien bedeuten mehr Einschulungskosten für die Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was einen Bachelor im Unterschied zu bisherigen Hochschulabschlüssen (Diplom, Mag., Dipl.-Ing.) ausmacht, wird sich erst langfristig herausstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etwas anderes trifft beim Bachelorabschluss zu, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
.....				

22) Was trifft auf Ihren Betrieb zu?

<i>Aussagen</i>	<i>Trifft voll und ganz zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>
In den <u>nächsten 3 Jahren</u> werden wir die Geschäftstätigkeit voraussichtlich ausweiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In den <u>nächsten 3 Jahren</u> werden wir voraussichtlich zusätzliche Mitarbeiter/innen einstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Alle Antworten im Fragebogen werden ausschließlich anonym für statistische Auswertungen verwendet!

*Bitte den Fragebogen per Briefpost mittels beigefügtem Kuvert an das
ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, A-1050 Wien, Rainergasse 38,
oder per Fax (01/545 16 71-22) zurücksenden! –
Informationen zum Projekt gibt gerne: Frau Sabine Nowak (01/545 16 71-18)*

Literatur

- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich, September 2010, Im Internet:
http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/BAG%202010_minimiert.pdf (25.10.2011)
- Kostera, Doris (i.A. AMS): Der Stellenmarkt in Österreich 2010. Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten. Wien, März 2011.
- Pauli, Wolfgang; Sommer-Binder, Guido: Betriebliche Weiterbildung 2005, hrsg. von Statistik Austria, Wien, 2008.
- Salfinger, Brigitte; Sommer-Binder, Guido: Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS-3), in: Statistische Nachrichten 12/2007 (Statistik Austria Hrsg.), Wien.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander; Nowak, Sabine: Optimierung der Kooperation Berufsschule – Lehrbetrieb. Erhebungen und Analysen zu pädagogischen Aspekten der Verbesserung der Qualität der Berufsbildung, Hrsg. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), Wien 2006.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander; Nowak, Sabine: Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen (=ibw-Forschungsbericht Nr. 145), Wien, 2008.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander: Bildungsstruktur und Qualifikationsbedarf in Niederösterreich. Trendanalysen und Zukunftsperspektive (=ibw-Forschungsbericht Nr. 148), Wien, 2009.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander: Bildungsstruktur und Qualifikationsbedarf in Wien. Trendanalysen und Zukunftsperspektive (=ibw-Forschungsbericht Nr. 159), Wien 2010.
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander: Bacheloreinführung und Qualifikationsnachfrage am Beispiel der UNI-Technikstudien (=ibw-Forschungsbericht Nr. 162), Wien, 2011.
- Statistik Austria: Volkszählung 2001 – Bildungsstand der Bevölkerung, Wien, 2005.
- Statistik Austria: Bildung in Zahlen, 2006/07, Tabellenband, Wien, 2008.
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2009. Ergebnisse des Mikrozensus, Wien 2010.
- Statistik Austria: Bildungsstand der Bevölkerung. Im Internet:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html (11.11.2011)

Kurzinformation über die Unternehmensbefragung

Im April und Mai 2011 wurden Unternehmen in Niederösterreich zu den Themen Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien befragt. An der schriftlichen Befragung von Arbeitgeberbetrieben haben sich rund 640 Unternehmen aller Sparten beteiligt. Die Rücklaufquote beträgt 21 Prozent. Die Ergebnisse wurden für die Unternehmen ab 10 Beschäftigten hochgerechnet. Die Ergebnisse für die Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte) wurden einer speziellen Analyse unterzogen.

Fachkräftemangel vor allem bei Lehrabsolventen und im technischen Bereich

Am häufigsten haben Unternehmen – so die Befragungsergebnisse – Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Erwerbspersonen mit Lehrabschluss. Das trifft auf kleine, mittlere und größere Betriebe zu, und entspricht dem traditionell hohen Anteil von Lehrabsolventen an den Erwerbstätigen in Niederösterreich, nämlich 2009 rund 41 Prozent laut Mikrozensus von Statistik Austria.

Differenziert man technische und kaufmännische Qualifikationen, so zeigt sich auf mittlerer und höherer Qualifikationsebene, dass technisches Personal häufiger als kaufmännische Fachkräfte schwer am Arbeitsmarkt zu finden ist. Ebenso wichtig ist, dass keineswegs nur Hochschultechniker/innen schwer zu finden sind. Beispielsweise haben große Unternehmen deutlich häufiger Rekrutierungsprobleme bei Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss oder technischer Fachschule mit je 24 Prozent; erst danach rangiert die FH-Technik (18 Prozent) und die UNI-Technik (15 Prozent).

