



Arbeitsmarktservice  
Österreich



**Forschungsprojekt:**

**Berufsfindung und Beschäftigungschancen von  
HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft**

Juli 1998

**Projektleitung:**

Volker Eickhoff, Maria Hofstätter (AMS/BIQ)

**Projektdurchführung:**

Ruth Finder (W.A.S.), IPR

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b><i>I. Einführung</i></b> _____	<b>3</b>
<b><i>II. Zur Ausgangslage - Akademisierung in Österreich</i></b> _____	<b>4</b>
<b>1. Potentieller AkademikerInnenbedarf in der Gesamtwirtschaft</b> _____	<b>4</b>
1.1 Die AkademikerInnenquote im Vergleich zu anderen Industrieländern _____	4
1.2 Exkurs zum Thema Fachhochschule - Anhaltspunkte aus Deutschland _____	7
<b>2. Bildungsstrukturen und Wettbewerbsfähigkeit</b> _____	<b>8</b>
<b>3. Arbeitslosenquoten bei AkademikerInnen als Bedarfsindikator</b> _____	<b>10</b>
<b>4. Trendprojektionen</b> _____	<b>12</b>
<b><i>III. Die AkademikerInnen-Nachfrage der Unternehmen</i></b> _____	<b>15</b>
<b>1. Allgemeine Tendenzen in Österreich und Deutschland</b> _____	<b>15</b>
<b>2. Ergebnisse der Unternehmensbefragung 1998 zum AkademikerInnenbedarf österreichischer Unternehmen</b> _____	<b>19</b>
2.1 Die Stichprobe _____	19
2.2 Akademisierung der Unternehmen -Einstellungsverhalten _____	23
2.3 Bewertung von AbsolventInnen _____	39
2.4 Individuelle und allgemeine Perspektiven der AkademikerInnen _____	39
<b>3. Veränderungen der Haltung von Befragten im Lauf eines Jahres</b> _____	<b>42</b>
<b><i>IV. Beruflicher Einstieg und Konsolidierung von AkademikerInnen</i></b> _____	<b>48</b>
<b>1. Allgemeine Tendenzen in Österreich und in Deutschland</b> _____	<b>48</b>
1.1 Veränderungen in der StudentInnenpopulation - im Studienverhalten _____	48
1.2 Erschwerter Einstieg _____	49
1.3 Ansprüche an den Arbeitsplatz _____	52
<b>2. Befragung von JungakademikerInnen</b> _____	<b>52</b>
2.1 Die Stichprobe _____	52
2.2 Persönliche Daten _____	53
2.3 Der erste Job _____	55
a) Die Arbeitsplatzsuche _____	55
b) Hintergründe des Bewerbungserfolgs und der Entscheidung für den ersten Arbeitsplatz _____	57
c) Die erste berufliche Positionierung _____	58
d) Arbeitsplatzstabilität - Arbeitsplatzwechsel _____	59
2.4. Die aktuelle berufliche Situation _____	60
a) Beruflicher Einsatz und Qualifikation _____	60
b) Die Stabilisierungsphase _____	62
c) Beurteilung des aktuellen Arbeitsplatzes - finanzielle Aspekte _____	63
d) Einstellung der AbsolventInnen zum Studium - Wünsche und Realität _____	66
<b><i>Tabellenverzeichnis</i></b> _____	<b>67</b>

# I. Einführung

Die Zahl berufstätiger UniversitätsabsolventInnen hat in Österreich in den letzten 30 Jahren beträchtlich zugenommen, die AkademikerInnenquote lag 1996 bei 8,5 Prozent. Nach OECD-Befunden besteht - im Vergleich zu anderen Industrieländern - weiterhin ein Nachholbedarf an "tertiärer Ausbildung". Gleichzeitig ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt auch für AkademikerInnen schwieriger geworden; höhere Ausbildung alleine garantiert nicht mehr automatisch einen sicheren, gut bezahlten Arbeitsplatz und eine glatte Karriere. Die Studie soll einen vertieften Einblick in die aktuellen Beschäftigungschancen von HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft und ihre Perspektiven geben, wobei speziell der Blickwinkel der relevanten Akteure - ArbeitgebervertreterInnen und JungakademikerInnen - ihre Wünsche, Vorstellungen und subjektiven Erfahrungen im Vordergrund stehen.

Dementsprechend basiert die Arbeit zum einen auf einer Unternehmensbefragung, mittels derer die Nachfrageseite quantitativ wie qualitativ genauer analysiert wird. Eine solche Erhebung wurde bereits im Vorjahr (zur Jahreswende 1996/97) durchgeführt; damit besteht die Möglichkeit, bei jenem Teil der Unternehmen, die den Fragebogen sowohl 1997 wie 1998 ausgefüllt retourniert haben, zu untersuchen, ob/wieweit sich ihre Personalpolitik bzw. ihre Einstellung gegenüber AkademikerInnen im Laufe eines Jahres verändert hat. Zum zweiten wird die Situation aus Sicht von JungakademikerInnen durchleuchtet. Mündliche Leitfadeninterviews geben einen Einblick über Chancen und Probleme beim Berufseinstieg und typische Karrieren in den ersten 1-5 Jahren Berufsjahren. Zur Abrundung des Bildes wurden Ergebnisse aus existierenden österreichischen, zum Teil auch aus deutschen Studien über die Lage von AkademikerInnen am Arbeitsmarkt herangezogen<sup>1</sup>.

Im **ersten Teil** der Arbeit (II) werden unter Einbeziehung vorhandener Literatur wie der Ergebnisse unserer eigenen Befragungen einige grundlegende Aspekte des AkademikerInnenbedarfs - auch im Vergleich zu Deutschland - und mögliche zukünftige Trends diskutiert. Im **zweiten Teil** (III) wird das Thema aus Sicht der Wirtschaftsunternehmen beleuchtet; hier steht die Frage nach Quantität und Qualität der aktuellen Nachfrage nach AkademikerInnen, dem Einsatz und der Bewertung dieser Personengruppe im Vordergrund. Da sich die Ergebnisse unserer neueren Erhebung im wesentlichen mit jenen der Befragung aus dem Jahr davor decken<sup>2</sup>, präsentieren wir hier nur eine geraffte Darstellung. Der **dritte Teil** (IV) ist einer ausführlichen Darstellung der Situation von JungakademikerInnen beim Einstieg in das Berufsleben, von der ersten Suchphase bis hin zur Stabilisierung gewidmet; hier wird auch versucht, die Verhaltensweisen, Wünsche und Ansichten der AbsolventInnen unterschiedlicher Studienrichtungen den Anforderungsprofilen ihrer ArbeitgeberInnen gegenüberzustellen.

---

1 Es wird darauf hingewiesen, daß zuletzt in Österreich an zwei (weiteren) Studien zur Beschäftigungssituation von JungakademikerInnen gearbeitet wurde: Das Institut für Höhere Studien in Wien (Dr. Lassnig) führt eine repräsentative Befragung unter HochschulabsolventInnen durch; die Österreichische Hochschülerschaft Graz und die Universität für Bodenkultur in Wien beschäftigen sich ebenfalls mit dem Thema Beschäftigungschancen für AkademikerInnen. Die Daten standen zum Zeitpunkt der Berichtslegung bedauerlicherweise noch nicht zur Verfügung.

2 Siehe Hofstätter 1997.

## **II. Zur Ausgangslage - Akademisierung in Österreich**

### **1. Potentieller AkademikerInnenbedarf in der Gesamtwirtschaft**

#### **1.1 Die AkademikerInnenquote im Vergleich zu anderen Industrieländern**

Der Anteil der österreichischer AkademikerInnen<sup>3</sup> an der Erwerbsbevölkerung hat in den letzten 25 Jahren mit einem Anstieg von 4,2 auf 8,5 Prozent beträchtlich zugenommen. Die AkademikerInnenquote, der Anteil der AkademikerInnen an den Erwerbstätigen insgesamt, ist bei FreiberuflerInnen (bei denen das absolvierte Hochschulstudium zum Teil unabdingbare Berufsvoraussetzung ist) mit zwei Drittel einschichtigerweise am höchsten. Bei unselbständig Beschäftigten absorbierte der öffentliche Sektor - Quote insgesamt Anfang der 90er Jahre gut 21 Prozent - traditionell einen erheblichen Teil der AkademikerInnen (speziell der Frauen); im privaten Sektor betrug die Quote für Frauen nur 2,3 Prozent und jene der Männer 4,2 Prozent. 1996 war die Akademisierung auf 24 Prozent im vorwiegend öffentlichen Dienstleistungssektoren gegenüber 4 Prozent im überwiegend privaten Sektor angestiegen.

Die formal höhere Qualifikation der Erwerbstätigen des öffentlichen Sektors ist vor allem funktional - d.h. aus den spezifischen Qualifikationsvoraussetzungen von Lehr-, Gesundheits-, Rechts- und höheren Verwaltungsberufen zu erklären. Die Wirtschaft artikuliert traditionell einen wesentlich stärkeren Bedarf an praxisnäheren, "beruflichen" Aus- und Weiterbildungen als an akademischen Qualifikationen. Ein Teil des Spitzensegments in der Wirtschaft wird weiterhin (auch) durch AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen mit Weiterbildung und Berufserfahrung abgedeckt (siehe auch Unternehmensbefragung), wiewohl auch der Anteil der AkademikerInnen wächst: Zum Teil aufgrund der Veränderung der AbsolventInnenstruktur, die dem wirtschaftlichen Bedarf entgegenkommt - und wegen des wachsenden Angebots an Universitäts- bzw. HochschulabsolventInnen.

Obwohl der Anteil der 18-19jährigen an der Wohnbevölkerung in Österreich deutlich gesunken ist (der "Babyboom-Generation" der sechziger Jahre folgten wieder geburtenschwächere Jahrgänge)<sup>4</sup>, blieb die Anzahl der Erstimmatrikulierenden in den neunziger Jahren<sup>5</sup> im wesentlichen konstant - bei nur leicht sinkender Tendenz zuletzt. Im Wintersemester 1996/97 begannen um rund 2000 InländerInnen weniger

---

3 Quelle ibw, 1971 aus der Volkszählung, 1996 aus dem Mikrozensus; inklusive hochschulverwandter Lehranstalten, v.a. lehrer- und berufsbildende Akademien. Der Anteil der AkademikerInnen i.e.S. an der Erwerbsbevölkerung liegt derzeit um 7 Prozent (1995, lt. BMWK: 231.000 Personen bzw. 6,3 Prozent).

4 Der Anteil der 18-19jährigen ist in den letzten 25 Jahren um knapp 30% gesunken.

5 Die Anzahl der MaturantInnen ist im Vergleich zu Anfang der achtziger Jahre um rund 20 Prozent gestiegen.

ein Studium an einer Hochschule als im Jahr davor<sup>6</sup>, gleichzeitig starteten allerdings gut 2000 inländische Studierende eine Ausbildung an einer Fachhochschule (im WS 1995/1996 waren es erst rund 1190 Personen).

In neueren Arbeiten wird regelmäßig postuliert, daß Österreich im internationalen Vergleich weiterhin "einen sehr niedrigen Anteil an Tertiärbildung" habe (OECD) bzw. daß sich die "Qualifikation der österreichischen Erwerbsbevölkerung weiterhin in hohem Maße auf mittlere Qualifikationen konzentriert" (Biffi) was u.a. die Durchsetzung von Strategien zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit erschweren könnte<sup>7</sup>.

Grundsätzlich ist kaum daran zu zweifeln, daß in Österreich weiterhin zusätzlicher Bedarf an AkademikerInnen bestünde; die hier zitierten Stellungnahmen sind aber trotzdem differenziert zu betrachten. Das gilt vor allem für internationale Vergleiche, bei denen meist das Qualitätsspektrum der jeweiligen akademischen Ausbildungen ungenügend berücksichtigt wird. Bereinigt man solche Daten um akademische Grade unter Magisterebene, rangierte Österreich Anfang der 90er Jahre im OECD-Vergleich zwischen 19 Industrieländern bereits leicht über dem Durchschnitt (Schneeberger). Weiters wären auch noch Unterschiede in der Regellänge von Studien und ähnliche Faktoren zu berücksichtigen.

Am ehesten ist ein realistischer Vergleich der AkademikerInnenquote - aufgrund von Ähnlichkeiten im Bildungssystem - mit der Schweiz und Deutschland möglich. Zwischen Österreich und Schweiz gibt es im Ergebnis kaum Unterschiede; Anfang der 90er Jahre hatte in OECD-Statistiken, je nach Wahl der Bezugsgrößen, einmal das eine oder das andere Land einen leichten Vorsprung. Der Unterschied zu Deutschland (alte Länder) beruht zu einem erheblichen Teil auf der - statistisch üblichen - Einbeziehung von Fachhochschulen bzw. der Nachgraduierung der AbsolventInnen der früheren Ingenieurschulen.

Etwa ein Drittel der "AkademikerInnenquote"<sup>8</sup> in Deutschland entfiel auf FachhochschulabsolventInnen, die nicht zuletzt einen Bedarf abdeckten, der in Österreich bislang von AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen (etwa HTL) befriedigt wurde<sup>9</sup>. Versucht man weiters, die unterschiedliche Zuordnung von Lehrämtern zu berücksichtigen<sup>10</sup>, so kann die Differenz der AkademikerInnenquote - ohne Fachhochschulen - auf rund 1 bis 1,5 Prozentpunkte geschätzt werden. Bei einem so gerechneten Vergleich der Quote von AbsolventInnen 1995 in Prozent des typischen Jahrgangs ergeben sich für Österreich wie Deutschland Quoten von 10 Prozent (Schneeberger 1998).

---

6 Der Anteil der weiblichen Erstimmatrikulierenden ist kontinuierlich leicht gewachsen und betrug im WS 1995/96 rund 55 Prozent.

7 Biffi wählt die engere Definition von AkademikerInnen, maximal ergänzt durch AbsolventInnen der Pädagogischen Akademien, ohne sonstige hochschulverwandte Lehranstalten.

8 Unveröffentlichte Mikrozensusdaten 1991 (siehe dazu Schneeberger), die AkademikerInnenquote mit Fachhochschulen hätte 12 Prozent, jene ohne Fachhochschulen - bezogen auf die Erwerbstätigen - hätte 8 Prozent betragen; andere Datenquellen (Gleiser) geben für 1991 entsprechende Quoten von 11,4 bzw. 7,7 Prozent an.

9 Der BHS-Anteil an der Erwerbsbevölkerung hat sich 1971-1996 mehr als vervierfacht und betrug 1996 8,7 Prozent (Schneeberger 1998).

10 Diese sind in Deutschland überwiegend auf Universitärebene angesiedelt; ein Vergleich der deutschen Quote für 'Akademiker i.e.S.' mit der österreichischen 'inklusive hochschulverwandter Lehranstalten' ist aber ebenfalls nicht ganz korrekt, weil hier in Österreich beispielsweise auch Sozialakademien inkludiert sind - eine Ausbildungsart, die in Deutschland eher mit Fachhochschulabschluß endet.

Die Akademisierung in Österreich hatte in den letzten 30 Jahren (von etwas niedrigerem Niveau aus) eine ähnliche Dynamik wie in Deutschland<sup>11</sup>. Projektionen von IAB/Prognos für Deutschland zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Tätigkeits-schwerpunkten und Bildungsebenen erwarteten für den Zeitraum 1991 bis 2010 keinen dramatischen Anstieg der AkademikerInnenbeschäftigung: In einer mittleren Prognosevariante wurde für Deutschland in diesem Zeitraum ein Zuwachs der AkademikerInnenquote (ohne Fachhochschulen) um 2,9 Punkte auf 11,1 Prozent erwartet<sup>12</sup>. Das entspräche bis zum Jahr 2000 etwa einem Anstieg um 1,4 Punkte auf 9,5 Prozent (tatsächlich dürften Ausgangswert wie Zielwert um ca. 0,4 Punkte niedriger liegen).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Prognose der Erwerbstätigkeit nach Ausbildung für Österreich (Biff): Demnach soll die AkademikerInnenquote hierzulande - wenn es zu keinen Brüchen in der Ausbildungsstruktur innerhalb der einzelnen Branchen kommt - zwischen 1991 und 2000 inklusive hochschulverwandter Bereiche um 1,6 Prozentpunkte von 7,1 auf 8,7 Prozent steigen. Setzt man den Trend gemäß der deutschen Prognose fort, wäre 2010 für Österreich eine AkademikerInnenquote von rund 10 Prozent zu erwarten (auf der vom ibw verwendeten Datenbasis wurde ein Wert um ca. 10,5 Prozent errechnet). Tatsächlich lag die Quote (Angebot) bei 34jährigen mit 10,7 Prozent schon 1991 über diesem Wert<sup>13</sup>. Seitens des Angebots stünde also einer allmählichen Anhebung der gesamten (formalen) Qualifikationsstruktur auf deutsches Niveau nichts im Wege.

Anzumerken ist, daß Unternehmen Anfang der 90er Jahre generell kaum Probleme hatten, UniversitätsabsolventInnen zu rekrutieren. Engpässe gab es, wenn überhaupt, am ehesten im Bereich technisch-naturwissenschaftlicher Qualifikationen (IV 1994). Tatsache ist aber auch, daß das Angebot an einer großen Zahl Qualifizierter sich bis zu einem gewissen Grad auf mittlere Sicht auch eine Nachfrage schaffen kann. Im Rahmen unserer Unternehmensbefragung wurden unter den Gründen für die Besetzung spezifischer Positionen von 40 Prozent der Antwortenden auch "das große Angebot an AkademikerInnen" genannt. Gerade in solchen Fällen stellt sich allerdings die Frage, wieweit die Arbeitsplatzbeschreibung der Qualifikationsstruktur des/der neu Eingestellten Rechnung trägt bzw. auf mittlere Sicht sinnvoll angepaßt werden kann.

---

11 Indikator: In Deutschland (alte Länder) hat sich die Zahl der Studierenden (inklusive Fachhochschulen) in diesem Zeitraum etwa verfünffacht, in Österreich gab es Mitte der 90er Jahre ca. 4,7mal so viele Studierende (InländerInnen) wie Mitte der 60er.

12 In der oberen Projektionsvariante um 4,1 Punkte auf 12,3 Prozent - siehe dazu Tessaring, 1994.

13 Der Anteil der AkademikerInnen i.w.S. an der Wohnbevölkerung (also größere Grundgesamtheit) zwischen 30-34 betrug lt. Mikrozensus 1996 10,6 Prozent.

## 1.2 Exkurs zum Thema Fachhochschule - Anhaltspunkte aus Deutschland

Ein erheblicher Nachholbedarf bestünde - gemessen an deutschen Standards und den entsprechenden Statistiken - im Bereich Fachhochschulen<sup>14</sup>. "Höherqualifizierung" bedeutete bislang gerade in der Privatwirtschaft vielfach Aufstockung im Segment gehobener mittlerer Qualifikation, etwa durch BHS-AbsolventInnen - deren Anteil im überwiegend privaten Sektor seit 1981 noch stärker gestiegen ist, als die AkademikerInnenquote (BHS-Quote 1996: 7,4 Prozent, AkademikerInnenquote 4,2 Prozent). Es darf davon ausgegangen werden, daß das potentielle Fachhochschul-Segment in Österreich bislang nicht zuletzt durch BHS-AbsolventInnen - von denen ein wachsender Teil ergänzende (formale) Zusatzqualifikationen anbieten kann - abgedeckt wurde. Einige aktuelle Berufsbilder werden freilich inhaltlich nicht vom bestehenden BHS-Angebot abgedeckt; zum Teil mag das Konzept einer akademisch definierten Bildungsstätte mit starker Berufsorientierung aktuellen Trends entgegenkommen. Das diesbezügliche Interesse seitens Auszubildender wie vor allem seitens der Wirtschaft scheint potentiell beträchtlich<sup>15</sup>. Auch auf Basis deutscher Erfahrungswerte ist allerdings schwer abzuschätzen, in welchem Ausmaß die AbsolventInnen eher als Alternative zu UniversitätsabsolventInnen oder zu BHS-AbsolventInnen eingestellt würden.

Befragte österreichische Unternehmen<sup>16</sup> räumen FachhochschulabsolventInnen im EDV-Bereich und in spezifischen qualifizierten Dienstleistungssegmenten für die nähere Zukunft etwas bessere Chancen ein als den KonkurrentInnen aus Universität oder HTL, im Bereich Einkauf/Verkauf werden die Job-Perspektiven von Uni- und FHS-AbsolventInnen etwa gleich beurteilt (die "Prognosen" für HAK-AbsolventInnen sind allerdings kaum schlechter). Vor allem im qualifizierten Produktionsbereich aber auch - weniger ausgeprägt - in den meisten Managementfunktionen erwarteten die Befragten für Uni-AbsolventInnen der entsprechenden Richtungen vorläufig noch bessere Beschäftigungsmöglichkeiten; im Produktionsbereich schneiden HTL und Fachhochschulen gleich ab. U.E. scheint eine zusätzliche Einrichtung von Fachhochschulen primär für jene Bereiche sinnvoll, für die es bislang keine Ausbildung auf BHS-Niveau gibt.