Im kaufmännischen Bereich spielt sich Ähnliches ab, aber auf insgesamt niedrigerem Niveau des Fachkräftemangels – dies nicht etwa deshalb, weil es weniger Jobs für kaufmännisch Qualifizierte gäbe, sondern weil mit Abstand mehr Absolventen/innen im kaufmännischen als im technischen Bereich neu in den Arbeitsmarkt strömen.

Vorausschau bis 2013

Außer Rekrutierungsengpässen wurde auch eine Vorausschau bezüglich Qualifikationsbedarf aus Sicht der Unternehmen erhoben. Diese (Prognose bis 2013) zeigt ein ähnliches Bild: Wiederum sind es Lehrabschluss und technische Bildung, bei denen Zuwächse erwartet werden. Insgesamt gehen 27 Prozent der Betriebe von wachsender Beschäftigung bei den Lehrabsolventen aus. Ganz oben rangieren – außer dem Lehrabschluss – HTL, Technische Fachschule und FH-Technik.

Unter den Großbetrieben sind es 31 Prozent, die Zuwächse bei Lehrabsolventen erwarten. In dieser Betriebsgrößenklasse schätzen 30 Prozent die HTL-Beschäftigung als eher zunehmend ein, FH-Technik ist mit 27 Prozent ebenfalls relativ hoch, UNI-Technik kommt auf 19 Prozent der Unternehmen, die Zuwachs erwarten. Von kaufmännischen Qualifikationen wird im Großbetrieb von den gehobenen Qualifikationen der HAK der höchste Zuwachs bis 2013 zugeschrieben, noch vor der FH (19 Prozent) und der UNI (15 Prozent).

Rekrutierungsstrategien

Die mit Abstand häufigsten Rekrutierungsstrategien der Unternehmen in Niederösterreich sind die Einschulung von neuem Personal, die Lehrlingsausbildung und die Rekrutierung bereits qualifizierter Fachkräfte vom Arbeitsmarkt. 67 Prozent der Unternehmen arbeiten mit unterschiedlicher Häufigkeit mit dem AMS zusammen, 31 Prozent sind mit der Eignung des vermittelten Personals zufrieden.

Lehrlingsausbildung und ihre Rahmenbedingungen

57 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten bilden häufig Lehrlinge aus. Fasst man häufig und selten zusammen, so kommt man auf 76 Prozent. Die Lehrlingsquote ist in den Großbetrieben – erwartungsgemäß – etwas höher (67 Prozent häufig und 19 Prozent selten). In Summe sind aber 90 Prozent der Lehrbetriebe in Niederösterreich Klein- und Mittelbetriebe (hier: unter 100 Beschäftigte).

Rund 74 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich sehen mehr oder weniger mangelhafte Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber. Das häufigste Problem der Lehrlingsausbildung betrifft damit die Grundbildung vor Eintritt in die duale Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule. 45 Prozent der Unternehmen stimmen voll und ganz oder eher der Behauptung zu „Es wäre besser, die Lehranfänger wären älter und reifer.“ Angesichts der im internationalen Vergleich kurzen Pflichtschulzeit in Österreich ist diese Stellungnahme nicht überraschend.

61 Prozent der Betriebe, die häufig ausbilden, haben Kontakte zur Berufsschule. Diesen Anteil gilt es noch zu erhöhen, da die Grundbildungsprobleme der Jugendlichen durch Zusammenarbeit von Schule und Lehrbetrieb von Anfang an reduziert und am ehesten im Weiteren behoben werden können.

Betriebliche Weiterbildung

64 Prozent der Betriebe ab 10 Beschäftigten waren 2010/11 stark weiterbildungsaktiv, weitere 23 Prozent gelegentlich. Neben der Schulung im eigenen Unternehmen sind externe

Schulungen bei Partnern, Lieferanten, Herstellern und in Erwachsenenbildungseinrichtungen stark verbreitet.