Seitens der potentiellen Arbeitgeber gibt es vor allem zwei Gründe, Fachhochschulen mit Vorschußlorbeeren zu bedenken: Aufgrund des schulischen Charakters der Ausbildung ist eine zeitliche Limitierung vorgegeben, d.h. die AbsolventInnen werden typischerweise um die 22-23 Jahre alt sein, während UniversitätsstudentInnen im Durchschnitt, je nach Studienart, bereits 2 bis 4,5 Jahre länger bis zum Erstabschluß benötigen - und damit die Forderung "unter dreißig, mit Berufserfahrung" vergleichsweise schwerer erfüllen können. Ein zweites Argument pro Fachhochschulen (das hierzulande bislang im Zusammenhang mit BHS-AbsolventInnen verwendet wurde) ist die tendenziell sehr zielorientierte, praxisnahe Ausbildung.

---

14 In Deutschland wurde bereits in den 60er Jahren begonnen, Ingenieur- und Fachschulen zu Fachhochschulen zu reorganisieren, in Österreich entstanden die ersten Einrichtungen dieser Art erst 1994 (Schneeberger 1998).

15 Die Zahl der TeilnehmerInnen an Fachhochschul-Studiengängen ist allein zwischen 1996/97 und 1997/98 um gut 50 Prozent auf 5769 Personen gestiegen.

16 Unternehmensbefragung des W.A.S. 1998.

Diesbezüglich werden FachhochschulabsolventInnen - so ergeben jedenfalls deutsche Studien - vor allem von KMUs geschätzt<sup>17</sup>.

Aus Sicht der Auszubildenden ist allerdings zu bedenken, daß ein Fachhochschulstudium, auch wenn es zu den "akademischen" Ausbildungen zählt, tendenziell ein etwas kleineres Karrierespektrum eröffnet, als ein Universitätsstudium. Indikatoren dafür (aus Deutschland, 1990 - vgl. etwa Parmentier et al., 1996): FachhochschulabsolventInnen sind eher inadäquat eingesetzt als UniversitätsabsolventInnen. Sie verdienen bei Neueinstellung fast ebensoviel wie diese, im Lauf der Berufsjahre drifft die Einkommensentwicklung allerdings deutlich auseinander. Nach 21-30 Jahren ist ihr Vorsprung gegenüber AbiturientInnen (MaturantInnen) mit Berufabschluss von 30 Prozent (Einstieg) auf 11 Prozent geschrumpft; UniversitätsabsolventInnen verdienten anfangs nur 8 Prozent, später aber 25 Prozent mehr als ihre FachhochschulkollegInnen - und stiegen eher in die Einkommens-Spitzenklasse auf.

## **2. Bildungsstrukturen und Wettbewerbsfähigkeit**

Im internationalen Vergleich sind formale Qualifikationsstrukturen zunehmend ein Wettbewerbsfaktor in der Konkurrenz der Wirtschafts- und Bildungsstandorte. Es läßt sich nun zweifellos ein deutlicher Zusammenhang zwischen einem hohen Anteil an unqualifizierten ArbeitnehmerInnen und geringem Volkswohlstand herstellen. Eine fachlich/qualitativ undifferenzierte AkademikerInnenquote scheint dagegen noch kein Kausalfaktor für hohen Wohlstand gemessen am BIP pro Kopf - wie die Beispiele Österreich, Schweiz, Deutschland usw. zeigen<sup>18</sup>. Weitgehend gesichert scheint allerdings eine kovariante Entwicklung von wachsender tertiärer Bildung und steigendem Volkswohlstand (Schneeberger 1993) - bei wohl wechselseitiger Kausalität.

Aus österreichischer Sicht stellen sich unter dem Gesichtspunkt internationalen Wettbewerbs um interessante Betriebsansiedlungen und hinsichtlich der Bewertung im internationalen Umfeld zwei Probleme:

- o Ein statistisches Problem - nämlich die ungünstige, „nichtakademische“ Zuordnung verschiedener hiesiger Ausbildungsformen (die durchaus "akademischen" Ausbildungen in anderen Ländern gleichzusetzen wären) in internationalen Vergleichen.
- o Die bis Anfang der 90er Jahre sehr geringe Palette an quasi-akademischen Ausbildungen zwischen Höheren Lehranstalten und Universitäten. Diese Lücke

---

17 Bei der Beurteilung der Einstellungschancen für AbsolventInnen unterschiedlicher Ausbildungen im Rahmen der Unternehmensbefragung des W.A.S. gab es in der Bewertung von Fachhochschulen allerdings keine so interpretierbaren Unterschiede nach Betriebsgrößenklasse.

18 1990 lag das BIP/Kopf in der Schweiz lt. OECD nur um 500 Dollar unter jenem der USA, die HochschulabsolventInnenquote lag bei 9 Prozent (Schweiz) im Vergleich zu 23 Prozent (USA). Spanien hatte dieselbe AkademikerInnenquote wie die Schweiz, aber ein um 9000 Dollar niedrigeres BIP/Kopf. Die OECD-AkademikerInnenquote für Österreich lt. OECD-Standard (ohne hochschulverwandte Ausbildungen) lag mit 5 Prozent nur wenig über jener von Portugal (4 Prozent) - das gleichzeitig nur ein etwa halb so hohes BIP/Kopf aufwies wie Österreich.



sollte nunmehr durch das wachsende Angebot an Fachhochschulen geschlossen werden.

Hierbei ist freilich zu beachten, daß in Hinblick auf die tatsächliche Wettbewerbsfähigkeit weniger die formale Konstruktion von Ausbildungswegen als die Qualität der Ausbildungsstätten entscheidend ist, die Verteilung der Ausgebildeten nach Fachrichtungen, und die Frage, wieweit das Angebot den Bedürfnissen der Wirtschaft bzw. der Nachfrage im öffentlichen Sektor i.w.S. entspricht, bzw. von dieser Seite auch positiv angenommen und adäquat eingesetzt wird (siehe weiter unten).

Hierzulande war 1991 ein sehr hoher Anteil von mehr als 55 Prozent der AkademikerInnen im weitgehend öffentlichen Sektor<sup>19</sup> beschäftigt (Hochschulbericht 1996), der die Wettbewerbsfähigkeit zwar ebenfalls, aber überwiegend indirekt beeinflusst (Bildung, Forschung, Teile der Verwaltung). Ca. 30 Prozent finden sich im privaten Dienstleistungsbereich, aber nur rd. 11 Prozent in der Produktion. Interessant ist dabei, daß deutsche Statistiken ein in den Grundzügen durchaus ähnliches Bild liefern<sup>20</sup>. Unterschiede scheinen sich überwiegend aus dem stärkeren Einsatz von FachhochschulabsolventInnen, nicht zuletzt im Bereich Produktion (Österreich: HTL?) zu ergeben. Insgesamt scheint die Ausgangsposition in Österreich also kaum schlechter als in Deutschland.

Parallelen gibt es bis zu einem gewissen Grad auch bei der Verteilung von Erstinskribierenden (Universität) nach Studienrichtungen<sup>21</sup>: Hier wie dort ist der Anteil der Studienanfänger in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zwischen Anfang der 70er Jahre und 1996 von 23/25 Prozent auf 36 Prozent gestiegen. Technische Studien (Ingenieurwissenschaften) hatten ursprünglich in Deutschland einen sehr hohen Stellenwert; ihre relative Beliebtheit ist aber deutlich stärker gesunken als in Österreich. Zuletzt entfielen dort wie da nur 15,5 (Ö) resp. 17,5 (D) Prozent auf diesen Schwerpunkt.

Unterscheidet man bei der Studienwahl nach Geschlechtern, ergibt sich in Österreich (wie in Deutschland) eine deutliche Polarität, wobei Frauen den höchsten Anteil bei den geistes- und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen aufweisen (gut 60 Prozent), hingegen bei technischen Studienrichtungen stark unterrepräsentiert sind (rund 17 Prozent). Bei den sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen beträgt der Frauenanteil ca. 40 Prozent. Sieht man von den letztgenannten Studienrichtungen ab, so besteht eine relativ starke Geschlechtersegregation an den Hochschulen, wobei die Wahl der Frauen relativ häufiger auf jene Studienrichtungen fällt, die am regulären privaten Arbeitsmarkt kaum nachgefragt werden. Symptomatisch ist auch, daß von der männlichen Erwerbsbevölkerung 1996 7,3 Prozent Universitäten/Hochschulen und 1,4 Prozent hochschulverwandte Einrichtungen absolviert hatten; bei den Frauen betragen die Quoten 5,3 und 3 Prozent (weit stärkeres Gewicht von Päd.Ak.).

---

19 Schul- und Hochschulwesen wie Forschungseinrichtungen (fast ein Viertel der AbsolventInnen), Gesundheits- und Fürsorgewesen (ca. ein Sechstel), Öffentliche Verwaltung.

20 Ein exakter Vergleich ist aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsklassen-Einteilung Anfang der 90er Jahre nicht möglich.

21 Aufgrund der etwas unterschiedlichen Zusammenfassung einzelner Studienrichtungsgruppen, v.a. im technischen Bereich, sind auch hier die Zahlen nicht exakt vergleichbar.

Als Gründe für die Studienwahl werden, wie aus vorhandenen österreichischen Studien ablesbar ist, in erster Linie das Fachinteresse genannt. Gründe wie etwa "Verlegenheitswahl" werden kaum angeführt, wobei hier unter Umständen der Aspekt der "positiven Selbstdarstellung" bei den Befragten zu berücksichtigen ist.<sup>22</sup>

### **3. Arbeitslosenquoten bei AkademikerInnen als Bedarfsindikator**

Einen Anhaltspunkt für die Aufnahmefähigkeit des Marktes gibt die Entwicklung des Arbeitsmarkts für AkademikerInnen (die hier angeführten Arbeitslosenquoten für Österreich und Deutschland sind aufgrund von Unterschieden in den Berechnungsmethoden nicht exakt vergleichbar, das beeinträchtigt aber nicht die Gegenüberstellung der Entwicklungstendenzen):

Bis Anfang der 80er Jahre wurden AkademikerInnen in Österreich - und annähernd auch in Deutschland (zu diesen und den folgenden Daten für Österreich BMFWK 1996/ÖSTAT, Deutschland vgl. Parmentier/Schreyer/Tessaring und Gleiser 1996) - problemlos vom Arbeitsmarkt absorbiert. Die AkademikerInnen-Arbeitslosenquoten (ohne hochschulverwandte Lehreinrichtungen) lagen in Österreich unter 0,5 Prozent - und damit noch deutlich unter der Arbeitslosenquote insgesamt von knapp 2 Prozent. 1991 war die Arbeitslosenquote der AkademikerInnen auf 1,8 Prozent gestiegen, sie hielt aber (trotz eines gewissen "Aufholprozesses") immer noch deutlich unter der Gesamtquote von 5,8 Prozent.

In Deutschland lag der Wert für UniversitätsabsolventInnen wie FachhochschulabsolventInnen 1981 um 2,5 Prozent, der Gesamtwert für alle ArbeitnehmerInnen bei 5 Prozent; der Unterschied zu anderen Qualifikationsgruppen war also nicht (mehr) so ausgeprägt wie in Österreich. 1991 betragen die entsprechenden Werte für UniversitätsabsolventInnen etwas über 3, für FachhochschulabsolventInnen ca. 2,5 und für die ArbeitnehmerInnen insgesamt 5,6 Prozent; nimmt man beide Gruppen akademisch Ausgebildeter i.w.S. zusammen, so sind also die Relationen AkademikerInnen-Arbeitslosenquoten zu Arbeitslosenquoten insgesamt ungefähr konstant geblieben. Für Österreich dürfte in den 90er Jahren dasselbe gelten.

Ein interessantes Phänomen zeigt der Vergleich von Arbeitslosenquoten von AkademikerInnen nach Alter über einen Zeitraum von zehn Jahren für Deutschland (Gleiser, 1996): Waren 1985 bei den arbeitslosen Personen mit Universitätsabschluß die bis unter 30jährigen mit 32 Prozent vertreten, so waren es 1994 mit nur noch 15 Prozent Anteil über die Hälfte weniger. In der Gruppe der 30- bis unter 40jährigen waren die Anteilswerte in etwa gleich. Bei den 40- bis unter 50jährigen hingegen war 1994 der Anteil (22 Prozent) erheblich höher als bei derselben Altersgruppe 1985 (14 Prozent). Bei den über 50jährigen war die Negativentwicklung noch gravierender.

Die Arbeitslosenquote weiblicher AbsolventInnen hielt sich in Österreich wie in Deutschland über die Jahre deutlich über jener ihrer männlichen Kollegen (Öster-

---

22 Vgl. Euler. 1995. Die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für Absolventen sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen in Österreich. Linz. Die Stichprobe umfaßte alle SO-WI-AbsolventInnen Österreichs der Jahrgänge 1988/89 - 1993/94.

reich 1991: 2,62 zu 1,49 Prozent). Die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen AkademikerInnen hinsichtlich der Arbeitslosenquote sind tatsächlich sogar ausgeprägter als jene zwischen Männern und Frauen insgesamt (Österreich 1991: 6,5 zu 5,3 Prozent). In Deutschland tragen Absolventinnen von Fachhochschulen - im Gegensatz zu Männern mit diesem Abschluß - ein etwas höheres Arbeitsplatzrisiko als Kolleginnen mit Universitätsabschluß. Gründe dafür mögen u.a. in der geschlechtsspezifischen Ausbildungs- resp. Berufsstruktur zu suchen sein.

Alle diese Daten weisen darauf hin, daß die typischen Phänomene am Arbeitsmarkt - steigende Arbeitslosigkeit, Problematik Älterer am Arbeitsmarkt, nachteiligere Situation für Frauen - für AkademikerInnen heute prinzipiell ebenso gelten, wie für Arbeitskräfte insgesamt. Ihre relativ niedrige Arbeitslosenquote ergibt sich zumindest in Österreich (wie Komponentenerlegungen zeigen) primär daraus, daß AkademikerInnen sich bislang relativ stark in stabilen Branchen und Berufen konzentrierten. Sind sie einmal arbeitslos, dann suchen sie ebenso lange nach einem neuen Job wie PflichtschulabsolventInnen<sup>23</sup>.

Aus österreichischer Sicht interessant scheint auch ein Vergleich der längerfristigen deutschen Arbeitsmarktentwicklung für Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen: Anfang der 80er Jahre waren in Deutschland die jeweiligen Arbeitslosenquoten gleich niedrig; der damalige schwere Konjunkturunbruch traf FachhochschulabsolventInnen anfangs stärker (der langfristige Maximalwert wurde 1983 erreicht) als AkademikerInnen i.e. Sinn. Bei letzteren stieg der Wert etwas langsamer, lag aber ab 1984 über jenem der FachhochschulabsolventInnen und erreichte erst 1988 den bisherigen (negativen) Höhepunkt. Danach verlief die Entwicklung für beide Gruppen ansatzweise parallel, aber für UniversitätsabsolventInnen tendenziell etwas günstiger. 1994 hatte sich der Unterschied zu den FachhochschulabsolventInnen wieder auf ein Minimum reduziert (die jeweiligen Quoten betragen 3,9 bzw. 3,6 Prozent).

Entscheidend für diese Entwicklungen waren die jeweils dominierenden Fachrichtungen: Die Arbeitslosenquoten der UniversitätsabsolventInnen sind vor allem vom Schicksal von LehrerInnen und GeisteswissenschaftlerInnen geprägt; für diese zeichnete sich seit Mitte der 70er Jahre (besonders dramatisch ab Mitte der 80er Jahre) ein Arbeitsplatzdefizit ab, das bis zuletzt virulent blieb. Die Situation für WirtschaftswissenschaftlerInnen mit beiden Arten von Abschlüssen hatte sich ab Mitte der 80er Jahre leicht verschlechtert, blieb dann für qualifizierte Kräfte im kaufmännischen Bereich eher stabil; seit 1991 wird aber auch bei diesen eine starke konjunkturelle Komponente spürbar. Traditionell stark von Konjunkturschwankungen betroffen waren IngenieurwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen. Mitte der 90er Jahre zeigten sich in diesem Segment allerdings auch strukturelle Phänomene: Der Ingenieur-Arbeitsmarkt war nicht mehr in der Lage, die große Zahl von BewerberInnen zu verkraften.

Trotz dieser Probleme kommen Parmentier et al. für Deutschland zum Schluß, daß die starke Zunahme der Zahl erwerbstätiger AkademikerInnen zwischen Mitte der 70er und Mitte der 90er Jahre bislang keine grundsätzliche Verschlechterung ihrer Situation zur Folge gehabt hätte - obwohl einige Gruppen, v.a. BerufsanfängerInnen bzw. Frauen im allgemeinen, nun unangenehmeren Arbeitsbedingungen ausgesetzt

---

23 AMS, Personenbezogene Auswertungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich.

seien: Die Arbeitslosenquoten wären nach wie vor relativ gering. Anfang der 90er Jahre wären auch "nur" 8-17 Prozent nicht ausbildungsadäquat beschäftigt gewesen (bei Frauen und BerufsanfängerInnen läge der Grad unterwertiger Beschäftigung allerdings zum Teil deutlich höher). Langfristvergleiche für Österreich (Lassnig) oder auch die AbsolventInnenbefragung des W.A.S. (siehe weiter unten) legen nahe, daß der Berufseinstieg für AkademikerInnen doch deutlich schwieriger geworden ist, Karrieren häufiger mit atypischen Arbeitsverhältnissen beginnen und die ersten Berufsjahre von hoher Instabilität geprägt sind.

Laut Parmentier würden statistische Informationen zur Einkommensverteilung belegen, daß sich die Ausweitung des AkademikerInnenbestandes in Deutschland bislang nicht in einer Einkommensnivellierung niedergeschlagen habe. Das durchschnittliche AkademikerInneneinkommen (inkl. FachhochschulabsolventInnen) liege nach wie vor signifikant über dem Einkommensniveau anderer Ausbildungsebenen. Das - voraussichtlich - anhaltend hohe Arbeitsplatzdefizit würde allerdings dazu führen, daß der Selektionsdruck und die Ausgrenzung von "Problemgruppen" (einzelne Fachrichtungen, Frauen, BerufsanfängerInnen) auch im Kreis der AkademikerInnen verstärkt werde.

Hierzulande waren die standardisierten Netto-Personeneinkommen lt. Mikrozensus 1995<sup>24</sup> von AkademikerInnen gemessen am Median nur rd. 10 Prozent höher als jene von AbsolventInnen von Abiturientenlehrgängen oder Kollegs, der Abstand zu BHS-AbsolventInnen betrug bei Männern 15 Prozent (Mikrozensus 1985: 21 Prozent), bei Frauen 27 Prozent (1985: 25 Prozent), jener zu BMS-AbsolventInnen gut 30 Prozent (1985: bei Männern 55, bei Frauen 44 Prozent). Der Einkommensvorteil von AkademikerInnen gegenüber der Summe unselbständig Beschäftigter betrug zwar 1995 noch immer rd. 45 Prozent, hat sich aber seit 1985 (Abstand 66 Prozent) drastisch verringert. Das Phänomen einer verstärkten Ausgrenzung von Problemgruppen im oben definierten Sinn ist auch in Österreich zu beobachten: Frauen steigen häufiger über atypische Arbeitsformen in das Berufsleben ein als Männer, verdienen bereits zu Beginn - unabhängig von der Studienrichtung weniger, der berufliche Einstieg von GeisteswissenschaftlerInnen gestaltet sich deutlich schwieriger als bei AbsolventInnen anderer Studienrichtungen usw. (siehe AbsolventInnenbefragung weiter unten).

#### **4. Trendprojektionen**

Die weitere Expansion des Dienstleistungssektors sollte nach Meinung etlicher Autoren auch die Palette adäquater Beschäftigungsmöglichkeiten für AkademikerInnen erweitern. In Deutschland wurden in den letzten zwanzig Jahren rund 77 Prozent des gesamten Beschäftigungszuwachses für AkademikerInnen im tertiären Sektor insgesamt<sup>25</sup> verzeichnet. 1993 arbeiteten in Deutschland 84 Prozent aller Universitäts- und 63 Prozent aller FachhochschulabsolventInnen in Dienstleistungs-

---

24 ÖSTAT 1997 und 1986.

25 Die höchsten Zuwächse entfielen auf gesellschaftsbezogene Dienste (inklusive öffentl. Sektor i.w.S.), aber auch auf Handel, Verkehr und wirtschaftsbezogene Dienste entfielen rd. 28 Prozent, auf haushalts-/freizeitbezogene Dienste entfielen etwa 4 Prozent des Beschäftigungszuwachses von AkademikerInnen.

bereichen. Während der produzierende Sektor in dieser Zeit für UniversitätsabsolventInnen doch etwas stärkere Bedeutung gewann, zeigte sich bei FachhochschulabsolventInnen ein gegenläufiger Trend<sup>26</sup>.