Haupterschweris für die betriebliche Weiterbildung ist für rund 80 Prozent der Unternehmen der Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter/innen. Dieses Problem wird häufiger genannt als die Kosten der Kurse oder die Schwierigkeiten, einen passenden Kurs zu finden. Aber immerhin mehr als die Hälfte der respondierenden Unternehmen sieht auch in den Kurskosten ein Hindernis, bei den Kleinbetrieben sind es fast 60 Prozent und bei den Kleinstbetrieben noch mehr. Daher ist die Frage der Förderungen neben der zeitökonomischen Optimierung der Bildungsangebote und optimierter Beratung und Information über Kursangebote eine wesentliche Frage. Bei den Kleinbetrieben geben fast 50 Prozent an, dass sie Schwierigkeiten haben, einen passenden Kurs zu finden. Das Bildungsinvestitionsrisiko für den Einzelbetrieb muss gesamtwirtschaftlich durch Förderungen abgedeckt werden, da Abwanderung nach Weiterbildung besonders im Kleinbetrieb ein Problem ist.

Weiterbildungsförderungen

83 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich stimmen der Behauptung „Es gibt zu wenig Fachkräfte für unsere Branche in Niederösterreich“ voll und ganz oder teilweise zu. Nur mit der Ausbildung Jugendlicher, deren Anzahl anhaltend relativ niedrig bleibt, ist der Fachkräftebedarf nicht zu decken, daher findet die Forderung nach der geförderten Facharbeiterintensivausbildung hohe Zustimmung: „In Niederösterreich sollte man stärker auf Fachkräftequalifizierung junger Erwachsener setzen (zB Facharbeiter-Intensivausbildung)“ (93 Prozent voll und ganz oder teilweise Zustimmung).

34 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten in Niederösterreich nehmen Weiterbildungsförderungen des AMS in Anspruch, bei der Weiterbildungsförderung des Bundeslandes sind es 24 Prozent, die entsprechende Unterstützung der Bildungsarbeit angeben. Zwei Drittel der Unternehmen halten die Antragsstellung für finanzielle Weiterbildungsunterstützung für „zu kompliziert“. Der Ruf nach institutioneller Hilfestellung ist daher verbreitet: „Die Wirtschaftskammer sollte eine Clearingstelle für Weiterbildungsförderungen einrichten“ (79 Prozent Zustimmung).

Gestiegenes Mindestlevel für Erwerbsfähigkeit und Qualifizierung

Die Befragung zeigt, dass rund 16 Prozent der Unternehmen in Niederösterreich im letzten Jahr häufig Probleme bei der Rekrutierung von Personal für Anlern Tätigkeiten hatte. Mit dem Dienstleistungswachstum und dem Beschäftigungsrückgang im primären und sekundären Sektor ist auch anhaltende und zum Teil wachsende Beschäftigung für Hilfs- und Anlernkräf-

te zu konstatieren. Hierbei hat sich aber die Art der Hilfstätigkeiten im Servicesektor im Vergleich zu Tätigkeiten im Agrarsektor oder im Produktionsbereich insofern verändert, als oft informell erworbene Basisqualifikationen sozialkommunikativer Art, Teamfähigkeit, Kundenorientierung und solide Pflichtschulkenntnisse (Rechnen, Deutsch, elementare Fähigkeiten der Computernutzung) erforderlich sind.

Deutschkenntnisse als Schlüssel

Mangelnde Deutschkenntnisse (76 Prozent) werden von den 2011 befragten Unternehmen noch etwas häufiger als mangelnde Fachkenntnisse (63 Prozent) sowie organisatorischer Aufwand/rechtliche Barrieren bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund genannt.

Beschäftigung von Hochschulabsolventen/innen

Laut Statistik Austria weisen 9 Prozent der Erwerbstätigen in Niederösterreich Hochschulabschluss auf. Unter den 2011 befragten Unternehmen ab 10 Mitarbeitern/innen beschäftigen 31 Prozent Personen mit Hochschulabschluss. Das reicht von acht Prozent der Kleinstbetriebe bis 80 Prozent der Großbetriebe.

Technikgraduierte werden von den meisten Betrieben beschäftigt, noch vor Erwerbspersonen mit Wirtschaftsstudium. Mit Abstand werden Naturwissenschaften genannt, ferner Jurisprudenz und Medizin/Pharmazie.

40 Prozent der Betriebe, die Hochschulabsolventen beschäftigen, beschäftigen auch Praktikanten von FHs, bei den Großbetrieben sind es 50 Prozent. Bei den geplanten Neueinstellungen werden mit Abstand häufiger Fachhochschul- als UNI-Graduierte ins Auge gefasst.

Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen insgesamt in NÖ

2009 waren knapp 777.000 Personen im Bundesland erwerbstätig. Laut Mikrozensusdaten wiesen hiervon rund 86 Prozent einen formalen Bildungsabschluss auf, der über die Absolvierung der 9-jährigen Schulpflicht hinausgeht. Davon entfielen rund 58 Prozentpunkte auf Lehr- oder Fachschulabschluss, rund 16 Prozent auf höhere Schulbildung (ohne Studium) und rund 12 Prozent auf Hochschulen oder hochschulverwandte Lehranstalten.

Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Niederösterreich ist 2001 ebenso wie 2009 der Lehrabschluss (über 40 Prozent jeweils); unter den Männern ist der Anteil noch deutlich höher (Statistik Austria 2010, S. 275f.). Diese Verteilung gilt es zu beachten, wenn die Unternehmen nach der Häufigkeit von Rekrutierungsproblemen und nach den Beschäftigungsaussichten nach formaler Bildung (formaler Qualifikation) gefragt werden. Im Vergleich zu 2001

hat sich die formale Qualifikationsstruktur bis zum Jahr 2009 deutlich erhöht (vgl. dazu Statistik Austria 2005, S. 243).

Situation der Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigten)

Die Situation der Kleinstbetriebe in Niederösterreich wurde einer gesonderten Analyse unterzogen. Von den rund 408.600 Beschäftigten in den Betrieben mit Kammermitgliedschaft in Niederösterreich sind rund 20 Prozent in Kleinstbetrieben erwerbstätig.

Die Situation in der Personalrekrutierung der Kleinstbetriebe ist ähnlich wie bei den Betrieben ab 10 Beschäftigten, allerdings zumeist auf etwas niedrigerem Niveau. Etwas anders ist dies bei der Suche nach Anlernkräften (19 Prozent mit Rekrutierungsschwierigkeiten im Vergleich zu 16 Prozent bei den Betrieben ab 10 Beschäftigten). Die beschäftigungsbezogene Vorausschau der rund 150 respondierenden Kleinstbetriebe in der Befragung verweist auf Höherqualifizierung: HTL und FH-Technik werden als zunehmend in der Beschäftigung genannt.

Die Lehrbetriebsquote beläuft sich auf 46 Prozent häufig und 18 Prozent selten ausbildender Unternehmen. Das liegt etwas unter den Betrieben ab 10 Beschäftigten, lässt sich aber mit Personalbedarf begründen.

Die Weiterbildungsquote liegt deutlich unter derjenigen der mittleren und großen Unternehmen: 40 Prozent sind weiterbildungsintensive Kleinstbetriebe, 25 Prozent gelegentlich weiterbildungsaktiv, 37 Prozent haben im Beobachtungsjahr keine einschlägigen Aktivitäten im Unternehmen setzen können (13 Prozent bei den Unternehmen ab 10 Beschäftigten). Hier zeigt sich das strukturell bedingte Problem der Kleinstbetriebe: 80 Prozent geben „Zeitmangel aufgrund der Auslastung der Mitarbeiter“ als Hindernis der Weiterbildungsbeteiligung an und deutlich stärker als bei größeren Unternehmen schlagen sich Kurskosten für die Kleinstbetriebe als Bildungshindernisse nieder (fast 70 Prozent).

Zu den direkten und indirekten Kosten kommt noch die Furcht vor dem Verlust der Bildungsinvestition durch Abwerbung, die bei den Kleinstbetrieben häufiger als bei den anderen Unternehmen anzutreffen ist. Zugleich werden viel seltener Weiterbildungsförderungen des AMS und des Bundeslandes in Anspruch genommen.

Schlussfolgerungen

Die Hinführung zu technischen Berufen auf allen Ebenen – von der Lehre bis zur Hochschule, um in die technischen Ausbildungsangebote überhaupt einsteigen zu können – bleibt eine der Top-Prioritäten der Bildungspolitik. Sie muss bereits in den Schulen der 10- bis 14-Jährigen durch qualifizierten fachlichen Unterricht, der Interesse fördert, gestärkt werden.

Der Hochschulabsolventenanteil ist in Niederösterreich seit 2001 von 6 auf 9 Prozent angestiegen, der BHS-Absolventenanteil von 9 auf 11 Prozent. Soweit der Technikermangel in Zukunft nicht als Zuwachsbremse fungiert, wird es zu weiterem Beschäftigungswachstum bei den formal Hochqualifizierten kommen.

2009 waren in Niederösterreich rund 776.000 Personen erwerbstätig, 2001 waren es unter 740.000. Weiteres Wachstum hängt auch vom Arbeits- und Fachkräfteangebot bei regionaler und überregionaler Rekrutierung ab. Erstausbildung Jugendlicher alleine wird nicht reichen, um wachsende Nachfrage an einfachen, mittleren und höheren Qualifikationen zu decken. Im Jahr 2009 gab es in Niederösterreich rund 99.300 15- bis 19-Jährige; 2020 werden es – laut Prognose von Statistik Austria – nur mehr 84.900 sein.

Bei steigender Beschäftigung in Niederösterreich und anhaltend relativ niedriger Anzahl neu ins Erwerbsleben eintretender Jugendlicher, werden die Effizienz der Aus- und Weiterbildung, überregionale Rekrutierung und die Förderung bildungs- und arbeitsbezogener Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund immer wichtiger. 12 Prozent der Bevölkerung in Niederösterreich hatten 2010 Migrationshintergrund, davon waren etwa $\frac{3}{4}$ Zuwanderer der 1. Generation. Deutsch für die Kinder und zuwandernde Erwachsene ist der Schlüssel für Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung. Solide Grundbildung für alle ist wichtiger denn je!

Schlussfolgerungen als Punktation

- Solide Grundbildung für alle bleibt der Schlüssel der Qualifizierung: gestiegenes Mindestlevel für Ausbildung und Erwerbsbeteiligung
- Technische Qualifikation als Mangel auf allen Ebenen
- Kleinbetriebe brauchen besondere Weiterbildungsförderung
- Fachhochschulentwicklung zeitigte Wandel des tertiären Bildungssystems in Richtung Bedarf der Wirtschaft
- HTL bleibt wichtig → mehr Partnerschaften zwischen FH und HTL und weniger „Lagermentalität“ in Zukunft notwendig
- Lehrabsolventen: ohne zusätzliche Qualifizierung junger Erwachsener und ohne überregionale Rekrutierung anhaltender Engpass am Arbeitsmarkt

Summary

Requirement for Skilled Labour and Qualification Strategies of the Lower Austrian Economy - Findings of a company survey and vacancy analysis

In April and May 2011, companies in Lower Austria were surveyed on the topics of requirement for skilled labour and qualification strategies. Some 640 enterprises from all sectors took part in the written survey, which only covered companies which employ staff. The results were extrapolated for companies with 10 or more employees. The results for micro-enterprises (less than 10 employees) were subjected to an explorative analysis.

The key topics of the survey included the situation of companies when recruiting new staff, their requirement for skilled labour and the skilled labour shortage by formal qualification, as well as the companies' education and training work on all levels.

Due to the significance of higher education (HE) qualifications in the current educational policy discourse, special attention was paid to this topic in the survey and the analysis of results.

The survey results were put into the context of data on the workforce's qualification structure in Lower Austria as published by Statistics Austria. In addition, research work on demand for qualifications, which had been commissioned by the Public Employment Service Austria (AMS), was analysed using secondary statistical methods. Figures on apprenticeship training were taken from statistical data supplied by the Lower Austrian Economic Chamber.

Recruitment strategies

The by far most frequent recruitment strategies of Lower Austrian companies are on-the-job training for new staff, apprenticeship training, and recruitment of already qualified skilled labour on the labour market. 67 percent of the companies collaborate with AMS in differing frequency, 31 percent are satisfied with the suitability of the staff placed by AMS.

Skilled workers shortage

Nearly half of responding companies expressed the opinion that there was a lack of skilled labour for their sector on the Lower Austrian labour market.