Für Österreich geht etwa Kellermann<sup>27</sup> davon aus, daß es im Bereich der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen zu einer überproportionalen Zunahme der Beschäftigung von AkademikerInnen kommen wird. Die "Verwissenschaftlichung" zahlreicher Tätigkeiten werde den Anteil der NichtakademikerInnen sinken lassen. Auf Basis der OECD-Unterteilung des Dienstleistungsbereiches in fünf Segmente nimmt er an, daß speziell im Segment "Soziale und persönliche Dienste" und partiell auch im Segment "Finanz- und Wirtschaftsdienste" Wachstumsbereiche für Graduierte in Österreich liegen. Überlegungen auf Basis dieser groben Einteilung sind allerdings nur begrenzt hilfreich, weil die Entwicklung innerhalb dieser Kategorien zum Teil sehr unterschiedlich verlaufen dürfte.

Detailliertere Projektionen für 1990 bis zum Jahr 2010 (Weißhuhn 1996) erwarten bei UniversitätsabsolventInnen in Westdeutschland einen relativ schwächeren Beschäftigungszuwachs p.a. (in absoluten Zahlen) als in der Periode 1978-1990, auch die Dynamik bei der Nachfrage nach FachhochschulabsolventInnen dürfte nur noch leicht zunehmen. Es wird davon ausgegangen, daß die Nachfrage nach UniversitätsabsolventInnen vor allem im öffentlichen Sektor, bei "übrigen Dienstleistungsunternehmen", im verarbeitenden Gewerbe, bei privater Bildung und im nicht-gewinnorientierten Bereich wachsen sollte. Für Erwerbstätige mit Fachhochschulabschluß wird im staatlichen Sektor ein noch stärkerer Beschäftigungszuwachs als bei UniversitätsabsolventInnen erwartet; danach sollten verarbeitendes Gewerbe, übrige Dienstleistungsunternehmen und wiederum nicht-gewinnorientierte Organisationen rangieren. Der Autor räumt selbst ein, daß die Bedeutung des öffentlichen Sektors bei seiner spezifischen Trendberechnung wahrscheinlich überschätzt ist (Sparpolitik).

Hinsichtlich des künftigen Arbeitskräftebedarfs nach Berufen werden für UniversitätsabsolventInnen primär Chancen bei "Anderen Unternehmensdiensten" (z.B. Werbung, Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung), Technischen Diensten (Ingenieure, Physiker etc.) und - bereits wesentlich geringer - in den Bereichen Erziehung und Ausbildung bzw. leitende Verwaltungsdienste geortet. FachhochschulabsolventInnen sollen vor allem für technische Dienste, leitende Verwaltungsdienste, übrige Verwaltungsdienste, Erziehung und Ausbildung resp. „Andere Unternehmensdienste“ gefragt sein.

Eine Modellrechnung von Tessaring, die auf die Bedarfsentwicklung nach Tätigkeiten abstellt, kommt qualitativ zu (sinngemäß) vergleichbaren Ergebnissen: Gute Möglichkeiten sollten sich für AkademikerInnen vor allem im - wachsenden - sekundären Dienstleistungsbereich (Ausbilden, Beraten, Organisieren, Managen usw.) ergeben; auch im weitgehend stagnierenden primären Dienstleistungssektor (Bürotätigkeiten, Handel/Verkauf) wird eine wachsende AkademikerInnenquote er-

---

26 Parmentier/Schreyer/Tessaring, 1996. Aktuelle Befunde zur Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern. In: Tessaring (Hg.) 1996, Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

27 Kellermann, 1997, Zur Lage von Graduierten österreichischer Universitäten Mitte der neunziger Jahre, In: Beiträge zur Hochschulforschung 1/1997.

wartet - weil diese Aufgabenfelder unterstützt durch neue Informations- und Kommunikationstechniken und im Zusammenhang mit stärkerer Kundenorientierung zum Teil anspruchsvollere Tätigkeiten eröffnen.

Prognosen von Biffi (1997) für den Zeitraum 1995-2000 zur Entwicklung des Tertiärsektors nach Wirtschaftsklassen in Österreich (für Beschäftigte insgesamt) lassen auf ähnliche Grundtendenzen schließen; die Hoffnungen in die Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors i.w.S. sind allerdings - abgesehen vom Gesundheitswesen - für diese Phase gedämpfter. Die Prognosen nach Berufen passen tendenziell recht gut zur zitierten Trendrechnung für Deutschland<sup>28</sup>.

In der deutschen Trendrechnung von Weißhuhn wurde der Nachfrageentwicklung auch eine Prognose des AkademikerInnenangebots gegenübergestellt. Für Westdeutschland errechnen die Autoren bei UniversitätsabsolventInnen einen erheblichen Angebotsüberhang. Die alternative Modellrechnung von Tessaring kommt aufgrund unterschiedlicher Vorgangsweisen zu deutlich niedrigeren Ungleichgewichten. Weißhuhn räumt ein, daß sich die von ihm errechneten Salden durch höheres Wachstum oder noch stärkere (als von ihm angenommene) Substitution zwischen Ausbildungsqualifikation und beruflichen Tätigkeiten verringern könnten<sup>29</sup>.

Umgekehrt steht zu befürchten, daß die in den deutschen Modellrechnungen unterstellte deutliche weitere Expansion der Beschäftigung von AkademikerInnen im öffentlichen Sektor nur sehr eingeschränkt eintritt. Eine solche Einengung der Beschäftigungsmöglichkeiten wäre lt. Weißhuhn nur durch ein deutlich dynamischer wachsendes Interesse privatwirtschaftlicher Bereiche (verarbeitendes Gewerbe, private Dienstleistungen) an AkademikerInnen als 1976-1990 zu kompensieren.

Für Österreich wird (siehe oben) vielfach noch von einem AkademikerInnendefizit ausgegangen. Unseres Erachtens sind diesbezüglich einige wesentliche Faktoren zu beachten, u.a. die künftige Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die klein- und mittelbetriebliche Struktur Österreichs (siehe Zusammenhang Betriebsgröße und AkademikerInnenquote), Annahmen zur Dynamik der Wirtschaftsentwicklung (als Voraussetzung für problemlose Höherqualifizierung der Belegschaft). Für die nächste Zeit scheint sich kein quantitativer Mangel an UniversitätsabsolventInnen abzuzeichnen. Problematischer erscheinen mögliche strukturelle Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage.

---

28 Anzumerken ist, daß sich die untersuchte Grundgesamtheit, die Klassifikation nach Wirtschaftsklassen resp. Berufsgruppen wie auch der Prognosezeitraum in der hier zitierten deutschen Studie bzw. der Arbeit von Biffi unterscheiden, so daß also nur eine sehr ungefähre Gegenüberstellung möglich ist.

29 Schwer zu beurteilen ist auch, in welchem Ausmaß FachhochschulabsolventInnen auf mittlerer Ebene eindringen bzw. UniversitätsabsolventInnen substituieren.

### III. Die AkademikerInnen-Nachfrage der Unternehmen

#### 1. Allgemeine Tendenzen in Österreich und Deutschland

Erhebungen über unselbständig Beschäftigte im marktorientierten Sektor (AMS 1996) in den 90er Jahren zeigen eine klare **Tendenz zu Höherqualifizierung** hinsichtlich formaler Qualifikation wie des Anteils von Personen mit facheinschlägiger Erstausbildung. Betrachtlich zugenommen hat 1993-1997 in erster Linie die Zahl von Personen mit Fachmatura (BHS), noch deutlich vor dem Anteil der AkademikerInnen i.w.S. (der BHS-Anteil an der Erwerbsbevölkerung hat sich seit 1971 mehr als vervierfacht, während sich der Anteil der HochschulabsolventInnen verdoppelt hat; 1996 belief sich der BHS-Anteil auf 9 Prozent, der Anteil der HochschulabsolventInnen i.w.S. auf 8 Prozent - Schneeberger 1998). Die formale Höherqualifizierung läuft parallel zum beruflichen Strukturwandel - wo der Schwerpunkt ebenfalls bei hochqualifiziertem bzw. qualifiziertem Personal liegt.

Die beiden Unternehmensbefragungen des W.A.S. (1996/97, 1997/1998) zeigten einige Faktoren auf, die für das **Interesse der Wirtschaft an AkademikerInnen** entscheidend scheinen - Unternehmensgröße, Wirtschaftsklasse und nicht zuletzt wirtschaftliche Dynamik eines Betriebs:

- o Die Anzahl der beschäftigten AkademikerInnen steigt tendenziell mit der Unternehmensgröße. So konzentrierten sich mehr als 70 Prozent der AkademikerInnen auf Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung von Falk/Weiß für Deutschland<sup>30</sup> zeigen eine ähnliche Tendenz, erlauben aber eine stärkere Differenzierung: Demnach nimmt mit der Betriebsgröße vor allem die Zahl der UniversitätsabsolventInnen zu. In Klein- und Mittelbetrieben waren hingegen FachhochschulabsolventInnen relativ stärker vertreten. Auch plante eine relativ größere Zahl von UnternehmensvertreterInnen 1992 (Rezessionsjahr), in den nächsten Jahren eher FachhochschulabsolventInnen einzustellen; UniversitätsabsolventInnen schienen in dieser Phase weniger gefragt. An letzteren wurde in der deutschen Erhebung vor allem "praxisfremde Ausbildung" und "zu hohe Erwartungshaltungen" kritisiert.

Auch in Österreich bewerten Personalverantwortliche (W.A.S.-Unternehmensbefragungen) in KMUs AkademikerInnen in etlichen Punkten weniger positiv als jene in Großunternehmen. Mangelnde Praxiserfahrung ist auch hierzulande der triftigste Grund, für manche Positionen (die wahlweise mit Personen unterschiedlicher formaler Qualifikation besetzt werden könnten) Nicht-AkademikerInnen den Vorzug zu geben.

Aus den deutschen Ergebnissen könnte geschlossen werden, daß - angesichts der klein- und mittelbetrieblichen Strukturen - in Österreich mit der Zahl der

---

<sup>30</sup> Unternehmensbefragung in Deutschland 1992, die inhaltlich und mit gewissen Einschränkungen auch von der Stichprobe her der W.A.S.-Befragung vergleichbar ist (Institut der deutschen Wirtschaft, Falk/Weiß, 1993).

FachhochschulabsolventInnen die statistische "AkademikerInnenquote" jedenfalls zunehmen müßte. Je nach Ausbildungsspezialisierung könnten FachhochschülerInnen entweder als praxisnahe Alternative zu UniversitätsabsolventInnen oder auch als Alternative zu "BHS-AbsolventInnen mit Erfahrung" angesehen werden. Letztere gelten derzeit laut W.A.S.-Studie - und ähnlich nach Ergebnissen einer Befragung des IBW (Schneeberger 1998) - für gut zwei Drittel der UnternehmensvertreterInnen "zumindest in einigen Positionen" als AkademikerInnen-Alternative.

Es wäre plausibel, daß sich die Marktsplattung, ähnlich wie in Deutschland, verstärkt: UniversitätsabsolventInnen mit passenden Qualifikationen, die in Großunternehmen - oder in sehr dynamischen, kleineren Firmen - Platz finden, könnten weiterhin mit lukrativen Karrieren rechnen. Im Bereich der KMU könnte der Marktwert Hochqualifizierter durch die verstärkte Konkurrenz noch etwas stärker in Mitleidenschaft gezogen werden.

- o Die **Verteilung der AkademikerInnen auf Wirtschaftsklassen** blieb in Österreich in den letzten zwanzig Jahren weitgehend unverändert. Zwei Wirtschaftsklassen - "Banken und Versicherungen" und "Rechts- und Wirtschaftsdienste" - verzeichneten signifikante Zuwächse. Relativ gleichbleibende hohe Anteile an AkademikerInnen verzeichnen die Wirtschaftsklassen "Erzeugung und Verarbeitung von Metallen" sowie "Handel und Lagerung"<sup>31</sup>.

Ähnlich konzentrierten sich in Deutschland<sup>32</sup> die höchsten Zunahmen bei Erwerbstätigen mit Universitätsabschluß in den 80er Jahren auf "Übrige Dienstleistungsunternehmen" (deckt sich zu einem erheblichen Teil mit der alten österreichischen Kategorie "Rechts- und Wirtschaftsdienste"), die Wirtschaftsklasse "Kredit und Versicherungen" und "Private Bildung", inklusive Wissenschaft, Kultur<sup>33</sup>.

- o Auffallend ist, daß expandierende Unternehmen - in dieser Kategorie auch KMUs - eher höhere AkademikerInnenquoten aufweisen, als stagnierende (siehe Unternehmensbefragung W.A.S.). Da formale Höherqualifizierung der Belegschaft nur teilweise über den Austausch vorhandener MitarbeiterInnen bzw. im Zuge des Ersatzes (weniger qualifizierter) Ausscheidender stattfindet, sondern am ehesten im Zuge einer Belegschafts-Aufstockung (Unternehmensexpansion in neue oder auch in traditionellen Bereichen), ist auch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene eine positive Wirtschaftsentwicklung wesentliche Voraussetzung für eine entsprechend dynamische Nachfrage nach AkademikerInnen.

Anläßlich einer deutschen Unternehmensbefragung 1992 - in einem Rezessionsjahr mit bescheidenen 0,8 Prozent Wachstum - gaben lediglich 10 Prozent der Befragten an, in den nächsten Jahren ihren AkademikerInnenanteil erhöhen

---

31 Hohe AkademikerInnenanteile haben - wie bereits erwähnt - der öffentliche Sektor i.e.S. und die Sektoren „Unterrichts- und Forschungswesen“ sowie ‘Gesundheits- und Fürsorgewesen’.

32 Die bis 1994 in Österreich geltende Wirtschaftsklassen-Einteilung ist mit der früheren deutschen Kategorisierung nicht unmittelbar vergleichbar.

33 Tessaring, 1994; Die Wirtschaftsklasse ‘Private Bildung’ umfaßt: private Bildung, Wissenschaft, Kultur, Sport und Unterhaltung. ‘Übrige Dienstleistungsunternehmen’: private Rechts- und Wirtschaftsberatung, Architekturbüros, Wohnungswesen, Werbung, Bewachung, Körperpflege, Hygiene, Vermietung beweglicher Sachen, Maklergewerbe.



zu wollen. Für die relativ größere Arbeitsplatzsicherheit dieser Gruppe spricht, daß aber auch kaum ein Unternehmen erwog, die AkademikerInnenquote zu senken.

Hinsichtlich der in der Wirtschaft **präferierten Fachrichtungen** zeigen sich für Österreich und Deutschland erwartungsgemäß Parallelen: Die Nachfrage konzentriert sich in erster Linie auf AbsolventInnen sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher bzw. technischer Studien; JuristInnen haben dagegen an Terrain verloren. Grundsätzlich mäßig scheint die Nachfrage der Wirtschaft nach AbsolventInnen der Geistes- und Naturwissenschaften, der Kunsthochschulen, der Medizin, Montanistik und Bodenkultur zu sein. Speziell die geringe Nachfrage nach GEWI- und GRUWI-AbsolventInnen wurde für Österreich in verschiedenen Studien registriert - so etwa in der W.A.S.-Erhebung, aber auch in einer Arbeit des Zentrums für Berufsplanung<sup>34</sup>, das im Rahmen seiner Unternehmensbefragung zu dem Ergebnis kam, daß die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung von GEWI/GRUWI-AbsolventInnen seitens der Befragten überwiegend als "gering bis sicher nicht" eingestuft wurde - dies nicht nur von VertreterInnen der Privatwirtschaft sondern auch von VertreterInnen der öffentlichen Verwaltung. Extrem gering ist (nach einer W.A.S.-Erhebung zum Thema) das Interesse an LehramtsabsolventInnen in der Wirtschaft: Nur 2,5 Prozent von 465 befragten Unternehmen hatten ein bis zwei Personen dieser Qualifikation; sie waren am ehesten in der Personalverwaltung, im Sekretariat oder im Service eingesetzt. Auch Prognoserechnungen von Biffi (1997) zeigen für die Zeit 1994-2000 einen (in absoluten Zahlen wie prozentuell) deutlich steigenden Bedarf an Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und Zuwächse bei TechnikerInnen/NaturwissenschaftlerInnen. An zusätzlichen AbsolventInnen philosophischer, künstlerischer Studien scheint auch in dieser Rechnung (inklusive öffentlicher Sektor) nur minimaler Bedarf.

Eine entsprechende Bevorzugung von AbsolventInnen wirtschaftsnaher Studien zeichnete sich in Deutschland bereits Ende der 70er Jahre ab. In diesem Zusammenhang wurde auch festgestellt, daß das geringe Interesse von Wirtschaft und Sozial-/GeisteswissenschaftlerInnen aneinander zum Teil auf Gegenseitigkeit beruhte. Erst allmählich nahm die Bereitschaft von SoziologInnen, PolitologInnen usw. zu, sich entsprechende Zusatzqualifikationen anzueignen - womit sich ihre Ausgangsposition etwas besserte (Siegers, 1996). Weiters wurde in Deutschland in den 80er Jahren zuerst bei AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften, aber letztlich auch auf breiter Ebene, die Bereitschaft registriert, zumindest interimistisch ausbildungsfremde und aus ihrer Sicht unterwertige Tätigkeiten anzunehmen. Tendenzen in diese Richtung waren in den letzten Jahren (aufgrund der etwas günstigeren Arbeitsmarktsituation für AkademikerInnen) mit etwas Verspätung auch in Österreich erkennbar.

Hinsichtlich der **an AkademikerInnen gestellten Anforderungen** wünschten sich die Antwortenden der W.A.S.-Erhebungen BewerberInnen die "zum Team passen", die "richtige" Studienrichtung absolviert haben und über einschlägige Berufserfahrung verfügen. Weiters sollen sie wenn möglich - je nach Grundausbildung - über spezifische ergänzende Zusatzqualifikationen wie etwa Sprachkenntnisse, Mana-

---

34 Zentrum für Berufsplanung, 1997. Die AbsolventInnen des Institutes für Übersetzer- und Dolmetscherausbildung (GEWI und GRUWI) aus der Sicht der Arbeitgeber. Wien. Die Stichprobe umfaßte 73 'Unternehmen' des privaten wie auch öffentlichen Sektors.

gementwissen, Statistikwissen usw. verfügen. Darüber hinaus wird inhaltliche Flexibilität erwartet. Kurze Studienzeiten werden als Anforderung seltener explizit in den Vordergrund gestellt, bei der Wunschkombination "unter 30, mit Berufserfahrung" aber faktisch vorausgesetzt.

Zu ähnlichen Ergebnissen kamen in Deutschland etwa Falk/Weiß, bei deren Erhebung die befragten Unternehmen neben der entsprechenden fachlichen Qualifikation vor allem Persönlichkeitsmerkmale (Teambereitschaft, Leistungsbereitschaft, kognitive Fähigkeiten, Lernbereitschaft) und Zusatzqualifikationen (EDV-Kenntnisse und Fremdsprachen) in den Vordergrund des Anforderungsprofils stellten. Kurze Studiendauer und hervorragende Noten dürften als Grundvoraussetzung für einen problemlosen Einstieg noch etwas stärker betont werden als hierzulande; tatsächlich wird die Anforderung "überdurchschnittlicher Studienerfolg" in deutschen (wie auch britischen oder US-amerikanischen) Stellenangeboten deutlich öfter hervorgehoben.

Erwartet wird nach Angaben deutscher Experten vielfach auch die Bereitschaft, Einstiegsstellen unterhalb der formalen Qualifikation zu akzeptieren, ein Aufstieg scheint aber meist möglich. Tatsächlich ergab eine Studie zum Thema (Pflicht et al. 1994), daß 1991 "nur" zwischen 8 und 16 Prozent aller erwerbstätigen UniversitätsabsolventInnen bzw. zwischen 10-20 Prozent der FachhochschulabsolventInnen in Betätigungsfeldern arbeiteten, die ihrer Ausbildung nach als nicht angemessen einzustufen sind (von Erwerbstätigen mit abgeschlossener Lehre/Berufsschule waren dagegen ca. 25 Prozent unterhalb ihrer erworbenen Qualifikationen eingesetzt). Nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung ist vor allem ein Problem der Frauen (hier liegt die Fehlbesetzungsquote zwischen 11-22, bzw. zwischen 19 und 33 Prozent). Es ist anzunehmen, daß die Zahlen für Österreich sich in eine ähnliche Richtung entwickeln. Daten aus der W.A.S.-Studie - bei der allerdings Mischindikatoren verwendet wurden, bei denen eher das Kriterium "fachspezifischer" Einsatz und weniger die hierarchische Position im Vordergrund stand - legen dies zumindest nahe. Anlässlich der später präsentierten AbsolventInnenbefragung meinte fast ein Drittel, daß ihre Arbeit ggf. auch von Nicht-AkademikerInnen erledigt werden könnte. 9 Prozent fanden, daß sie gemessen an ihrer Qualifikation nicht adäquat eingesetzt wären, 27 Prozent fanden die Aufgabenstellung nur teilweise passend.