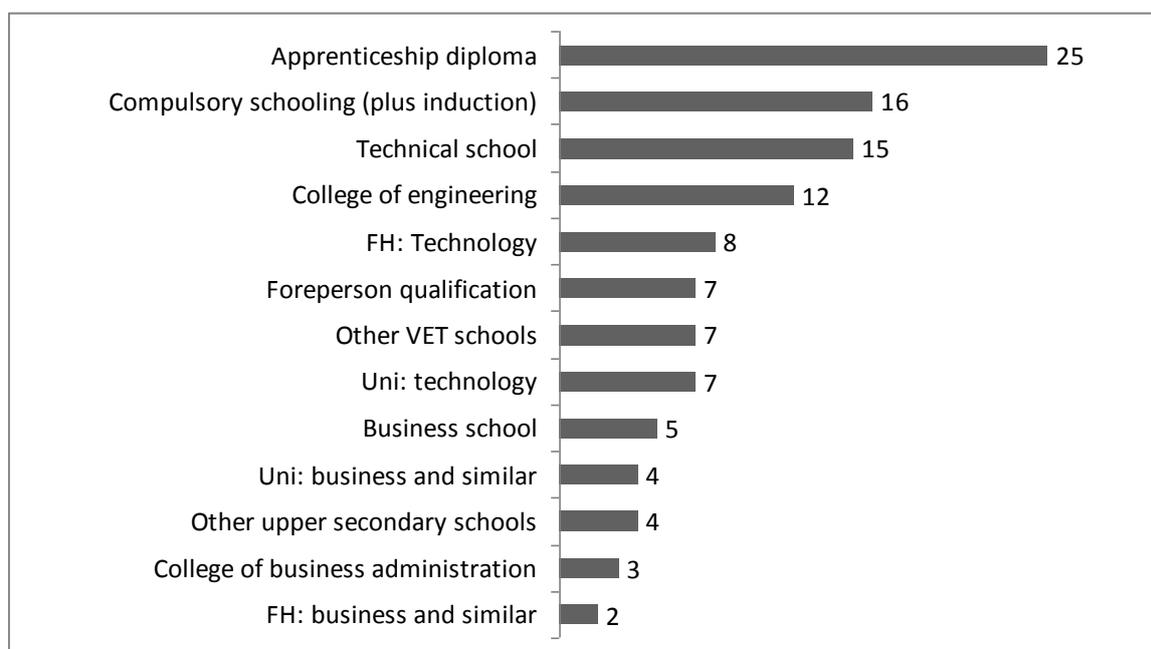
- According to the survey results, companies most frequently encounter difficulties in recruiting holders of the apprenticeship diploma (25 percent, see Graphic 1). This applies to small, medium-sized and larger enterprises and is in line with the traditionally high percentage of apprenticeship graduates in the Lower Austrian workforce (41 percent according to the 2009 Microcensus).

- When differentiating between technical and business-oriented qualifications and analysing the middle and higher qualification levels, employers more often find it difficult to find technical staff than skilled workers with a business specialisation on the labour market.

- Similarly important is that it is by no means technicians with HE qualifications who are hard to find. Large companies, for example, encounter recruitment problems clearly more frequently when searching for workforce with qualifications from engineering college (HTL) or technical school (technische Fachschule) in 24 percent of cases each; next on the list are technical graduates from universities of applied sciences (FHs) with 18 percent and from universities with 15 percent.
- In the business-oriented (commercial) field, the situation is similar, but the shortage of skilled labour is on a lower level overall - not because there are fewer workplaces for individuals with business qualifications, but because considerably more graduates from business than from technical programmes enter the labour market for the first time.
- The companies surveyed in 2011 mention the applicants' lack of German language skills (76 percent) slightly more frequently than lack of specialist knowledge (63 percent) as well as organisational effort/legal barriers, all of which aspects represent obstacles to the employment of people with a migration background.
- 16 percent of the responding companies stated they frequently had problems in recruiting low-qualified workers (with completed compulsory schooling plus induction training).

GRAPH 1:

Frequent difficulties in the search for suitable staff last year, broken down by qualification, in %



Source: Company survey Lower Austria April/May 2011

Expected development of employment

Overall, 27 percent of the companies are expecting the employment figures of apprenticeship graduates to increase. Apart from holders of the apprenticeship diploma, graduates of HTL, technical school and technical FH top the list. For “completed compulsory schooling plus induction training”, some 12 percent of interviewees are expecting employment to grow by 2013 and about 50 percent expect it to remain about constant.