Rund die Hälfte der UnternehmensvertreterInnen gaben bei den W.A.S.-Erhebungen an, daß die zuletzt eingestellten **AkademikerInnen** dem Bedarf entsprechen hätten. **Mängel** werden am ehesten hinsichtlich mangelnder Zielorientiertheit in der Arbeitsweise sowie bezüglich fehlendem Managementwissen und Verhandlungsgeschick genannt. Als persönliche Schwächen wurden - ähnlich wie in deutschen Studien - vor allem zu hohe finanzielle Ansprüche, Unselbständigkeit und eine gewisse Überheblichkeit betont. Zwischen den Geschlechtern wird von den meisten - 85 Prozent - der Antwortenden hinsichtlich sachlicher wie persönlicher Qualifikationen/Mängel kein prinzipieller Unterschied gesehen.

Bei der Beurteilung des kurzfristigen **Bedarfs an zusätzlichen AkademikerInnen** gaben sich die Unternehmen in den letzten Jahren eher vorsichtig. In der bereits zitierten deutschen Befragung hatten - auch angesichts der damals ungünstigen Wirtschaftslage - nur zehn Prozent der Befragten zusätzliches akademisches Personal einstellen wollen. Von den vom W.A.S. 1997 und 1998 befragten Unterneh-

mensvertreterInnen erwogen immerhin 25-30 Prozent, in den nächsten zwei Jahren UniversitätsabsolventInnen zu engagieren (etwa die Hälfte hatte dezidiert keine derartigen Absichten, der Rest hatte die Frage nicht beantwortet); zum Teil beschränkte sich der Bedarf allerdings auf nur ein, zwei Personen.

Die Einschätzungen der UnternehmensvertreterInnen zu den längerfristigen Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen mit juristischem oder philosophischem Abschluß in Relation zu Personen anderer Qualifikationsgruppen scheinen eher von Skepsis geprägt. Für AbsolventInnen wirtschaftlicher Studien (vor allem mit Schwerpunkt Betriebswirtschaft) sah die Mehrheit der Befragten zumindest bei der Hälfte typischer Tätigkeitsbereiche verbesserte Jobchancen (v.a. Management/Führungspositionen), für TechnikerInnen in den Gebieten EDV, qualifizierte Produktion, Forschung - wobei beiden Gruppen aber zum Teil Konkurrenz von FachhochschülerInnen erwachsen könnte. Eindrucksvoll im Vormarsch wurden letztere vor allem im Bereich EDV gesehen - wo sie auch HTL-AbsolventInnen in die Quere kommen dürften - oder auch im qualifizierten Produktionssegment.

## **2. Ergebnisse der Unternehmensbefragung 1998 zum AkademikerInnenbedarf österreichischer Unternehmen**

### **2.1 Die Stichprobe**

Seitens des Forschungszentrums W.A.S. wurde bereits im letzten Jahr (Jahreswende 1996/97) eine repräsentative Unternehmensbefragung zu den aktuellen und künftigen Beschäftigungschancen von JungakademikerInnen in der Privatwirtschaft durchgeführt.<sup>35</sup> Das Ziel der nun bearbeiteten erneuten Befragung (im Jänner/Februar 1998) war es, etwaige Veränderungen in den Angaben der UnternehmensvertreterInnen gegenüber dem Vorjahr zu erfassen.

Zwecks Vergleichbarkeit der Ergebnisse wurde zur Jahreswende 1997/98 praktisch der gleiche Fragebogen wie im Vorjahr (nur aufgrund von Erfahrungswerten leicht überarbeitet bzw. ergänzt) verschickt. Zusätzlich wurde ein einseitiger Fragebogen "Zur Beschäftigung von LehramtsabsolventInnen in der Wirtschaft" beigelegt. Im Mittelpunkt des Interesses steht einerseits die Beschäftigungspolitik der UnternehmensvertreterInnen, andererseits ihre subjektive Einschätzung der künftigen Arbeitsmarktchancen von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft.

Insgesamt wurden 6272 Fragebogen an Unternehmen versendet.<sup>36</sup> Die Stichprobe stammt aus dem Adreßmaterial der ÖSTAT-Arbeitsstättenzählung 1991 und war mit jener die ein Jahr zuvor verwendet wurde, identisch: Es wurden alle Arbeitsstätten mit mehr als 100 Beschäftigten sowie eine 6-prozentige Stichprobe von Unternehmen mit 5-99 Beschäftigten angeschrieben (ohne die Wirtschaftsklassen 96, 97, 98). Die Quote der zurückgeschickten, auswertbaren Fragebogen betrug 1998 bedauerlicherweise nur rund 8 Prozent - gegenüber 9,3 Prozent im Vorjahr. Ein Grund

---

35 Finder, 1997. Beschäftigungschancen von HochschulabsolventInnen. Unternehmensbefragung. Forschungsbericht. Wien.

36 Im Anhang ist ein Musterexemplar des Fragebogens beigelegt.

dafür sind erhöhte "Retouren" (Siedlungen, Insolvenzen)<sup>37</sup> bzw. auch Personalreduktionen bei einzelnen Kleinbetrieben auf unter 5 Personen. Diese Probleme schlagen sich vor allem in der Repräsentanz von KMUs mit unter 100 Beschäftigten nieder. Weiters dürften auch Zufälligkeiten mitspielen, wie (nach Aussage von einigen nicht-antwortenden Unternehmensvertretern, die mündlich kontaktiert worden waren) "aktuelle Überhäufung mit Fragebogen", die einige Großunternehmen zur Nicht-Teilnahme veranlaßten.

Insgesamt standen im Vorjahr 589 und diesmal 478 auswertbare Fragebogen zur Verfügung - wobei trotz zum Vorjahr identischer Stichprobe nur 156 Unternehmen beide Male geantwortet hatten. Trotz dieser drastischen Umschichtung entsprechen die Grundstrukturen der Gesamtheit im wesentlichen jenen des Vorjahrs und scheinen in etwa repräsentativ für die (überproportional auf größere Unternehmen abzielende) Stichprobe:

- o Es handelte sich zu rd. 60 Prozent um private Einzelunternehmen, zu 21 Prozent um inländische Stammbetriebe mit Zweigstellen (bzw. Zweigbetriebe inländischer Unternehmen) und zu 9 Prozent um Zweigbetriebe ausländischer Unternehmen; die Restgruppe umfaßt v.a. Unternehmen, die überwiegend im öffentlichen Eigentum stehen und Vereine.
- o Etwa 5 Prozent der Antwortenden waren dem primären Sektor zuzurechnen, ca. die Hälfte dem Produktionsbereich (in dem speziell Metallerzeugung-/Verarbeitung und Bauwesen stark vertreten sind) und rd. 45 Prozent dem Dienstleistungssektor (dominiert vom Handel).
- o Aufgrund der spezifischen Stichprobe entfallen rd. 40 Prozent der Fragebogen auf Unternehmen mit mehr als 100 MitarbeiterInnen, ein Viertel der Befragten hatten bis zu 10, das restliche Drittel 11 bis 100 Beschäftigte. 65 Prozent der Unternehmen hatten Geschlechterproportionen angegeben. Bei diesen liegt die Frauenquote bei 40 Prozent und sinkt mit zunehmender Unternehmensgröße bzw. AkademikerInnenzahl.
- o Die Umsätze der Antwortenden scheinen sich mit 46 Prozent "expandierenden" Unternehmen und nur 18 Prozent mit rückläufigen Umsatz überdurchschnittlich zu entwickeln. 91 Prozent von ihnen hatten in den letzten fünf Jahren neue MitarbeiterInnen eingestellt. Die Qualifikationsstruktur der MitarbeiterInnen liegt über dem Österreich-Durchschnitt: Weniger als 30 Prozent fallen in die Kategorie "An-/Ungelernte", etwas über 60 Prozent sind FacharbeiterInnen/qualifizierte Verwaltungskräfte und 10 Prozent wurden als Führungskräfte/AkademikerInnen qualifiziert. Bei mehr als der Hälfte der Antwortenden hatte sich die Qualifikationsstruktur in den letzten 5 bis 10 Jahren verbessert, nur bei 4 Prozent verschlechtert.

---

<sup>37</sup> Die Güte des Adreßmaterials wird mit zunehmendem Abstand zur Arbeitsstättenzählung (nur alle 10 Jahre) geringer. Bei einer erneuten Erhebung wäre es sinnvoll, die Adressen nicht mehr existierender/unauffindbar verzogener Unternehmen auszutauschen. Neues Adreßmaterial des ÖSTAT wird leider erst nach 2001 zur Verfügung stehen.

Die AkademikerInnenquote aller Unternehmen, die geantwortet hatten, lag bei 3,8 Prozent. Insgesamt beschäftigten 45 Prozent der Unternehmen im Durchschnitt 31 AkademikerInnen, nur die Hälfte davon hatte freilich mehr als 6 Personen dieser Qualifikationsgruppe im MitarbeiterInnenstab, d.h. die Streuung war beträchtlich. Die Verteilung der AkademikerInnen nach Wirtschaftsklassen entspricht sinngemäß den ÖSTAT-Daten, mit der Unternehmensgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, auf AkademikerInnen zu stoßen.

*Tabelle 1: Wirtschaftsklassen und Unternehmensgröße*

1. Z.: Zahl d. Antw. 2. Z.: Zeilen % 3. Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201 und mehr	gesamt
Primärer Sektor	3 13,6 2,5	4 18,2 3,8	6 27,3 14,0	3 13,6 3,5	6 27,3 5,5	22 100,0 4,7
Produktion	37 21,3 30,3	35 20,1 33,3	14 8,0 32,6	37 21,3 43,5	51 29,3 46,4	174 100,0 37,4
Bauwesen	13 21,0 10,7	20 32,3 19,0	9 14,5 20,9	12 19,4 14,1	8 12,9 7,3	62 100,0 13,3
Handel	22 40,0 18,0	9 16,4 8,6	4 7,3 9,3	11 20,0 12,9	9 16,4 8,2	55 100,0 11,8
Hotel- /Gastgewerbe	12 52,2 9,8	8 34,8 7,6		1 4,3 1,2	2 8,7 1,8	23 100,0 4,9
Verkehr/Nachrichten	2 12,5 1,6	2 12,5 1,9	2 12,5 4,7	4 25,0 4,7	6 37,5 5,5	16 100,0 3,4
Banken/Versicherung	2 7,4 1,6	5 18,5 4,8	2 7,4 4,7	10 37,0 11,8	8 29,6 7,3	27 100,0 5,8
Wirtschaftsdienste	9 50,0 7,4	6 33,3 5,7	1 5,6 5,6	1 5,6 5,6	1 5,6 5,6	18 100,0 3,9
Kunst/Sport	1 20,0 0,8	3 60,0 2,9			1 20,0 0,9	5 100,0 1,1
Gesundheits-/ Fürsorgewesen	11 57,9 9	3 15,8 2,9		2 10,5 2,4	3 15,8 2,7	19 100,0 4,1
Unterricht		1 50,0 1,0			1 50,0 0,9	2 100,0 0,4

→ Tabelle wird fortgesetzt

1. Z.: Zahl d. Antw. 2. Z.: Zeilen % 3. Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201 und mehr	gesamt
Gebietskörpersch.			1 25,0 2,3	1 25,0 1,2	2 50,0 1,8	4 100,0 0,9
Sonstige	10 26,3 8,2	9 23,7 8,6	4 10,5 9,3	3 7,9 3,5	12 31,6 10,9	38 100,0 8,2
gesamt	122	105	43	85	110	465

Im Vergleich zum letzten Jahr ist die relative Verteilung der antwortenden Unternehmen, sieht man von geringfügigen Schwankungen ab, in etwa gleichgeblieben - gleiches gilt für die Unternehmensgröße.

*Tabelle 2: Umsatzentwicklung und Anzahl der AkademikerInnen im Unternehmen*

	Zahl der AkademikerInnen im Unternehmen					
	keine	1	2-3	4-10	11 u. mehr	gesamt
EXPANSION	31,4	35,1	41,9	69,5	75,5	45,5
STAGNATION	41,8	52,6	38,7	11,7	17,0	36,4
RÜCKGANG	26,8	12,3	19,4	7,3	7,5	18,1
gesamt	194	57	62	82	53	448

Verglichen zum letzten Jahr ist der Anteil der Unternehmen mit 2 oder mehr AkademikerInnen relativ betrachtet leicht gestiegen. Dieses Jahr sind mehr Unternehmen in der Stichprobe die angaben, daß ihr Unternehmen expandiere.

*Tabelle 3: Qualifikationsentwicklung nach der Zahl der AkademikerInnen*

	Zahl der AkademikerInnen im Unternehmen					
	keine	1	2-3	4-10	11 u. mehr	gesamt
nein	60,0	45,6	40,0	19,0	13,1	41,8
mehr Höherqualifizierte	35,4	50,9	56,9	77,4	83,6	54,3
weniger Höherqualifizierte	4,6	3,5	3,1	3,6	3,3	3,9
gesamt	195	57	65	84	61	462

Ähnlich zum letzten Jahr gaben über 50 Prozent der Unternehmen an, in den letzten Jahren mehr Höherqualifizierte zu beschäftigen.

Tabelle 4: Einsatz der AkademikerInnen im Unternehmen nach Fakultät

1.Z.: Antworten 2.Z.: Spalten %	Fakultäten							
	Jus	SOWI	GEWI/ NAWI	Med.	Tech.	BOKU	Montan	Kunst
fachspezifisch	64 98,5	148 98,0	30 78,9	21 91,3	107 89,9	21 80,8	19 90,5	4 100,0
ungefähr fach- spezifisch	1 1,5	3 2,0	8 21,1	2 8,7	10 8,4	3 11,5	2 9,5	
anders					2 1,7	2 7,7		
gesamt	65	151	38	23	119	26	21	4

AkademikerInnen werden primär fachspezifisch eingesetzt, im Vergleich zum letzten Jahr sank der Anteil jener Unternehmen, welche AkademikerInnen nicht fachspezifisch einsetzen. (23 Unternehmen 1997 zu 4 Unternehmen dieses Jahr)

Aufgrund der großen Ähnlichkeit der Ergebnisse mit den bei Hofstätter 1997 präsentierten, folgt hier nur eine geraffte Darstellung.

## 2.2 Akademisierung der Unternehmen - Einstellungsverhalten

Insgesamt hatten mehr als 80 Prozent der Unternehmen mit Universitäts-AbsolventInnen im Betrieb diese Gruppe aufgestockt und in den letzten fünf Jahren (inklusive Ersatzbedarf) durchschnittlich 7 bis 8 AkademikerInnen eingestellt - v.a.<sup>38</sup>, um den gestiegenen Anforderungen an bestimmte Positionen (41 Prozent) resp. der Unternehmensexpansion in neue Bereiche (31 Prozent) Rechnung zu tragen. Fast ein Drittel der Unternehmen nützte unter anderem den Abgang/die Fluktuation von Nicht-AkademikerInnen zur Höherqualifizierung des Personals. Weitere wesentliche Motive waren Expansion im traditionellen Unternehmensbereich, Ersatz von abgehenden AkademikerInnen usw. Auf die Einstellung von UniversitätsabsolventInnen verzichtet wurde - soweit Personalbedarf bestand - von Betrieben ohne AkademikerInnen in erster Linie mangels Interesse an dieser Qualifikationskategorie und von der Gesamtgruppe, weil "Personen mit Fachausbildung ebenso geeignet" wären.

38 Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 5: Fakultät der beschäftigten AkademikerInnen nach Unternehmensgröße

1.Z.: Zahl d. AkademikerInnen insgesamt 2.Z.: Mittelwert 3.Z.: Zahl d. antwortenden Unternehmen	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	-10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
Rechtswissenschaft	9 1,28 7	17 1,89 9	13 2,17 6	28 1,87 15	478 14,48 33	545 7,79 70
Sozial- u. Wirtschaftswissenschaft	7 1,17 6	30 2,14 14	50 4,17 12	168 3,43 49	2115 25,79 82	2370 14,54 163
Geistes- u. Naturwissenschaft		10 2,00 5	3 1,00 3	22 2,20 10	162 6,75 24	197 4,69 42
Medizin	19 2,70 7	6 2,00 3	1 1,00 1	27 13,50 2	146 12,17 12	199 7,96 25
Technische Studien	13 1,63 8	41 3,73 11	62 4,13 15	97 3,23 30	730 11,41 64	943 7,37 128
Bodenkultur	3 1,00 3	5 1,67 3	31 3,44 9	5 1,67 3	56 7,00 8	100 3,85 26
Montanistische Studien		2 1,00 2	2 2,00 1	5 1,25 4	90 8,18 11	99 5,50 18
künstlerische Studien		1 1,00 1			4 2,00 2	5 1,67 3

Abgesehen von den technischen Studien, Studien der Montanistik und künstlerische Studien liegt der Mittelwert dieses Jahr jeweils höher. Dies dürfte primär darauf zurückzuführen sein, daß dieses und letztes Jahr teils unterschiedliche Unternehmen geantwortet haben und somit in der diesjährigen Stichprobe Firmen mit einem hohen AkademikerInnenanteil einer Fakultät beinhaltet sind, die letztes Jahr nicht dabei waren.



Tabelle 6: Gründe für Unternehmen, keine AkademikerInnen einzustellen, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl der Nennungen 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
generell kein Personalbedarf	39 45,9	24 33,3	5 31,3	4 15,4	3 30,0	75 35,9
kein Bedarf in dieser Qualifikations- kategorie	51 60,0	47 65,3	10 62,5	16 61,5	6 60,0	130 62,2
AkademikerInnen sind zu teuer	12 14,1	13 18,1	4 25,0	6 23,1	1 10,0	36 17,2
AkademikerInnen sind zu praxisfremd	13 15,3	17 23,6	3 18,8	5 19,2		38 18,2
Personen mit höherer Fach- ausbildung ebenso geeignet	22 25,9	21 29,2	6 37,5	10 38,5	4 40,0	63 30,1
Sonstiges	3 3,5	4 5,6	1 6,3		1 10,0	9 4,3
gesamt	85	72	16	26	10	209

Die Zustimmung zu den jeweils vorgegebenen Aussagen blieb relativ gleich, allerdings haben die Aussagen, daß AkademikerInnen zu praxisfremd und zu teuer sind, verhältnismäßig zugelegt.

Tabelle 7: Gründe für die Neueinstellung von AkademikerInnen nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl d. Nennungen 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
Abgang von AkademikerInnen ersetzen	9 40,9	3 12,0	5 21,7	17 32,7	32 35,2	66 31,0
Abgang von Nicht-Akademiker- Innen ersetzen	5 22,7	7 28,0	4 17,4	5 9,6	26 28,6	47 22,1
Fluktuationsausgleich von AkademikerInnen	4 18,2	5 20,0	5 21,7	7 13,5	31 34,1	52 24,4
Fluktuationsausgleich von Nicht- AkademikerInnen	1 4,5	4 16,0		1 1,9	12 13,2	18 8,5
Unternehmensexpansion im trad. Bereich	5 22,7	10 40,0	7 30,4	9 17,3	24 26,4	55 25,8
Unternehmensexpansion in neuen Bereichen	2 9,1	12 48,0	5 21,7	9 17,3	37 40,7	65 30,5
höhere Anforderungen an bestimmte Positionen	4 18,2	8 32,0	8 34,8	19 36,5	48 52,7	87 40,8
größeres AkademikerInnen- angebot	1 4,5	3 12,0		5 9,6	7 7,7	16 7,5
AkademikerInnen sind billiger geworden	4 18,2	2 8,0	2 8,7	15 28,8	7 7,7	30 14,1
Sonstiges	3 13,6	1 11,1	1 11,1	2 22,2	2 22,2	9 4,2
gesamt	22	25	23	52	91	213

Es ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr leichte Schwankungen. Der Anteil der Unternehmen, welche "Expansion in neuen Bereichen" als Grund für die Neueinstellung von AkademikerInnen angab, sank um 8 Prozent, was die größte Abweichung zum Vergleichsvorjahr darstellt.

Tabelle 8: Berufserfahrung der zuletzt eingestellten AkademikerInnen nach Unternehmensgröße

1.Z.: Zahl der Antwortenden 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
ohne Berufserfahrung	6 46,2	5 20,8	11 50,0	17 36,2	25 26,3	64 31,8
bis fünf Jahre Berufserfahrung	7 53,8	12 50,0	9 40,9	24 51,1	60 63,2	112 55,7
mehr als fünf Jahre Berufserfahrung		7 29,2	2 9,1	6 12,8	10 10,5	25 12,4
gesamt	13	24	22	47	95	201

Im Vergleich zum letzten Jahr ist der Anteil der Gruppe "bis zu fünf Jahren Berufserfahrung" im Verhältnis leicht gestiegen.