Increased requirements on the entry level

There is still considerable demand for employees with basic qualifications. Employers did not presuppose any formal qualification for about half of the total of 64,300 posts registered as vacant with AMS in Lower Austria in 2010. In 2010 there was also significant demand for compulsory school graduates in print media in Lower Austria (24 percent of vacancies) and in Austria overall (27 percent). Therefore it is not realistic to assume, as indicated everywhere, that there are no more basic jobs in the service society. These assumptions are often due to a confusion of facts with educational policy objectives or wishful thinking. This does not mean, however, that employers do not expect candidates to have at least informally acquired competences (such as the ability to work in teams, customer orientation) or sound compulsory school knowledge (particularly German language skills). Employability requirements on the entry level in the service economy have increased for low-qualified jobs in the agricultural and manufacturing sectors.

Apprenticeship training

57 percent of companies with 10 employees or more frequently train apprentices. When adding up replies with “frequently” and “seldom”, the percentage of apprenticeship training providers is 76 percent. As can be expected, the apprenticeship ratio is slightly higher in large enterprises (67 percent frequently and 19 percent seldom). Overall however, 90 percent of companies which train apprentices in Lower Austria are small and medium-sized (here: less than 100 employees).

The most frequent problem of apprenticeship training is related to the applicants’ basic education before entry to dual training in the training company and part-time vocational school. 45 percent of companies fully or somewhat agree with the statement “It would be better if apprenticeship beginners were older and more mature”. Slightly less than half of companies which frequently train apprentices are satisfied with the preparatory function of prevocational school (PTS) for dual training. 61 percent of companies which frequently provide apprenticeship training are in contact with part-time vocational school for apprentices. It would be important to increase this percentage further in order to tackle the young people’s problems related to basic education.

Apprenticeship diploma in second-chance education

In Lower Austria the proportion of apprenticeship diplomas in second-chance education rose from 9 percent in 2003 to almost 14 percent in 2010. This gives Lower Austria a rank slightly below the overall Austrian average. The requirement for skilled labour cannot only be met by training young people, whose number continues to remain at a relatively low level, and for this reason the demand to promote intensive training for skilled labour meets with high approval: The statement: “In Lower Austria there should be more focus on skilled workers’ qualification for young adults (e.g. intensive training for skilled labour)” meets with full or partial approval in 93 percent of cases.

Continuing education and training activities

In 2010/11, 64 percent of companies with 10 employees or more were very active in continuing vocational education and training (CVET), another 23 percent occasionally. As well as training at the company itself, external training at partner, supplier, manufacturing companies and adult education institutions was widespread. The CVET measures conducted in the business year before the survey and attended by far the most frequently include courses in product and technology training, followed by “safety and health protection at the workplace” and courses on the topic of quality (e.g. quality management, assurance, audits).

Obstacles to CVET

For some 80 percent of companies the obstacle to in-house CVET is the lack of time due to the staff’s workload. But a remarkable share of more than half of the responding companies also see an obstacle in the course costs, among small companies this is almost 60 percent, and among micro-enterprises even more. Almost 50 percent of the small companies state that they have difficulty finding a suitable course. 34 percent of the companies with 10 employees or more receive AMS funding for CVET, 24 percent use provincial CVET funding. Two thirds of the companies consider the application process for financial CVET support as “too complicated”.

Employment of HE graduates

According to Statistics Austria, 9 percent of the Lower Austrian workforce hold an HE qualification. Among the companies surveyed in 2011 the share of those with academically qualified staff varies considerably by company size and sector. It ranges from eight percent of micro-enterprises to 80 percent of large companies.

Companies most frequently employ technical graduates, even more than employees with a completed business study. 40 percent of the companies which employ HE graduates also employ trainees from FHs, among large companies this is 50 percent. For planned new recruitments, companies opt for FH graduates far more frequently than for university graduates.

Technically highly qualified staff

Since 2001 the share of HE graduates has risen from 6 to 9 percent in Lower Austria and the share of VET college (BHS) graduates from 9 to 11 percent. Unless the lack of technicians will impede growth in the future, there will be a further increase in employment of formally highly qualified staff.

Setting the course towards technical occupations on all levels in order to enable individuals to enter technical training programmes at all therefore remains one of the top priorities of educational policy-makers. This trend has to be strengthened as early as in the schools for 10- to 14-year-olds by providing qualified specialist instruction which promotes interest among young people.

The development of FHs in Lower Austria signifies the change of the tertiary education system towards the economy's needs. HTLs nevertheless continue to be important, as is shown by the companies' demand for skilled labour on the one hand and by flexible new ways of combining studies in the FH sector and employment on the other hand. It would be desirable if more partnerships were set up between FHs and HTLs and there were less of a "camp mentality" to be able to develop tailored offers in the regions.