Gefunden werden passende BewerberInnen außer über Inserate (bei fast der Hälfte der Befragten) zunehmend unter "Blindbewerbungen" (37 Prozent) über Personalberater (34 Prozent) oder persönliche Kontakte. Auch direkte Kommunikation mit Universitätsinstituten ist für manche Routine. Je kleiner ein Unternehmen, umso eher werden kostensparende Methoden wie Sichten unaufgefordert eingehender Bewerbungen oder Kontakte genützt. Personalberater, Headhunter oder auch das AMS werden am ehesten von Großbetrieben frequentiert.

Die typische Zielgruppe hat sich nicht verändert: Personen unter oder um die dreißig - zum Teil frisch von der Uni, vorzugsweise (von mehr als der Hälfte präferiert) mit ein bis fünf Jahren Berufserfahrung. Die Tendenz zu Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen bzw. TechnikerInnen bei den Neueingestellten hält an. Generell die wichtigsten Faktoren bei der Einstellung neuer AkademikerInnen (in dieser Reihenfolge): BewerberInnen sollten die richtige Studienrichtung vorweisen und zum vorhandenen Team passen und ggf. Berufserfahrung und/oder Zusatzqualifikationen mitbringen. Weiter gewünscht werden sachliche Flexibilität und Lernbereitschaft. Auf die Studiendauer wird eher geachtet als auf Noten, oder Test-Ergebnisse (zu den Ausnahmen zählen etwa VertreterInnen einzelner großer Konzerne).

Rund 55 Prozent der antwortenden Unternehmen mit AkademikerInnen im Beschäftigtenstab - und rund 10 Prozent derer ohne AkademikerInnen - erwog, in den nächsten zwei Jahren (weitere) UniversitätsabsolventInnen einzustellen. Mehr als 60 Prozent von ihnen (zahlenmäßig waren hier v.a. Produktions-, Handelsbetriebe, Banken/Versicherungen am häufigsten vertreten) denken dabei an SoWi-AbsolventInnen, am liebsten mit Schwerpunkt Betriebswirtschaft, ggf. Handelswissenschaften. 46 Prozent der UnternehmensvertreterInnen (v.a. aus Produktionsbetrieben und Bauwesen) könnten innerhalb der nächsten zwei Jahre TechnikerInnen benötigen<sup>39</sup>, nur 10 Prozent erwägen die Einstellung von JuristInnen. An AbsolventInnen anderer Fakultäten hatte nur noch jeweils eine Minderheit Interesse - hier rangierten MedizinerInnen vor AbsolventInnen der Bodenkultur, der Montanistik bzw. der Geisteswissenschaften.

<sup>39</sup> Da Unternehmen kaum konkrete Prognosen über die Zahl der ggf. benötigten Kräfte äußern, konzentrierte sich unsere Befragung auf das Qualifikationsspektrum. Angaben darüber, wieviele Kräfte im jeweiligen Spektrum benötigt würden, existieren nicht.

Unabhängig vom Ausbildungsschwerpunkt wünschen sich 75 Prozent der Antwortenden jedenfalls BewerberInnen mit einschlägiger Berufserfahrung: Damit und mit Weiterbildungsbereitschaft kann in vielen Fällen auch weniger passende formale Ausbildung wettgemacht werden - soweit der/die Betreffende jung genug ist. AkademikerInnen über 28 Jahren, die noch keinerlei berufliche Erfahrung gesammelt haben, wären dagegen für 47 Prozent der Befragten nur noch im Ausnahmefall, für 12 Prozent dezidiert nicht mehr interessiert. Für AkademikerInnen mit Erfahrung liegt die Grenze für einen problemlosen Umstieg typischerweise bei rund 35 Jahren. BewerberInnen zwischen 40 und 45 Jahren würden von 44 Prozent der Befragten nur noch im Ausnahmefall, von 17 Prozent überhaupt nicht mehr in Betracht gezogen. Das zeigt, daß die Karriere früher denn je geplant werden muß. LangzeitstudentInnen sollten jedenfalls schon während des Studiums gezielt Praxiserfahrung erwerben (tatsächlich sind mittlerweile 90 Prozent der StudentInnen zumindest fallweise, gut die Hälfte regelmäßig erwerbstätig; in der Mehrzahl der Fälle steht die Tätigkeit zumindest teilweise im Zusammenhang zur Ausbildung).

*Tabelle 9: Bereitschaft, AbsolventInnen über 28 Jahre ohne Berufserfahrung einzustellen - nach Betriebsgröße*

1.Z.: Zahl d. Antwortenden 2.Z.: Zeilen % 3.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
JA	16 14,3 40,0	14 12,5 35,0	8 7,1 27,6	25 22,3 39,1	49 43,8 49,0	112 41,0
AUSNAHMSWEISE	17 13,3 42,5	17 13,3 42,5	18 14,1 62,1	29 22,7 45,3	47 36,7 47,0	128 46,9
NEIN	7 21,2 17,5	9 27,3 22,5	3 9,1 10,3	10 30,3 15,6	4 12,1 4,0	33 12,1
gesamt	40	40	29	64	100	273

*Tabelle 10: Bereitschaft der Unternehmen, über 40jährige einzustellen, nach Betriebsgröße*

1.Z.: Zahl der Antwortenden 2.Z.: Zeilen % 3.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
JA	11 10,5 27,5	10 9,5 25,0	14 13,3 50,0	26 24,8 40,6	44 41,9 44,9	105 38,9
AUSNAHMSWEISE	15 12,7 37,5	17 14,4 42,5	10 8,5 35,7	28 23,7 43,8	48 40,7 49,0	118 43,7
NEIN	14 29,8 35,0	13 27,7 32,5	4 8,5 14,3	10 21,3 15,6	6 12,8 6,1	47 17,4
gesamt	40	40	28	64	98	270

Die Bereitschaft der Unternehmen, über 28jährige ohne Berufserfahrung bzw. über 40jährige einzustellen, ist in etwa gleichgeblieben zum Vorjahr.

*Tabelle 11: Altersgruppe, in der üblicherweise neue Kräfte gesucht werden, nach Betriebsgröße*

1.Z.: Zahl Antwortende 2.Z.: Zeilen % 3.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
unter 30	11 10,5 55,0	14 13,3 50,0	14 13,3 53,8	23 21,9 43,4	43 41,0 46,7	105 47,9
30 - 35	8 7,4 40,0	10 9,3 35,7	12 11,1 46,2	30 27,8 56,6	48 44,4 52,2	108 49,3
über 35	1 16,7 5,0	4 66,7 14,3			1 16,7 1,1	6 2,7
gesamt	20	28	26	53	92	219

Verglichen mit dem Vorjahr geben relativ weniger Unternehmen an, typischerweise Arbeitskräfte mit über 35 Jahren zu suchen.

Tabelle 12: Rekrutierungsform von Akademikerinnen nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl d. Nennungen 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201 +	gesamt
Inserat	6 24,0	12 46,2	7 30,4	26 46,4	71 72,4	122 53,5
Personalberater	2 8	5 19,2	5 21,7	23 41,1	42 42,9	77 33,8
Headhunter		1 3,8	1 4,3	2 3,6	12 12,2	16 7,0
Kontakt zu Uni-Instituten	3 12,0	7 26,9	7 30,4	7 12,5	27 27,6	51 22,4
Job-Börse an Uni	2 8,0		2 8,7	5 8,9	14 14,3	23 10,1
persönl. Kontakte	9 36,0	9 34,6	12 52,2	11 19,6	26 26,5	67 29,4
genügend Bewerbungen	13 52,0	8 30,8	9 39,1	18 32,1	37 37,8	85 37,3
AMS für AkademikerInnen	2 8,0	2 7,7		1 1,8	6 6,1	11 4,8
Sonstiges	1 4,0					1 0,4

Die Unternehmen der diesjährigen Stichprobe scheinen weniger persönliche Kontakte zu haben - so gaben dieses Jahr rund 29 Prozent an, über diesen Weg AkademikerInnen zu suchen - letztes Jahr waren es fast 40 Prozent. Vor allem Betriebe mit unter 100 MitarbeiterInnen gaben diese Form der Rekrutierung weit weniger häufig an.

Tabelle 13: Rekrutierungsformen und wesentliche Einstellungskriterien (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl d. Nennungen 2.Z.: Spalten %	Rekrutierungsformen									
	In-serat	Perso-nalbe-rater	Head-hunter	Kon-takt Uni. Inst.	Job-Börse Uni	per-sönl. Kon-takte	genug Bewer-bun-gen	AMS	sonst.	ge-samt
Studienrichtung	91 70,5	50 62,5	12 70,6	43 81,1	18 78,3	48 69,6	64 74,4	8 66,7	1 100,0	164 69,5
Spezialfächer	27 20,9	12 15,0	3 17,6	17 32,1	4 17,4	10 14,5	23 26,7	3 25,0		48 20,3
Dipl.arbeit, Noten	18 14,0	8 10,0	2 11,8	11 20,8	1 4,3	11 15,9	13 15,1	1 8,3		28 11,9
Studiendauer	26 20,2	17 21,3	1 5,9	17 32,1	6 26,1	12 17,4	21 24,4	3 25,0		47 19,9
Postgraduate	6 4,7	6 7,5	3 17,6	1 1,9	4 17,4	4 5,8	6 7,0	1 8,3		15 6,4
Zusatzqualifikationen	67 51,9	46 57,5	10 58,8	26 49,1	12 52,2	25 36,2	38 44,2	7 58,3	1 100,0	104 44,1
Auslandserfahrung	11 8,5	11 13,8	1 5,9	5 9,4	3 13,0	8 11,6	6 7,0	1 8,3		20 8,5
Berufserfahrung	70 54,3	50 62,5	13 76,5	25 47,2	12 52,2	41 59,4	47 54,7	6 50,0		125 53,0
Erfolg bei Assessment-center	9 7,0	6 7,5	1 5,9	7 13,2	5 21,7	6 8,7	2 2,3			14 5,9
Abschneiden bei Tests	14 10,9	7 8,8	1 5,9	5 9,4	2 8,7	6 8,7	7 8,1			19 8,1
Zum Team passend	95 73,6	57 71,3	13 76,5	41 77,4	16 69,6	49 71,0	62 72,1	6 50,0	1 100,0	166 70,3
Weiterbildungsbereit-schaft	44 34,1	23 28,8	9 52,9	21 39,6	10 43,5	21 30,4	30 34,9	3 25,0	1 100,0	80 33,9
Aufstiegswille	9 7,0	4 5,0		2 3,8	4 17,4	5 7,2	5 5,8	3 25,0		16 6,8
Sachliche Flexibilität	33 25,6	23 28,8	7 41,2	10 18,9	7 30,4	24 34,8	23 26,7	3 25,0	1 100,0	65 27,5
Geographische Mobilität	18 14,0	11 13,8	1 5,9	6 11,3		7 10,1	10 11,6	2 16,7		29 12,3
gesamt	129	80	17	53	23	69	86	12	1	236

Als wichtiger werden dieses Jahr vor allem Zusatzqualifikationen, Abschneiden bei Tests, Assessmentcenter eingestuft. Weniger wichtig scheint vor allem die inhaltliche Flexibilität zu werden.

Tabelle 14: Wesentliche Einstellungskriterien nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl d. Nennungen 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
Studienrichtung	16 64,0	22 78,6	18 78,3	41 70,7	64 65,3	161 69,4
Spezialfächer	1 4,0	7 25,0	4 17,4	12 20,7	23 23,5	47 20,3
Dipl.arbeit, Noten	2 8,0	2 7,1	4 17,4	5 8,6	13 13,3	26 11,2
Studiendauer	8 32,0	6 21,4	5 21,7	13 22,4	14 14,3	46 19,8
Postgraduate	1 4,0	1 3,6	1 4,3	5 8,6	6 6,1	14 6,0
Zusatzqualifikationen	4 16,0	14 50,0	8 34,8	22 37,9	54 55,1	102 44,0
Auslandserfahrung	1 4,0	4 14,3		3 5,2	12 12,2	20 8,6
Berufserfahrung	11 44,0	10 35,7	13 56,5	36 62,1	53 54,1	123 53,0
Erfolg bei Assessmentcenter	2 8,0		1 4,3	4 6,9	7 7,1	14 6,0
Abschneiden bei Tests	1 4,0	5 17,9		2 3,4	11 11,2	19 8,2
Zum Team passend	16 64,0	17 60,7	21 91,3	34 58,6	73 74,5	161 69,4
Weiterbildungsbereitschaft	7 28,0	11 39,3	4 17,4	23 39,7	32 32,7	77 33,2
Aufstiegswille	2 8,0	2 7,1	1 4,3	1 1,7	9 9,2	15 6,5
Sachliche Flexibilität	9 36,0	5 17,9	6 26,1	18 31,0	27 27,6	65 28,0
Geographische Mobilität	2 8,0	1 3,6	1 4,3	6 10,3	18 18,4	28 12,1
gesamt	25	28	23	58	98	232

Die "richtige Studienrichtung" ist für Unternehmen aller Größen eines der wesentlichen Kriterien, ebenso wie "zum Team passend", weniger Bedeutung kommt durchgehend der "inhaltlichen Flexibilität" zu.

Tabelle 15: Voraussichtliche Struktur des AkademikerInnenbedarfs in zwei Jahren, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl der Nennungen 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
Rechtswissenschaft	1 8,3	2 12,5		2 8,3	8 12,5	13 10,1
Sozial- u. Wirtschaftswissenschaft	3 25,0	8 50,0	7 53,8	15 62,5	45 70,3	78 60,5
Geistes- u. Naturwiss.		1 6,3			2 3,1	3 2,3
Medizin	4 33,3	1 6,3		2 8,3	4 6,3	11 8,5
Technische Studien	4 33,3	6 37,5	5 38,5	10 41,7	37 57,8	62 48,1
Bodenkultur	1 8,3	2 12,5	3 23,1	1 4,2	1 1,6	8 6,2
Montanistische Studien				1 4,2	4 6,3	8 3,9
Künstlerische Studien		2 12,5				2 1,6
<b>gesamt</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>64</b>	<b>129</b>

Tabelle 16: Voraussichtlicher Bedarf an AkademikerInnen nach zusammengefaßten Branchen (Mehrfachnennungen)

1..Z.: Zahl d. Nenn. 2..Z.: Spalten %	Branche											gesamt
	primärer Sektor	Produktion	Bauwesen	Handel	Gastgewerbe	Verkehr Nachrichten	Banken, Versicherungen	Wirtschaftsdienste	Gesundheit, Fürsorgew.	Gebietskörper-schaften	sonst.	
Rechtswissenschaft	1 11,1	2 4,1			1 50,0	1 12,5	5 35,7	2 28,6		1 50,0		13 9,7
Sozial- und Wirtschaftswissenschaft	5 55,6	31 63,3	1 10,0	9 90,0	2 100,0	6 75,0	13 92,9	5 71,4	1 11,1		9 64,3	82 61,2
Geistes- und Naturwissenschaft		2 4,1							1 11,1			3 2,2
Medizin		2 4,1		1 10,0					8 88,9	1 50,0		12 9,0
Technische Studien	2 22,2	29 59,2	9 90,0	2 20,0	1 50,0	6 75,0	1 7,1	1 14,3	1 11,1	1 50,0	9 64,3	62 46,3
Bodenkultur	4 44,4	1 2,0	2 20,0		1 50,0							8 6,0
Montanistische Studien		5 10,2		1 10,0								6 4,5
Künstlerische Studien		1 2,0							1 11,1			2 1,5
<b>gesamt</b>	<b>9</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>134</b>



Tabelle 17: Gründe, spezifische Positionen im Unternehmen mit AkademikerInnen zu besetzen  
(Mehrfachnennungen)

1.Z.: Antwortende 2.Z.: Zeilen % 3.Z.: Spalten %	Wirtschaftsklassen													
	prim. Sektor	Pro- duktion	Bau- wesen	Handel	Gastge- werbe	Verkehr Nachr.	Ban- ken	Wirt- schafts- dienste	Kunst, Sport	Gesund- heit/ Fürs.	Unter- richt	Gebiets- kör- persch.	sonst.	gesamt
großes Angebot an AkademikerInnen	4 3,7 26,7	38 35,5 34,9	17 15,9 60,7	10 9,3 34,5	3 2,8 50,0	5 4,7 50,0	9 8,4 45,0	7 6,5 63,6	1 0,9 50,0	2 1,9 28,6		1 0,9 33,3	10 9,3 45,5	107 100,0 40,7
AkademikerInnen sind billiger geword.	3 3,8 20,0	35 44,9 32,1	8 10,3 28,6	10 12,8 34,5	2 2,6 33,3	5 6,4 50,0	4 5,1 20,0	2 2,6 18,2		2 2,6 28,6		1 1,3 33,3	6 7,7 27,3	78 100,0 29,7
Akad. h. breiteres Allgemeinwissen	9 7,0 60,0	53 41,4 48,6	7 5,5 25,0	19 14,8 65,5	5 3,9 83,3	4 3,1 40,0	11 8,6 55,0	4 3,1 36,4	1 0,8 50,0	1 0,8 14,3		2 1,6 66,7	12 9,4 54,5	128 100,0 48,7
Akad. mehr Zusatzqualifikationen	8 6,8 53,3	49 41,9 45,0	12 10,3 42,9	13 11,1 44,8	2 1,7 33,3	6 5,1 60,0	10 8,5 50,0	1 0,9 9,1	1 0,9 50,0	3 2,6 42,9	1 0,9 100,0	2 1,7 66,7	9 7,7 40,9	117 100,0 44,5
Sonstiges		5 33,3 4,6	1 6,7 3,6	1 6,7 3,4			1 6,7 5,0	4 26,7 1,5		1 6,7 0,4			2 13,3 9,1	15 100,0 5,7
gesamt	15	109	28	29	6	10	20	11	2	7	1	3	22	263

Tabelle 18: Gründe, spezifische Positionen mit AkademikerInnen zu besetzen nach zusammengefaßten Wirtschaftsklassen (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Antw. 2.Z.: Zeilen % 3.Z.: Spalten %	Wirtschaftsklassen													
	prim. Sektor	Produk- tion	Bau- wesen	Handel	Gast- gewerb.	Verkehr Nachr.	Ban- ken	Wirt- schafts- dienste	Kunst, Sport	Gesund- heit/ Fürsorg.	Unter- richt	Gebiets- körper- schaft.	sonst.	gesamt
gr. Angeb. Nicht-AkademikerInnen	6 5,5 40,0	43 39,4 35,0	18 16,5 45,0	13 11,9 36,1	2 1,8 20,0	3 2,8 37,5	6 5,5 33,3	4 3,7 44,4	1 0,9 33,3	4 3,7 57,1	1 0,9 100,0		8 7,3 36,4	109 100,0 37,1
Nicht-Akad. sind billiger	5 5,7 33,3	34 39,1 27,6	14 16,1 35,0	13 14,9 36,1	2 2,3 20,0	2 2,3 25,0	5 5,7 27,8	4 4,6 44,4	1 1,1 33,3	3 3,4 42,9			4 4,6 18,2	87 100,0 29,6
Praxiserfahrung wichtig	8 5,1 53,3	63 39,9 51,2	24 15,2 60,0	17 10,8 47,2	9 5,7 90,0	4 2,5 50,0	11 7,0 61,1	5 3,2 55,6	1 0,6 33,3	3 1,9 42,9		2 1,3 100,0	11 7,0 50,0	158 100,0 53,7
firmenspez. Wissen wichtig	6 4,5 40,0	58 43,3 47,2	19 14,2 47,5	13 9,7 36,1	3 2,2 30,0	3 2,2 37,5	9 6,7 50,0	3 2,2 33,3	1 0,7 33,3	3 2,2 42,9	1 0,7 100,0	1 0,7 50,0	14 10,4 63,6	134 100,0 45,6
Sonstiges		3 37,5 2,4	2 25,0 5	2 25,0 5,6				1 12,5 11,1						8 100,0 2,7
gesamt	15	123	40	36	10	8	18	9	3	7	1	2	22	294

Tabelle 19: Qualifikationen, die eine akademische Ausbildung ersetzen können nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Nennungen 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
BHS+Berufserfahrung	30 54,5	40 64,5	29 90,6	66 90,4	82 83,7	247 77,2
Studienabbrecher + Berufserfahrung	12 21,8	14 22,6	11 34,4	26 35,6	37 37,8	100 31,3
Facharbeiter + Berufserfahrung	33 60,0	25 40,3	7 21,9	23 31,5	20 20,4	108 33,8
langjährige Mitarbeiter ohne spez. formale Ausbildung	22 40,0	26 41,9	13 40,6	34 46,6	38 38,8	133 41,6
Sonstiges	5 9,1	1 1,6		3 4,1	7 7,1	16 5
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>73</b>	<b>98</b>	<b>320</b>

Entsprechend der in der vorherigen Tabelle erwähnten Veränderung zum Vorjahr gaben die Unternehmen relativ häufiger an, daß langjährige Mitarbeiter akademische Positionen besetzen könnten.