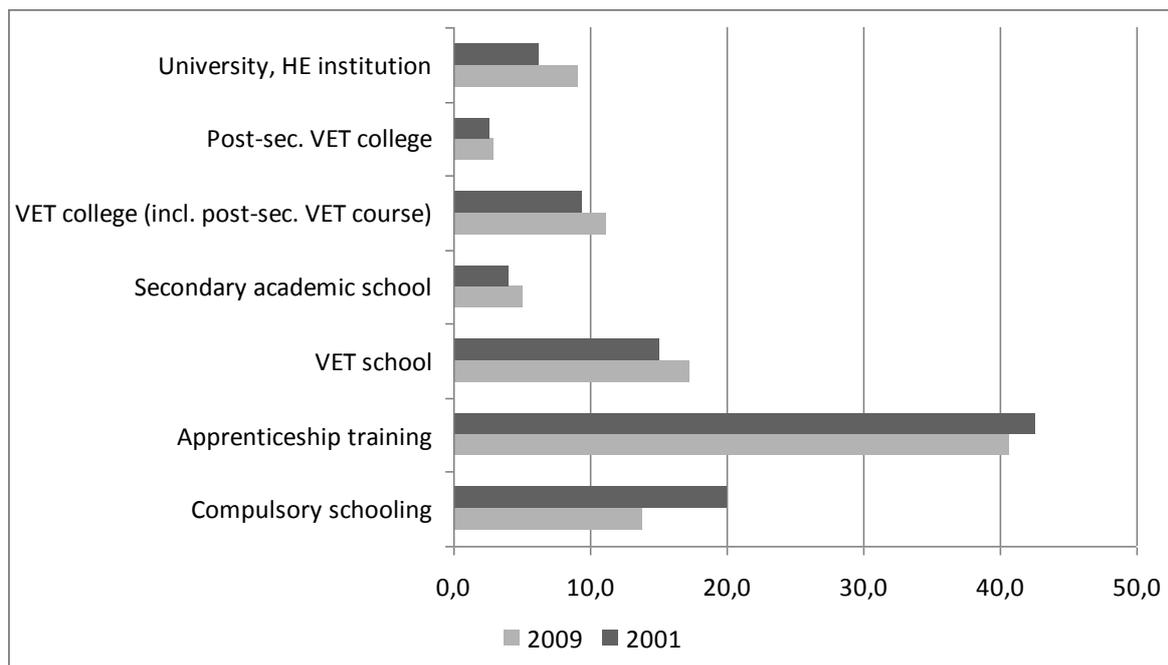
Qualification structure and demographic aspects

In 2009 the province of Lower Austria had a workforce of slightly less than 776,000 (in 2001 this figure was below 740,000). In a comparison with 2001 there was a clear increase of the formal qualification structure by 2009. According to microcensus data from 2009, some 58 percent had an apprenticeship diploma or a VET school qualification, about 16 percent upper secondary (but no academic) qualifications, and roughly 12 percent qualifications from HE institutions or related establishments.

Any further growth will also depend on the jobs and skilled labour which are available for regional and supraregional recruitment. The provision of initial vocational education and training (IVET) to young people alone will not suffice to cover the growing demand for basic, middle and higher qualifications. In 2009 Lower Austria counted some 99,300 young people between 15 and 19 years; by 2020, according to projections of Statistics Austria, they will only number 84,900.

GRAPH 2:

Change of the formal qualification structure in Lower Austria, in %



Source: Statistics Austria, Census (2001: Labour Force according to the Subsistence Concept), Microcensus (2009: Labour Force)

If employment in Lower Austria continues to rise and the number of young people entering the labour market for the first time stays relatively low, the efficiency of IVET and CVET, suprapregional recruitment, and the promotion of the educational and labour market-related integration of the population with a migration background will become more and more important. In 2010, 12 percent of the Lower Austrian population had a migration background, of which some three quarters were immigrants of the 1st generation. German language skills for new immigrant adults and children are the key to their participation in educational programmes and the labour market. A sound basic education for all is more important than ever!

A sound basic education for all will also continue to be the key to the acquisition of qualifications in the future. The focus on the quality of basic education represents the prerequisite for basic, middle, higher and top qualifications. Small enterprises need special CVET funding to remain in a position to master the dynamic of the knowledge-based economy.