Tabelle 20: Qualifikationen, die eine akademische Ausbildung ersetzen könnten, nach zusammengefaßten Wirtschaftsklassen (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Nennungen 2.Z.: Zeilen % 3.Z.: Spalten %	Wirtschaftsklassen													
	prim Sektor	Produktion	Bauwesen	Handel	Gastgewerb.	Verkehr Nachr.	Banken	Wirtsch. Dienste	Kunst, Sport	Gesundheit/ Fürsorg	Unter-richt	Gebietskörpersch.	sonst.	gesamt
BHS+Berufserfah.	14 5,5 77,8	108 42,2 82,4	38 14,8 88,4	29 11,3 76,3	7 2,7 58,3	9 3,5 81,8	18 7,0 85,7	8 3,1 72,7	1 0,4 20,0	6 2,3 66,7	1 0,4 50,0	2 0,8 100,0	15 5,9 57,7	256 100,0 77,8
Studienabbrecher+Berufserfah.	4 3,9 22,2	38 36,9 29,0	12 11,7 27,9	13 12,6 34,2	5 4,9 41,7	6 5,8 54,5	9 8,7 42,9	3 2,9 27,3		1 1,0 11,1		1 1,0 50,0	11 10,7 42,3	103 100,0 31,3
Facharbeiter+Berufserfahrung	4 3,6 22,2	48 42,9 36,6	19 17,0 44,2	15 13,4 39,5	7 6,3 58,3	2 1,8 18,2	1 0,9 4,8	3 2,7 27,3	2 1,8 40,0	4 3,6 44,4			7 6,3 26,9	112 100,0 34,0
langjähriger Mitarbeiter ohne spez. Ausbildung	7 5,1 38,9	47 34,6 35,9	21 15,4 48,8	19 14,0 50,0	4 2,9 33,3	3 2,2 27,3	11 8,1 52,4	4 2,9 36,4	4 2,9 80,0	2 1,5 22,2		2 1,5 100,0	12 8,8 46,2	136 100,0 41,3
Sonstiges		6 37,5 4,6	1 6,3 2,3	3 18,8 7,9	1 6,3 6,3		2 12,5 9,5	1 6,3 9,1		1 6,3 11,1	1 6,3 50,0			16 100,0 4,9
<b>gesamt</b>	<b>18</b>	<b>131</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>329</b>

Tabelle 21: Sachliche Schwächen bei JungakademikerInnen nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1..Z.: Zahl d. Nennungen 2..Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
Allgemeinbildung	18 36,7	13 25,5	5 14,3	6 9,5	23 22,8	65 21,7
Fachspez. Grundwissen	18 36,7	22 43,1	11 31,4	16 25,4	10 9,9	77 25,8
Spezifischem Fachwissen	18 36,7	19 37,3	15 42,9	21 33,3	35 34,7	108 36,1
Zusätzliche Fähigkeiten wie:						
Fremdsprachen	9 18,4	9 17,6	2 5,7	14 22,2	22 21,8	56 18,7
Kenntnisse in sog. Neuen Technologien	4 8,2	5 9,8	3 8,6	7 11,1	10 9,9	29 9,7
Mathematik/Statistik	4 8,2			3 4,8	2 2,0	9 3,0
Rechtl. Grundkenntnisse	4 8,2	4 7,8	2 5,7	9 14,3	12 11,9	31 10,4
Allg. Managementwissen	9 18,4	20 39,2	9 25,7	18 28,6	47 46,5	103 34,4
Sprachl. Ausdrucksfähigk.	11 22,4	8 15,7	5 14,3	7 11,1	26 25,7	57 19,1
Verhandlungsfähigkeit	9 18,4	3 5,9	7 20,0	19 30,2	40 39,6	78 26,1
Analyt. Denken	10 20,4	3 5,9	10 28,6	9 14,3	8 7,9	40 13,4
Effizientes Arbeiten	21 42,9	20 39,2	16 45,7	27 42,9	32 31,7	116 38,8
Sonstiges	1 2,0	4 7,8	3 8,6	3 4,8	12 11,9	23 7,7
gesamt	49	51	35	63	101	299

Die heuer antwortenden Unternehmen sehen tendenziell mehr sachliche Mängel im Bereich der Allgemeinbildung und dem speziellen Fachwissen (geringfügig mehr Zustimmung gab es auch bei den Kriterien Mathematik/Statistik, rechtliche Grundkenntnisse, etc.).

Tabelle 22: Größte persönliche Schwächen bei JungakademikerInnen beim Berufseinstieg, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl der Nennungen 2.Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					gesamt
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	
Zu hohe finanz. Ansprüche	28 58,3	27 57,4	9 30,0	29 50,9	28 30,1	121 44,0
Zu hohe inhaltl. Ansprüche	5 10,4	8 17,0	9 30,0	17 29,8	31 33,3	70 25,5
Überheblichkeit	15 31,3	19 40,4	13 43,3	18 31,6	30 32,3	95 34,5
Unselbständigkeit	21 43,8	22 46,8	12 40,0	18 31,6	29 31,2	102 37,1
Lernbereitschaft	5 10,4	4 8,5	3 10,0	1 1,8	6 6,5	19 6,9
Anpassungsfähigkeit	12 25,0	5 10,6	5 16,7	10 17,5	11 11,8	43 15,6
Einsatzfreude	8 16,7	14 29,8	4 13,3	6 10,5	6 6,5	38 13,8
Geographische Mobilität	8 16,7	5 10,6	4 13,3	6 10,5	26 28,0	49 17,8
Bleiben nicht lange	14 29,2	11 23,4	9 30,0	17 29,8	16 17,2	67 24,4
Ausdauer	15 31,3	6 12,8	7 23,3	13 22,8	11 11,8	52 18,9
Verlässlichkeit	3 6,3	3 6,4	2 6,7	4 7,0	3 3,2	15 5,5
Auftreten/Persönlichkeit	4 8,3	5 10,6	4 13,3	8 14,0	25 26,9	46 16,7
Sonstiges	5 10,4	4 8,5		2 3,5	6 6,5	17 6,2
gesamt	48	47	30	57	93	275

Im Vergleich zum Vorjahr ist am relativ deutlichsten (jeweils plus 4 Prozent) die Zustimmung zu den Aussagen gestiegen, JungakademikerInnen hätten "mangelnde Einsatzfreude", "mangelnde Verlässlichkeit", "bleiben nicht lange". (Anmerkung: letztes Jahr wurden Verlässlichkeit und Auftreten, Persönlichkeit zusammen vercodet - dieses Jahr getrennt - die erwähnten 4 Prozent ergeben sich, wenn beide Kriterien wieder zusammengezogen werden.)

Tabelle 23: Unternehmensspezifische Schulungen (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl d. Nennungen	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
2.Z.: Spalten %	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
nein	5 20,8	4 11,4	1 4,3	7 13,0	7 7,3	24 10,3
in manchen Bereichen	4 16,7	14 40,0	10 43,5	21 38,9	33 34,4	82 35,3
für neue Mitarbeiter	12 50,0	15 42,9	10 43,5	27 50,0	56 58,3	120 51,7
längerfristige job-rotation Programme		1 2,9	3 13,0	7 13,0	15 15,6	26 11,2
berufsspezifische Aus- und Weiterbildung	12 50,0	11 31,4	8 34,8	23 42,6	44 45,8	98 42,2
Sonstiges	3 12,5	1 2,9	1 4,3			5 2,2
gesamt	24	35	23	54	96	232

Tabelle 24: Aufstiegschancen der AkademikerInnen im Unternehmen, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

1.Z.: Zahl der Nennungen	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
2.Z.: Spalten %	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
JA, hierarchisch	2 16,7	6 37,5	4 23,5	18 48,6	54 60,0	84 48,8
JA, durch job-rotation	1 8,3	2 12,5	4 23,5	9 24,3	22 24,4	38 22,1
JA, Verbreiterung d. Aufgabenkreises	9 75,0	11 68,8	10 58,8	25 67,6	55 61,1	110 64,0
JA, in einzelnen Tätigkeitsbereichen	2 16,7	1 6,3	2 11,8	2 5,4	10 11,1	17 9,9
JA, Sonstiges	1 8,3		1 5,9		2 2,2	4 2,3
gesamt	12	16	17	37	90	172
KAUM hierarchisch, ABER finanzieller Aufstieg möglich	6 37,5	10 43,5	4 36,4	9 40,9	23 69,7	52 49,5
NEIN, aber das Unternehmen dient als Sprungbrett	75,0	5 52,2	6 18,2	3 50,0	6 27,3	20 19,0
NEIN, Unternehm. ist zu klein	12 75,0	12 52,2	2 18,2	11 50,0	9 27,3	46 43,8
NEIN, Sonstiges	1 6,3	3 13,0	2 18,2	4 18,2	2 6,1	12 11,4
gesamt	16	23	11	22	33	105

Table 25: Einstiegsgehälter der AkademikerInnen im Unternehmen, nach Unternehmensgröße (Durchschnittswerte)

Zahl d. Beschäftigten	EINSTIEGSGEHALT OHNE BERUFSERFAHRUNG		EINSTIEGSGEHALT MIT BERUFSERFAHRUNG	
	min.	max.	min.	max.
bis 10	19.615,38	22.714,29	24.307,69	31.727,27
11-50	22.096,15	26.458,33	26.851,85	35.333,33
51-100	23.800,00	28.500,00	28.166,67	37.937,50
101-200	23.263,89	26.256,41	28.416,67	33.442,86
201 und mehr	23.835,67	27.420,72	28.953,58	38.484,56
Durchschnitt	22.522,22	26.269,95	27.339,29	35.385,10

Die Durchschnittsgehälter blieben relativ gleich, leichte Veränderungen gibt es im Hinblick auf die maximal bezahlten Gehälter sowie auf jene Gehälter, die an AkademikerInnen mit Berufserfahrung bezahlt werden. Geringere Durchschnittswerte ergeben sich hierbei vor allem bei Betrieben mit über 100 MitarbeiterInnen.

Table 26: Einkommensperspektiven (mögliche Verdienststeigerung) von AkademikerInnen in den Unternehmen, nach Unternehmensgröße

1. Z.: Zahl d. Nennungen 2. Z.: Spalten %	Zahl der Beschäftigten (Unternehmensgröße)					
	bis 10	11-50	51-100	101-200	201+	gesamt
2-fach	10 47,6	12 46,2	11 50,0	12 26,7	23 26,7	68 34,0
2,5-fach	3 14,3	8 30,8	5 22,7	13 28,9	20 23,3	49 24,5
3-fach	8 38,1	5 19,2	4 18,2	14 31,1	23 26,7	54 27,0
3,5-fach			1 4,5	1 2,2	7 8,1	9 4,5
4-fach			1 4,5	4 8,9	9 10,5	14 7,0
mehr		1 3,8		1 2,2	4 4,7	6 3,0
gesamt	21	26	22	45	86	200

Im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich leichte Schwankungen, wobei leicht häufiger die Kategorien "3-fach" und "4-fach" genannt wurden.

Fast die Hälfte der Unternehmen gibt an, daß es bei AkademikerInnen keine prinzipiellen geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich sachlicher und/oder persönlicher Qualifikation gibt; ebensoviele wollen sich freilich diesbezüglich nicht festlegen, 16 Prozent halten am kleinen Unterschied fest. Praktisch stellen die verschiedenen Alterslimits auf dem Weg zur Etablierung (möglichst Berufserfahrung vor 28, möglichst kein "Wiedereinstieg" über 35) gerade für Akademikerinnen - die ggf. eine Kinderpause einlegen wollen - eine spezifische Erschwernis dar.

## **2.3 Bewertung von AbsolventInnen**

UniversitätsabsolventInnen gelten - auch ohne nennenswerte Konkurrenz durch FachhochschulabsolventInnen - in vielen Jobs nicht als unersetzbar. Der Mehrheit der befragten UnternehmensvertreterInnen fielen - relativ unabhängig von Firmengröße oder Branche - Positionen ein, die wahlweise von Personen mit oder ohne universitären Abschluß besetzbar wären. Als AkademikerInnen-Alternativen in Betracht gezogen würden, je nachdem, in erster Linie Personen mit Fachmatura und Berufserfahrung, zum Teil auch FacharbeiterInnen bzw. StudienabbrecherInnen mit Berufserfahrung oder langjährige MitarbeiterInnen auch ohne formale Ausbildung. Als potentielle Konkurrenzvorteile von AkademikerInnen für solche Positionen gelten aus Sicht der Arbeitgeber vor allem die "breitere Allgemeinbildung" und die "Zusatzqualifikationen"; für Nicht-AkademikerInnen spricht vor allem die Praxiserfahrung und - bei interner Besetzung - das firmenspezifische Wissen.

Immerhin ein Drittel der UnternehmensvertreterInnen mit entsprechender Erfahrung haben den Eindruck, daß die zuletzt eingestellten AkademikerInnen eher dem Bedarf entsprechen, als frühere Jahrgänge (nur 14 Prozent finden an der jüngeren Generation mehr zu kritisieren). An sachlichen Schwächen beklagt werden vor allem die mangelnde Fähigkeit zielorientiert zu arbeiten, fehlendes Management- oder spezielles Fachwissen bzw. mangelndes Verhandlungsgeschick.

In der Kategorie "persönliche Faktoren" stören in erster Linie die finanziellen Ansprüche, Unselbständigkeit, "eine gewisse Überheblichkeit" und die Neigung, doch noch einmal zu wechseln (mangelnde Stabilität). Wobei es in allen diesen Punkten erhebliche Unterschiede der Aussagen je nach Unternehmensgröße und Unternehmensphilosophie gibt: Kleinere Unternehmen sind AkademikerInnen gegenüber generell etwas kritischer eingestellt und kritisieren eher fehlende Allgemeinbildung bzw. mangelndes fachspezifisches Grundwissen, finanzielle Ansprüche, Überheblichkeit, Unselbständigkeit. Großunternehmen äußern eher Probleme mit mangelndem Managementwissen, inhaltlichen Ansprüchen oder mit dem Auftreten.

## **2.4 Individuelle und allgemeine Perspektiven der AkademikerInnen**

Die Aufstiegschancen in den Unternehmen unterscheiden sich ähnlich stark wie die finanziellen Perspektiven: Tatsächlich verheißen nur 20 Prozent der Befragten ihren MitarbeiterInnen generell, knapp 5 Prozent "in Teilbereichen" einen hierarchischen Aufstieg; in etwa einem Drittel der Fälle darf (zum Teil ergänzend) mit einer Ausweitung des Aufgabenbereichs bzw. Weiterentwicklung durch Job-Rotation gerechnet werden, 10 Prozent versprechen zwar kaum hierarchische/inhaltliche Entwicklungsperspektiven, aber immerhin finanziellen Aufstieg. Bei 10 Prozent der Befragten gibt es praktisch gar keine Aussichten auf Weiterentwicklung (häufigstes Argument: "Das Unternehmen ist zu klein"). Zwei Drittel der Befragten hatten sich zu diesem Thema nicht geäußert.

Tabelle 27: Beurteilung der Einstellungschancen nach Einsatzbereichen (Durchschnittswerte)

	Management, Führungspos.	Buchhaltung etc.	Organisation, Personalwesen	EDV	Verkauf, Einkauf	Marketing	qual. Produktionsbereiche	qual. DL-bereiche
HAK	1,8	<b>1,2</b>	1,5	1,5	1,3	1,6	1,9	1,4
HTL, BHS	1,7	1,8	1,8	<b>1,2</b>	1,5	1,8	1,3	1,4
FH	1,3	1,4	1,4	<b>1,1</b>	<b>1,2</b>	1,3	1,3	<b>1,2</b>
Uni Wirtschaft	<b>1,1</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	1,4	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	1,6	1,4
Uni Technik	1,3	1,9	1,8	<b>1,2</b>	1,6	1,8	<b>1,1</b>	1,4
Uni Jus	1,4	1,8	1,4	1,9	1,7	1,9	1,9	1,5
Uni Philosophie	1,9	2	1,8	2	2	1,8	2	1,8
Uni Montanistik	1,5	2	1,9	1,8	1,7	1,9	1,3	1,6

Die Durchschnittswerte sind im Vergleich zum Vorjahr relativ gleich geblieben. In der Einstellung der Unternehmer scheinen sich keine grundlegenden Änderungen ergeben zu haben.

Tabelle 28: Beurteilung der Einstellungschancen nach Einsatzbereichen

(Prozentsatz der Unternehmen, die in einem bestimmten Bereich eine Verbesserung/Verschlechterung erwarten)

Qualifikation	Beurteilung	Managem., Führungspositionen	Buchhaltung etc.	Organisat., Personalwesen	EDV	Verkauf, Einkauf	Marketing	qual. Produktionsbereiche	qual. DL-bereiche
HAK	besser	49 (22,6)	208 (82,5)	123 (56,2)	12 (53,5)	177 (74,4)	98 (45,2)	20 (10,6)	135 (64,6)
	schlechter	167 (77,0)	41 (16,3)	92 (42,0)	103 (45,6)	58 (24,4)	117 (24,5)	166 (88,3)	71 (34,0)
	gleich	1 (0,5)	3 (1,2)	4 (0,8)	2 (0,9)	3 (1,3)	2 (0,9)	2 (0,4)	3 (1,4)
HTL, BHS	besser	56 (28,3)	42 (22,2)	41 (22,0)	184 (83,3)	115 (55,8)	41 (21,9)	157 (71,7)	131 (63,6)
	schlechter	14 (71,2)	143 (75,7)	141 (29,5)	36 (16,3)	89 (43,2)	144 (77,0)	61 (12,8)	72 (35,0)
	gleich	1 (0,5)	4 (2,1)	4 (2,2)	1 (0,5)	2 (1,0)	2 (1,1)	1 (0,5)	3 (1,5)
FH	besser	150 (70,1)	133 (64,3)	120 (61,5)	191 (86,0)	165 (34,5)	156 (74,6)	142 (69,3)	165 (78,6)
	schlechter	64 (29,9)	74 (15,5)	75 (15,7)	31 (6,5)	43 (9,0)	52 (24,9)	62 (30,2)	44 (21,0)
	gleich					1 (0,2)	1 (0,2)	1 (0,5)	1 (0,5)
Uni Wirtschaft	besser	229 (90,5)	195 (85,2)	190 (83,0)	113 (56,8)	175 (79,9)	191 (85,3)	75 (39,9)	132 (65,3)
	schlechter	23 (9,1)	34 (14,8)	39 (17,0)	85 (42,7)	43 (9,0)	32 (14,3)	110 (58,5)	69 (34,2)
	gleich				1 (0,5)	1 (0,5)	1 (0,4)	3 (1,6)	1 (0,5)
Uni Technik	besser	152 (72,7)	20 (11,2)	35 (19,9)	157 (78,1)	72 (39,3)	35 (19,8)	209 (91,3)	113 (60,1)
	schlechter	57 (27,3)	158 (88,3)	138 (78,4)	44 (21,9)	108 (59,0)	141 (79,7)	19 (4,0)	74 (39,4)
	gleich		1 (0,6)	3 (1,7)		3 (1,6)	1 (0,6)	1 (0,4)	1 (0,5)
Uni Jus	besser	132 (61,1)	40 (21,5)	114 (56,2)	14 (8)	48 (26,8)	29 (15,8)	12 (7,1)	89 (47,6)
	schlechter	83 (38,4)	144 (77,4)	88 (43,3)	160 (91,4)	130 (72,6)	153 (83,6)	155 (92,3)	97 (51,9)
	gleich	1 (0,5)	2 (1,1)	1 (0,5)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,5)	1 (0,6)	1 (0,5)
Uni Philosophie	besser	23 (13,4)	7 (4,3)	40 (23,5)	5 (3,1)	14 (8,5)	39 (22,7)	16 (9,8)	40 (24,1)
	schlechter	148 (86,0)	155 (95,1)	129 (75,9)	156 (96,3)	150 (90,9)	132 (76,7)	146 (89,6)	124 (74,7)
	gleich	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	2 (1,2)
Uni Montanistik	besser	88 (50,9)	8 (5,1)	23 (14,7)	39 (24,5)	46 (28,2)	18 (11,4)	140 (74,9)	64 (39,3)
	schlechter	83 (48,0)	147 (94,2)	132 (84,6)	119 (74,8)	116 (71,2)	139 (88,0)	45 (24,1)	97 (59,5)
	gleich	2 (0,4)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	1 (0,6)	2 (1,1)	2 (1,2)





EinsteigerInnen ohne Berufserfahrung dürfen im Durchschnitt mit 23.000 bis 27.000 Schilling pro Monat (brutto, 14mal) Anfangsgehalt rechnen, solche mit bis zu fünf Jahren Praxis mit 26.000 bis 36.000 Schilling. Innerhalb der ersten fünf Jahre im Betrieb kann mit Gehaltsaufstockungen von (im Durchschnitt) 25 Prozent bis zu ca. einem Drittel gerechnet werden.

Perspektiven von AkademikerInnen verglichen zu Nicht-AkademikerInnen für die Zukunft aus Sicht der Unternehmen: Für AbsolventInnen wirtschaftlicher Studien sehen 80-90 Prozent der Antwortenden in mehreren Tätigkeitsbereichen verbesserte Jobchancen. TechnikerInnen aller Qualifikationsstufen wird in einem gewissen Segment (EDV, Produktion, Forschung, Führungspositionen im Management) Erfolg prognostiziert. Nur begrenzte Perspektiven werden JuristInnen eingeräumt; die Chancen für PhilosophInnen würden sich künftig - nach Unternehmens-Einschätzung - in allen Verwendungsbereichen der Wirtschaft verschlechtern.

Diese Einschätzungen sind nicht unbedingt als Prognosen zu werten, spiegeln aber die Tendenz der Personalverantwortlichen wider, Jobs nach Möglichkeit an Personen mit einer vermeintlich "passenden", möglichst spezifischen und vor allem "praxisorientierten" Ausbildung zu vergeben.

Prinzipiell kann - wie bereits im Vorjahr festgestellt wurde - davon ausgegangen werden, daß UniversitätsabsolventInnen auch künftig weitestgehend vom Markt aufgenommen werden. Je schwächer die Nachfrage des Öffentlichen Sektors, umso mehr müssen sie sich freilich (auch) auf die Anforderungen der Privatwirtschaft einstellen - in der gute Zeugnisse und Postgraduale Ausbildungen allein wenig Eindruck machen. Es muß akzeptiert werden, daß ein universitärer Abschluß nicht (mehr) per se als Berufsausbildung gilt.

### ***3. Veränderungen der Haltung von Befragten im Lauf eines Jahres***

Wie schon erwähnt, wurden die Fragebogen zum AkademikerInnenbedarf der Wirtschaft nur von 156 Unternehmen sowohl 1996/97 als auch 1997/98 retourniert. Trotzdem schien es interessant zu untersuchen, wieweit sich Verhalten und Meinungen in der Zwischenzeit möglicherweise geändert haben. Die Strukturen entsprachen grob der Stichprobe insgesamt, allerdings mit einer gewissen Überbetonung des Produktionssektors, die sich in der Qualifikationsstruktur spiegelt.

Hinsichtlich der **Beschäftigung** zeigten sich interessante Tendenzen: Insgesamt hatte die Zahl der MitarbeiterInnen und gleichzeitig die AkademikerInnenquote (auf Prozent) zugenommen; gleichzeitig war der Anteil der Frauen insgesamt wie an den AkademikerInnen gestiegen. Die durchschnittliche AkademikerInnenzahl bezogen auf jene Unternehmen, die tatsächlich Personen mit derartiger Qualifikation im Stab hatten, blieb trotz Steigerung von ca. 10 auf 12 Personen gering. Dies ist u.a. mit dem relativ hohen Anteil an Produktionsbetrieben bzw. an kleineren privaten Einzelbetrieben in der Vergleichsstichprobe zu erklären. Die höchsten AkademikerInnenquote verzeichnet die Wirtschaftsklassengruppe "wirtschaftsnahe Dienste" gefolgt von der Gruppe der "konsumnahen Dienste", welche im Vergleichsvorjahr noch die höchste AkademikerInnenquote aufwies.

Tabelle 29: Veränderung der AkademikerInnenanzahl 1997 – 1998, nach Wirtschaftsklassen

	Akademiker- Innen (M+F)	Veränderung absolut	Veränderung in % zu 1997	Akademiker- innen (F)	Veränderung absolut	Veränderung in % zu 1997
primärer Sektor	46	-	-	1	-	-
Produktion	304	19	6,7	50	17	51,5
Handel, Lagerung	32	4	14,3	15	3	25,0
wirtschaftsnahe Dienste	350	96	37,8	80	26	48,2
konsumnahe Dienste	206	13	6,7	75	22	41,5
Sonstige	32	- 11	- 25,6	3	-	-
gesamt	970	121	14,3	224	68	43,6

Tabelle 30: Verteilung der AkademikerInnen auf die Wirtschaftsklassen / AkademikerInnenquoten 1997 und 1998

	AkademikerInnen (M+F)		Akademikerinnen (F)		AkademikerInnenquote	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998
primärer Sektor	5,4	4,7	0,6	0,5	2,6	2,5
Produktion	33,6	31,3	21,2	22,3	2,6	2,6
Handel, Lagerung	3,3	3,3	7,7	6,7	1,3	1,4
wirtschaftsnahe Dienste	30	36,1	34,6	35,7	5,8	7,8
konsumnahe Dienste	22,7	21,2	34	33,5	7,5	6,8
Sonstige	5,1	3,3	1,9	1,4	6,3	4,4
gesamt	100,1	99,9	100,0	100,1		

Die Tendenz zur **Verjüngung des MitarbeiterInnenstabs** scheint weiter anzuhalten: Arbeitskräfte wurden noch gezielter als im Vorjahr in der Altersgruppe bis 30 gesucht (1998: zu 45 Prozent, 1997: zu 36 Prozent) und noch weniger Unternehmen sind potentiell an über 40jährigen interessiert. Nur rund 15 Prozent der Befragten hatte AkademikerInnen mit über fünf Jahren Berufserfahrung - somit "ältere" AkademikerInnen - eingestellt.

Knapp 70 Prozent der antwortenden Unternehmen will auch in den kommenden Jahren zusätzliches Personal, aber nur die Hälfte von ihnen auch AkademikerInnen einstellen. Selbst bei den expandierenden Unternehmen denken nur 52 Prozent an eine Ausweitung des AkademikerInnenstabs. Einschlägiger Bedarf wird am ehesten in den Bereichen "primärer Sektor" und "wirtschaftsnahe Dienste" angemeldet. Die Kostenfrage schien gegenüber dem Vorjahr leicht in den Vordergrund gerückt zu sein. Bei den Wünschen hinsichtlich **Ausbildungsinhalten** dominieren weiterhin Sozial- und Wirtschaftswissenschaften vor technische Studienrichtungen, wobei letztere leicht aufholten. Die "richtige" Studienrichtung und Teameignung waren für die Unternehmen weiterhin die ausschlaggebenden **Kriterien bei der Aufnahme** von neuen AkademikerInnen, abgesehen davon gab es einige Gewichtsverschiebungen (die angesichts der geringen Zahl an Antwortenden allerdings vorsichtig zu interpretieren sind): So wurde etwa der Aufstiegszweck von BewerberInnen deutlich seltener, sachliche Flexibilität dagegen weit öfter genannt.

Tabelle 31: Einstellungskriterien

	1997		1998		Veränderung in Prozent zu 1997
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	
richtige Studienrichtung	47	65,3	53	73,6	12,8
richtige Spezialfächer	18	25,0	21	29,2	16,6
Diplomarbeit/Noten	7	9,7	9	12,5	28,8
Studiendauer	15	20,8	19	26,4	26,7
Postgraduate-Ausbildung	8	11,1	6	8,3	- 25,0
Zusatzqualifikationen	35	48,6	32	44,4	- 8,6
Auslandserfahrung	6	8,3	6	8,3	-
Berufserfahrung	39	54,2	39	54,2	-
Erfolg bei Assessmentcenter u.ä.	2	2,8	1	1,4	- 50,0
Abschneiden bei Tests	8	11,1	9	12,5	12,5
zum Team passend	51	70,8	52	72,2	1,9
Weiterbildungsbereitschaft	21	29,2	19	26,4	- 9,5
Aufstiegswille	32	44,4	3	4,2	- 90,6
sachliche Flexibilität	9	12,5	22	30,6	144,4
geographische Mobilität	0	0	10	13,9	-

Zahl der Antwortenden absolut: 72

Prozentsätze sind auf die Zahl der Antwortenden bezogen

Ein erheblicher, aber leicht sinkender Teil (70 Prozent 1997 - 63 Prozent 1998) gab an, daß einzelne Positionen im Unternehmen sowohl mit AkademikerInnen als auch mit **Nicht-AkademikerInnen** besetzt werden könnten (meist alternativ in der Administration oder in speziellen Segmenten). Als "Alternative" zu AkademikerInnen werden primär AbsolventInnen einer Fachschule mit Matura-Abschluß und Berufserfahrung erwogen, Studienabbrecher mit Berufserfahrung wurden im Vergleich zum Vorjahr seltener genannt. Hinsichtlich potentieller Argumente gegen AkademikerInnen gab es im Vergleich zum Vorjahr keine Unterschiede, bei den Pro-Argumenten ebenfalls nur leichte Verschiebungen: So stimmen dieses Jahr weit mehr der Aussage zu, daß das große Angebot an AkademikerInnen sowie die zunehmende finanzielle Bescheidenheit für diese Gruppe spreche.

Tabelle 32: Alternative Qualifikationen

	1997		1998		Veränderung in Prozent zu 1997
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	
Fachschule+Matura+Berufserfahrung	70	79,5	72	81,8	2,8
Studienabbrecher + Berufserfahrung	31	35,2	24	27,3	- 22,6
Facharbeiter + Berufserfahrung	28	31,8	28	31,8	-
langjährige Mitarbeiter	30	34,1	46	52,3	53,3
Sonstiges	3	3,4	3	3,4	-

Zahl der antwortenden Unternehmen absolut: 88

Prozentzahlen beziehen sich auf Zahl der antwortenden Unternehmen.

Tabelle 33: Sachliche Schwächen bei JungakademikerInnen

	1997		1998		Veränd. in Prozent 1997 / 1998
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	
Mangel an Allgemeinbildung	15	19,5	15	19,5	0
Mangel an fachspezifischem Grundwissen	19	24,7	15	19,5	-21,0
Mangel an spezifischem Fachwissen	30	39,0	31	40,3	3,3
Mangel an Zusatzqualifikationen wie:					
Fremdsprachen	16	20,8	17	22,0	6,3
neue Technologien	7	9,1	6	7,8	-14,3
Grundkenntn. Mathematik/Statistik	1	1,3	3	3,9	300,0
rechtliche Grundkenntnisse	7	9,1	15	19,5	114,3
allg. Managementwissen	32	41,6	36	46,8	12,5
sprachliche Ausdrucksfähigkeit	13	16,9	11	14,3	-15,4
Verhandlungsfähigkeit	32	41,6	29	37,7	-9,4
analytisches Denken	12	15,6	10	13,0	-16,7
effizientes Arbeiten	36	46,8	37	48,1	2,8
Sonstiges	8	10,4	5	6,5	-37,5

Zahl der antwortenden Unternehmen absolut: 77

Prozentsätze beziehen sich auf die Zahl der antwortenden Unternehmen

Sachliche Schwächen von AkademikerInnen werden von den Unternehmen vor allem hinsichtlich des effizienten und zielorientierten Arbeitens geortet. Hinsichtlich der persönlichen Schwächen von JungakademikerInnen stimmen die antwortenden Unternehmen am häufigsten den Aussagen "zu hohe finanzielle Ansprüche" und "Unselbständigkeit" zu. Relativ öfter wurde dieses Jahr eine zu geringe geographische Mobilität genannt; auch kritisierten nun relativ mehr Unternehmen das Auftreten bzw. die Persönlichkeit von JungakademikerInnen als deren zu geringe Verlässlichkeit.

Etwas im Widerspruch zu der wieder etwas öfter geäußerten Meinung, daß Männer besser seien als Frauen, stimmten dieses Jahr mehr Unternehmen der Aussage zu, daß Frauen gleiche Karrierechancen hätten. Bei jenen Unternehmen, die der Meinung sind, Frauen hätten schlechtere Karrierechancen, meinen gleich viele, dies liege an den Kinderpausen bzw. daran, daß Frauen immer noch härter kämpfen müßten.

Tabelle 34: Persönliche Schwächen bei JungakademikerInnen

	1997		1998		Veränderung in % zu 1997
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	
zu hohe finanzielle Ansprüche	35	49,3	32	45,1	- 8,6
zu hohe inhaltliche Ansprüche	17	23,9	20	28,2	17,6
Überheblichkeit	24	33,8	26	36,6	8,3
Unselbständigkeit	32	45,1	32	45,1	-
mangelnde inhaltliche Flexibilität	3	4,2	5	7,0	66,7
mangelnde Anpassungsbereitschaft	14	19,7	13	18,3	- 7,1
mangelnde Einsatzfreude	8	11,3	7	9,7	- 12,5
geringe geographische Mobilität	7	9,9	18	25,4	157,1
bleiben nicht lange	22	31,0	17	23,9	- 22,7
mangelnde Ausdauer	13	18,3	15	21,1	15,4
mangelnde Verlässlichkeit	15	21,1	6	8,5	20,0
mangelndes Auftreten/Persönlichkeit	-	-	12	16,9	-
Sonstiges	4	5,6	2	2,8	50,0

Zahl der antwortenden Unternehmen absolut: 71

Prozentsätze auf Zahl der antwortenden Unternehmen bezogen

Tabelle 35: Durchschnitts-Einstiegsgehälter 1997 - 1998

	Einstiegsgehalt in öS			
	ohne Berufserfahrung		mit Berufserfahrung	
	min.	max.	min.	max.
1997	22.698	26.343	27.263	37.456
1998	22.834	26.748	27.741	36.456
Differenz 1997 zu 1998	136	405	478	-1.000

Generell liegen die Aufstiegschancen in den antwortenden Unternehmen primär in der Verbreiterung des Aufgabenkreises (68 Prozent 1998 bzw. 48 Prozent 1997 stimmten dieser Aussage zu). 56 (1998) bzw. 42 Prozent (1997) der antwortenden Unternehmen gaben an, daß auch ein hierarchischer Aufstieg möglich sei. Die Gehaltsangebote an AkademikerInnen wie die potentiell verheißenen Einkommenszuwächse sind gegenüber dem Vorjahr ungefähr gleich geblieben.

Typische Bereiche unternehmensspezifischer Schulung für JungakademikerInnen sind regelmäßige Angebote zur berufsspezifischen Weiterbildung (rund 50 Prozent der Unternehmen), sowie die Durchführung spezifischer Einschulungsphasen für neue MitarbeiterInnen (ebenfalls in rund 50 Prozent der Unternehmen). Im Vergleich zum Vorjahr sind die Angaben zwar leicht schwankend, ändern jedoch nichts am Gesamtbild. Hinsichtlich externer Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen für AkademikerInnen sank die Zustimmung tendenziell.

Tabelle 36: Einstellungschancen nach Einsatzbereich und Aufgabengebiet, Angaben 1997

	Management	Buchhaltung	Personalwesen	EDV	Verkauf, Einkauf	Marketing	qual. Produktionsbereiche	qual. DL-Bereiche
HAK	1,8	<b>1,2</b>	1,5	1,5	<b>1,2</b>	1,6	1,9	1,5
HTL/BHS	1,8	1,8	1,8	<b>1,2</b>	1,8	1,6	1,3	1,5
FH	1,3	1,4	1,4	<b>1,1</b>	1,3	1,4	1,3	1,2
Uni Wirtschaft	<b>1,1</b>	1,3	1,2	1,5	1,3	<b>1,1</b>	1,7	1,4
Uni Technik	1,3	1,9	1,8	1,2	1,6	1,8	<b>1,1</b>	1,4
Uni Jus	<b>1,5</b>	1,8	<b>1,5</b>	1,9	1,8	1,8	1,9	<b>1,5</b>
Uni Philosophie	1,9	2,0	1,8	1,9	-	<b>1,7</b>	1,9	<b>1,7</b>
Uni Montanistik	1,5	1,9	1,9	1,8	1,7	1,9	<b>1,3</b>	1,6

Durchschnittswerte der antwortenden Unternehmen

Tabelle 37: Einstellungschancen nach Einsatzbereich und Aufgabengebiet, Angaben 1998

	Management	Buchhaltung	Personalwesen	EDV	Verkauf, Einkauf	Marketing	qual. Produktionsbereiche	qual. DL-Bereiche
HAK	1,8	<b>1,1</b>	1,4	1,6	1,3	1,5	1,9	1,5
HTL/BHS	1,7	1,8	1,8	<b>1,2</b>	1,5	1,8	1,3	1,4
FH	1,3	1,4	1,4	<b>1,1</b>	1,3	1,3	1,4	1,2
Uni Wirtschaft	<b>1,0</b>	1,1	1,1	1,4	1,3	1,1	1,6	1,4
Uni Technik	1,3	1,9	1,9	1,2	1,6	1,8	<b>1,0</b>	1,4
Uni Jus	<b>1,4</b>	1,8	<b>1,4</b>	2,0	1,8	1,9	2,0	1,5
Uni Philosophie	1,9	2,0	1,8	2,0	1,9	1,8	1,9	<b>1,7</b>
Uni Montanistik	1,5	2,0	1,8	1,8	1,8	2,0	<b>1,3</b>	1,6

Durchschnittswerte der antwortenden Unternehmen

Die Bewertung der künftigen Einstellungschancen für Personen unterschiedlicher formaler Ausbildung nach Einsatzbereich bzw. Aufgabengebiet ist im Vergleich zum Vorjahr erstaunlich stabil.

## **IV. Beruflicher Einstieg und Konsolidierung von AkademikerInnen**

### ***1. Allgemeine Tendenzen in Österreich und in Deutschland***

#### **1.1 Veränderungen in der StudentInnenpopulation - im Studienverhalten**

Die Studierenden werden tendenziell älter: Waren Mitte der achtziger Jahre noch rund 60 Prozent der Erstinskribierten bis 19 Jahre alt, so waren es im Wintersemester 1995/96 nur noch knapp 50 Prozent, der Anteil der 20- bis 21jährigen hat sich von rund 20 Prozent auf gute 30 Prozent erhöht; ein wesentlicher Grund dafür ist der höhere Anteil von BHS-AbsolventInnen. Noch deutlicher gestiegen ist das "Ausstiegsalter": Nur noch etwa 30 Prozent der AbsolventInnen (Erstabschluss) sind unter 25 - Mitte der 80er Jahre fielen noch die Hälfte in diese Kategorie. Die v.a. seitens der Bildungsexperten der Wirtschaft oft beklagte lange Studiendauer bzw. das "hohe" Alter der AbsolventInnen ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, wie - unter anderem - auf die Verlängerung der Sollzeit bei manchen Studien, geändertes Studienverhalten (häufigere Studienwechsel, Nebenjobs, Auslandsaufenthalte etc.).

Tatsächlich hat sich die durchschnittliche Studiendauer in den letzten zwanzig Jahren kaum verändert und liegt insgesamt gesehen relativ gleichbleibend bei 14 Semestern. Je nach Studienrichtung sind allerdings verschiedene Trends feststellbar. Am stärksten gestiegen ist die durchschnittliche Studiendauer von ErstabsolventInnen bei MedizinerInnen (+1,4 Semester), den stärksten Rückgang verzeichneten die geisteswissenschaftlichen Studienrichtungen (exklusive Psychologie) mit einer Verringerung der Durchschnittsdauer von -2,3 Semestern.

Was das Studienverhalten anbelangt, so ist aus den vorliegenden Studien ablesbar, daß mittlerweile die Mehrheit der Studierenden neben der Ausbildung einer Erwerbstätigkeit nachgeht<sup>40</sup> - siehe dazu auch die Ergebnisse der später präsentierten AbsolventInnenbefragung. Die Art der Erwerbstätigkeit (regelmäßig vollzeitbeschäftigt / regelmäßig teilzeitbeschäftigt / in den Ferien vorübergehend) unterscheidet sich jedoch und wechselt im Studienverlauf auch häufig.

Die Mehrheit der StudentInnen (vor allem jene, die regelmäßiger arbeiten) wählt einen Nebenjob mit Bezug zum Studium und glaubt, davon auch profitiert zu haben: Die im Rahmen solcher Tätigkeiten erworbenen Kontakte können in der Übergangsphase vom Studium ins Berufsleben unter Umständen, wenn nicht sofort ein adäquater Arbeitsplatz gefunden wird, auch als "Rettungsanker"<sup>41</sup> dienen.

---

40 Vgl. u.a.: Lassnig/Graf/Lalouschek/Pechar/Schramm. 1989. JungakademikerInnen mit beruflichen Verwertungsproblemen 'Funktionslose Bildungseliten'. S. 126.; Anteil der in irgendeiner Form erwerbstätigen Studierenden: ca. 2/3 der Befragten. Befragt wurden 50 AkademikerInnen, deren Studienabschluß frühestens 1984 war.

41 vgl. Lassnig et al. ebd. bzw. AbsolventInnenbefragung im Rahmen dieser Arbeit.



Die Bedeutung solcherart erworbener Kontakte zeigte sich in einer deutschen Arbeit<sup>42</sup>, in der AbsolventInnen ohne Berufsausbildung und solche mit abgeschlossener Berufsausbildung hinsichtlich ihrer Beschäftigungschancen verglichen wurden: Doppelqualifizierten gelang der Start in den Beruf im Durchschnitt schneller als "reinen" UniversitätsabsolventInnen, zudem hatten sie häufiger gleich nach Abschluß ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Das Wissen um die Bedeutung der Praxiserfahrung für eine erfolgreiche Jobsuche scheint bei den Studierenden/AbsolventInnen hoch zu sein. So gaben in der eben zitierten deutschen Studie als Kriterium für eine erfolgreiche Jobsuche rund 90 Prozent jener mit konkreter Berufsausbildung und nur knapp weniger derer ohne Berufsausbildung "Praxiserfahrung" an.<sup>43</sup>

## 1.2 Erschwerter Einstieg

Wichtige Aspekte im Rahmen des Themenkomplexes "Einstiegsphase und Stabilisierungsphase" sind der Weg der Beschäftigungsfindung, die Art der ersten Beschäftigungen, die Zeitspanne bis zur "Konsolidierung" bzw. der berufliche Status, die berufliche Zufriedenheit zu diesem Zeitpunkt.

In den letzten Jahren zeigte sich, daß ein "glatter Übergang"<sup>44</sup> vom Studium in das Berufsleben zunehmend seltener gelingt. Zahllose Bewerbungen, Wartezeiten, (Such-)arbeitslosigkeit, die teils durch "jobben", teils durch weitere Ausbildungen überbrückt werden, sind für viele AbsolventInnen die Regel (siehe dazu auch die Befragungsergebnisse in dieser Studie). Auch die Qualität der ersten Arbeitsplätze ließ nach einer Untersuchung von Lassnig et al. (1989) bereits Ende der 80er Jahre häufig zu wünschen übrig: Rund ein Drittel der Befragten fand relativ rasch einen fixen und im wesentlichen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz; ein weiteres Drittel mußte sich vorerst mit einem mehr oder weniger prekären Arbeitsplatz begnügen (befristet, nicht-studienadäquat) und das restliche Drittel hatte gar keinen<sup>45</sup>. Eine Befragung von AbsolventInnen der Universitäten Klagenfurt und Salzburg (Kellermann et al. 1994)<sup>46</sup> brachte vergleichbare Ergebnisse: Drei von vier AbsolventInnen mehrerer Jahrgänge hatten einen Vollzeitarbeitsplatz, 40 resp. 50 Prozent waren nur befristet engagiert.

---

42 vgl. Lewin/Minks/Uhde. 1996. Abitur - Berufsausbildung - Studium. Zur Strategie der Doppelqualifizierung von Abiturienten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 20.Jg. 1996. S. 431 - 454. Befragt wurden AbsolventInnen (Universität und Fachhochschule) ingenieurwissenschaftlicher, wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen und der Humanmedizin mit und ohne abgeschlossener Berufsausbildung.

43 Vgl. ebd. S. 445.

44 Unter glattem Übergang wird die rasche Beschäftigungsaufnahme nach Studienabschluß sowie eine kontinuierliche, dem Ausbildungsniveau adäquate, Erwerbsbiographie innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluß verstanden.

45 Anzumerken ist, daß unter den Arbeitslosen ein großer Teil von Personen war, die erst kurz mit dem Studium fertig waren und ihre Jobchancen (noch) nicht grundsätzlich schlecht einschätzten. Die Erhebung wurde 1997/98 wiederholt, die aktuellen Ergebnisse werden aber erst im Oktober 1998 präsentiert.

46 Die Stichprobe der schriftlichen Erhebung umfaßte alle AbsolventInnen der Jahre 1985-1991. Zusätzlich wurden mündliche Interviews und einige Expertengespräche geführt.

Die Situation dürfte sich seither eher noch etwas verschlechtert haben. Von den AbsolventInnen unserer Erhebung waren knapp 40 Prozent unmittelbar nach Studienabschluß arbeitslos, fast die Hälfte stieg über befristete Arbeitsverhältnisse oder als freie MitarbeiterInnen in das Arbeitsleben ein. Durchschnittlich drei Jahre nach Studienabschluß hatte noch ein Drittel einen latent unsicheren Job („glaube nicht, daß ich hier unbegrenzt bleiben könnte“).

Zu den Einstiegsphasen von AkademikerInnen gibt es auch aus Deutschland Untersuchungen für verschiedene Studienbereiche aus dem Zeitraum Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre (Gleiser 1996): Demnach zogen sich Übergänge in die reguläre Erwerbstätigkeit etwa bei SoziologInnen, PolitikwissenschaftlerInnen, SozialwissenschaftlerInnen besonders lang hin; der Anteil unbefristet Beschäftigter erhöhte sich in den ersten drei Jahren nach Studienabschluß von 28 auf - noch immer mäßige - 58 Prozent; wobei die Zahl der nach drei Jahren nur befristet beschäftigten Frauen doppelt so hoch war, wie jene für Männer. Nach drei Jahren waren 56 Prozent fachadäquat und weitere 20 Prozent zumindest auf dem Niveau einer akademikerInnenadäquaten Tätigkeit beschäftigt. Eine Befragung von AbsolventInnen der Fachrichtungen Maschinenbau, Wirtschaftswissenschaften bzw. der Sozialarbeit/Sozialpädagogik ergab ein deutlich erfreulicheres Ergebnis: Fast 90 Prozent von ihnen waren vier bis fünf Jahre nach Studienende unbefristet beschäftigt. MaschinenbauerInnen bzw. WirtschaftswissenschaftlerInnen waren nach dieser Zeit nur zu etwa 1 Prozent arbeitslos; SozialpädagogInnen allerdings zu 12 Prozent. Entsprechende Strukturen sind, wenn auch weniger ausgeprägt, auch hierzulande zu erkennen.

In der jüngsten Zeit machte sich in Deutschland ein spezifisches Phänomen breit, das auch in Österreich Relevanz zu gewinnen scheint: Zum einen - siehe oben - die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis, die sich u.a. darin manifestiert, daß AbsolventInnen über kurze Zeiträume befristete Praktikantenverträge zu ungünstigen Bedingungen oder Werkverträge erhalten, die häufig nicht zu regulären Beschäftigungsverhältnissen führen. Weiters scheint die Tendenz zum "Outsourcing" dazu zu führen, daß klassische Laufbahnen immer seltener werden. Etliche Aufgaben werden verstärkt an kleinere Unternehmen, selbständige bzw. freie MitarbeiterInnen ausgelagert bzw. als "Projekte" vergeben. Der deutsche Wirtschafts- und Organisationspsychologe Rosenstiel bezeichnet Karriere in diesem Zusammenhang nicht mehr als vertikalen Aufstieg, sondern als "horizontales Rotieren".

Ein aus unserer Sicht problematischer Aspekt dieser Entwicklung: Externe Auftragnehmer sind damit gezwungen, die Kosten für die in der Regel noch notwendige Weiterbildung, für das "Erfahrung sammeln", selbst zu tragen, ihre eigene Infrastruktur zu finanzieren, alle Risiken für Stehzeiten (konjunkturelle Schwankungen) usw. selbst zu tragen - alles Kosten, die jedenfalls am Anfang einer Laufbahn nur begrenzt durch mögliche Honorare gedeckt sein dürften. Die Unsicherheit solcher Arbeitsbedingungen kann u.a. dazu führen, daß bei der notwendigen Weiterqualifizierung gespart werden muß (Dequalifizierung, Verschlechterung künftiger Berufschancen).

Wichtig erscheint es in diesem Zusammenhang, auf die Ergebnisse der Langzeitstudie von Teichler/Buttgereit (1992) in Deutschland hinzuweisen, die zum Ergebnis

kam, daß die Ausgestaltung der Übergangsphase für die weitere berufliche Entwicklung von erheblicher Bedeutung ist. Gemessen an objektiven Kriterien wie etwa dem Einkommen, entwickelte sich die Situation jener, die einen glatten Übergang hatten, tendenziell besser. Bei der subjektiven Selbsteinschätzung der Befragten waren hingegen jene, die einen "verzögerten Übergang"<sup>47</sup> hatten, häufiger zufriedener. Anfängliche Unterschiede zwischen beiden Gruppen (objektive Kriterien) hätten sich laut Teichler/Buttgereit jedoch nur bis zu einem gewissen Maße angenähert. In unserer Befragung liegen die Einkommen derer mit problemlosem Einstieg durchschnittlich ebenfalls über der Vergleichsgruppe. Die beschriebenen Unterschiede nach Zufriedenheit lassen sich allerdings kaum festmachen: Nur hinsichtlich "Selbstverwirklichung" scheinen Personen, die als freie MitarbeiterInnen einstiegen (und v.a. Selbständige) etwas glücklicher; jene mit längerer Arbeitslosigkeitsphase beim Einstieg fühlten sich auch in dieser Hinsicht am aktuellen Arbeitsplatz weniger wohl.

Jungakademikerinnen sollten in Österreich laut Angaben der befragten Unternehmen vergleichbare Chancen haben wie Männer. Daten zur Arbeitslosigkeit wie zu den Einstiegskarrieren (in Österreich wie in Deutschland) sprechen dafür, daß dies nicht ganz der Realität entspricht. Nach den zitierten Befragungen in Klagenfurt und Salzburg waren Frauen tendenziell häufiger in sogenannten "prekären" Beschäftigungsverhältnissen (Befristung, Teilzeit) zu finden als ihre männlichen Kollegen. Gut 30 Prozent gaben an, seit Studienende zeitweilig nicht erwerbstätig gewesen zu sein. Nach einer Befragung von Loudon (1989)<sup>48</sup> waren Frauen nach Studienabschluß häufiger als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen und hatten öfters befristete Beschäftigungsverhältnisse inne. Die Ergebnisse unserer Befragung weisen ebenfalls in diese Richtung. Zum Teil mag dies am ungünstigeren Ausbildungsspektrum von Frauen liegen - oder auch an einer geringeren Bereitschaft, Konzessionen zu machen.

Ein wesentliches Handikap bei der Konsolidierung scheinen mittlerweile die "Alterslimits" bei Einstellungen: Typischerweise werden unter 30jährige gesucht; über 35jährige gelten nur noch als sehr begrenzt interessant. So war auch bei den Unternehmensbefragungen des W.A.S. von den in den letzten fünf Jahren neu eingestellten AkademikerInnen die Mehrzahl unter oder um 30 Jahre alt, rund die Hälfte waren Personen mit Berufserfahrung. Diese Auslesepolitik trifft speziell Frauen, die - als AkademikerInnen - vielfach irgendwann zwischen 25 und 35 Jahren eine (sei es auch nur relativ kurze) Kinderpause einlegen (wollen). Eine Karenz unmittelbar nach der Ausbildung würde den Einstieg zweifellos erschweren, nach einer Unterbrechung zwischen 31 und 35 wäre eine berufliche Rückkehr häufig nur noch unter erschwerten Bedingungen möglich.

---

47 Unter einem 'verzögertem Übergang' ist zu verstehen, daß AbsolventInnen eine längere Phase der Arbeitssuche nach Studienabschluß hatten, sowie innerhalb der ersten zwei Jahre nach Abschluß arbeitslos wurden bzw. sich ihr Geld durch 'Jobs' verdienen mußten (vgl. Teichler/Buttgereit. 1992. Hochschulabsolventen im Beruf. Bonn. S. 56).

48 Es wurden 2519 Fragebogen von AbsolventInnen des Studienjahres 1985/86 ausgewertet.

### **1.3 Ansprüche an den Arbeitsplatz**

Nach der Studie von Lassnig et al. (1989) wünschen sich AkademikerInnen der jüngeren Generation vor allem einen qualitativ hochwertigen Arbeitsplatz (Selbstverwirklichung, Kreativität, kooperatives Arbeitsklima) und sind hierfür (vorerst) auch bereit, hinsichtlich Status und Einkommen Einbußen auf sich zu nehmen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kam eine Befragung von Studierenden deutscher Hochschulen (Bargel et al. 1997). Hinsichtlich der Frage des beabsichtigten Verhaltens bei schwieriger Arbeitsmarktlage gaben rund drei Viertel der Befragten an, daß sie bereit seien, finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen. 50 Prozent konnten sich eine Übergangsphase in einer fachfremden Tätigkeit vorstellen, aber nur zehn Prozent wollten eine solche Lösung auf Dauer akzeptieren. Unsere eigene Erhebung weist ebenfalls in diese Richtung. AbsolventInnen scheinen also, glaubt man diesen Ergebnissen, kaum überzogene Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft zu haben; sie stellen sich auf zu erwartende Probleme ein, wobei anfänglich eher Einbußen bezüglich Einkommen und Status in Kauf genommen würden, als solche im fachlichen/inhaltlichen Bereich.

Das Selbstbewußtsein ist relativ ausgeprägt: Die Befragten fühlen sich fachlich/inhaltlich hinreichend vorbereitet. Defizite beim Berufseinstieg werden in österreichischen Studien tendenziell im Bereich sozial-kommunikativer und persönlichkeitsbestimmter Merkmale konzediert (Euler 1995, Kellermann 1996). Anhaltspunkte für einen sogenannten Praxisschock bei JungakademikerInnen lassen sich zumindest aus vorliegenden Studien kaum herauslesen. Geht man von vorhandenen Arbeiten aus, sind rund zwei Drittel junger AbsolventInnen nach einer gewissen Zeit mit ihrem Arbeitsplatz bzw. ihrer Tätigkeit zufrieden (Kellermann et al. 1994).

## **2. Befragung von JungakademikerInnen**

### **2.1 Die Stichprobe**

Zur besseren Bewertung der Situation von JungakademikerInnen wurden, in Ergänzung zur Unternehmensbefragung, diesmal auch betroffene AbsolventInnen befragt. Als Erhebungsmethode wurden halbstandardisierte, mündliche Interviews<sup>49</sup> auf der Grundlage eines Leitfadens gewählt. Insgesamt wurden 346 Gespräche mit AbsolventInnen geführt. Um ansatzweise repräsentative Ergebnisse zu gewinnen, wurde die Auswahl der GesprächspartnerInnen nach mehreren Kriterien strukturiert<sup>50</sup>:

---

49 Im Anhang ist ein Musterexemplar des Leitfadens beigelegt.

50 Pilotinterviews wiesen darauf hin, daß die regionale Herkunft der AbsolventInnen für die berufliche Einstiegssituation eher nebensächlich ist. So war akzeptabel, daß 85 Prozent der Befragten aus Wien (Wohnort) stammen und 90 Prozent auch in der Bundeshauptstadt studiert haben.

- o Es sollte sich um JungakademikerInnen (jedenfalls unter 35) 1-5 Jahre nach Erwerb eines Studienabschlusses handeln, die regelmäßig und zumindest im Ausmaß einer Halbtags­tätigkeit einer in etwa dem Niveau der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit nachgehen / nachgegangen sind bzw. eine solche Tätigkeit anstreben. Auszuschließen waren etwa Personen, die sich freiwillig mit einem "Studentenjob" neben der Dissertation begnügen und bislang noch keine reguläre Erwerbstätigkeit angestrebt hatten. Entsprechend der AbsolventInnenverteilung in den 90er Jahren sollten ca. 40 Prozent der Befragten Frauen sein.
- o Es wurde versucht, ein sinnvolles Sample in Hinblick auf die Ausbildungen zu finden. Ausgangsbasis war die Verteilung berufstätiger AkademikerInnen lt. Volkszählung 1991 nach Studienrichtungen (korrigiert entsprechend den Veränderungen in den letzten Jahren). In Hinblick auf die Fragestellungen der Untersuchung - Berufsfindung und Beschäftigungschancen in der Privatwirtschaft - schien es angebracht, die Daten weiter zu modifizieren: Bestimmte Ausbildungssegmente, die nur begrenzt am privatwirtschaftlichen Arbeitsmarkt auftreten - wie etwa Medizin - sollten deshalb nur unterproportional berücksichtigt sein. Letztlich wurden die Ergebnisse unserer Überlegungen der Verteilung der Studienrichtungsgruppen in den im Vorjahr befragten Unternehmen gegenübergestellt.

Dementsprechend dominieren nun in unserer Befragung Personen, die "markt-orientierte" Studien (v.a. Sowi, Technik, mit größerem Abstand am dritten Rang Jus) abgeschlossen haben. "Geisteswissenschaftler" - die bislang nur zu einem geringen Prozentsatz in Privatunternehmen Arbeit suchen bzw. dort unterkommen, sind bereits weitaus weniger repräsentiert. AbsolventInnen der Richtungen Medizin sind aus den oben genannten Gründen nur unterproportional vertreten, Personen aus den Bereichen Boku, Montanistik, Kunst, bilden im Sample - wie auch in der Statistik berufstätiger AkademikerInnen - eine relative Minderheit.

Zentrale Themen der Erhebung sind neben der Erfassung der biographischen Daten die Ausgangslage und die Ausbildungsverläufe der AbsolventInnen, die Wege der Berufsfindung, objektive Daten wie subjektive Einschätzungen zum jeweiligen Karriereverlauf (Einstiegsphase, Konsolidierung), Zufriedenheit. Auf dieser Basis soll in erster Linie herausgefunden werden, welche Faktoren einen "glatten" oder jedenfalls zufriedenstellenden Berufseinstieg fördern oder auch zur Konsolidierungsbarriere werden - und welche Konsequenzen aus den Erfahrungen und Einschätzungen der befragten JungakademikerInnen für die "nächste Generation" von AbsolventInnen gezogen werden können.

## **2.2 Persönliche Daten**

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten waren Frauen, der Rest Männer. 57 Prozent lebten (wenn zum Teil auch in fester Partnerschaft) allein, 33 Prozent waren verheiratet oder lebten mit einem Partner/einer Partnerin, nur ein kleiner Teil in einer Wohngemeinschaft (7 Prozent) oder noch bei den Eltern (3 Prozent) - das heißt, daß fast alle Befragten bereits eigenständige Haushalte führten. 10 Prozent der Frauen und 17 Prozent der Männer hatten ein Kind resp. Kinder zu versorgen.

Symptomatisch ist, daß die Väter der AbsolventInnen zu 34 Prozent ebenfalls eine Hochschulausbildung hatten (nur knapp ein Fünftel hatten die Ausbildung mit der Pflichtschule beendet); dies gilt überproportional bei JuristInnen, verhältnismäßig seltener bei Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen oder GeisteswissenschaftlerInnen. Wenig überrascht, daß vor allem JuristInnen und MedizinerInnen überdurchschnittlich oft auch hinsichtlich der Studienrichtung in die Fußstapfen des männlichen Elternteils treten. Väter der Absolventinnen waren überdies zu 62 Prozent den Kategorien höhere Angestellte, Beamte oder der Gruppe der Unternehmer/Freiberufler zuzurechnen. Kinder von Hilfsarbeitern waren im Sample fast gar nicht (1 Prozent), Kinder von Facharbeitern (8 Prozent) nur spärlich vertreten. Von den Müttern der Befragten waren nur 10 Prozent Akademikerinnen bzw. zu ca. 20 Prozent den genannten "qualifizierten" Berufskategorien zuzuordnen, 38 Prozent von ihnen waren nicht berufstätig. Hinsichtlich Qualifikation und Tätigkeit der Eltern gibt es in dieser Stichprobe keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Absolventinnen und Absolventen.

Wie bereits erwähnt, sollte die Verteilung der AbsolventInnen nach Studienrichtung zumindest grob ihrer Repräsentanz in der Wirtschaft entsprechen. Unter den SOWI-AbsolventInnen entfallen 45% auf BWL, 30% auf Handelswissenschaften, jeweils 9% auf VWL bzw. Wirtschaftsinformatik, andere Richtungen sind nur am Rand vertreten. Bei Technikern dominieren technisch-formalwissenschaftliche Ausbildungen und bautechnische Studien vor Industrietechnik, Chemie, Physik.

*Tabelle 38: Verteilung der Absolventinnen nach Studienrichtungsgruppen / Abschluß*

	Jus	Sowi	Ge-Nawi	Medizin	Technik	Boku	Montan.	Kunst	gesamt
abs.	41	120	39	11	103	18	5	9	346
%	11,8	34,7	11,3	3,2	29,8	5,2	1,4	2,6	100

Die geschlechterspezifische Verteilung in der Stichprobe spiegelt im wesentlichen das typische Schema: Der Prozentsatz von Männern und Frauen, die Jus oder Sozial-/Wirtschaftswissenschaften studiert haben, ist annähernd gleich. Geisteswissenschaften sind dagegen überproportional von Frauen besetzt (25 der Frauen, 4 Prozent der Männer studierten an dieser Fakultät); ähnliches gilt für künstlerische Studien. Technische Studien waren überproportional von Männern gewählt worden (13 Prozent der Frauen zu 38 Prozent der Männer). Dementsprechend haben 78 Prozent der Frauen mit einem Magisterium aber nur 17 Prozent mit einem DI abgeschlossen; 5 Prozent hatten (in dem einen oder anderen Bereich) dissertiert. Bei den Männern verteilen sich die Abschlüsse zu 48 Prozent auf Magister, 39 Prozent auf DI und 13 Prozent auf Doktoren.

Bei Beendigung des Studiums waren die AbsolventInnen - Männer wie Frauen - typischerweise 25 bis 27 Jahre, zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich 29 Jahre alt (90 Prozent waren unter 32), d.h. sie hatten ihr Studium im Durchschnitt vor 3 Jahren (Mittelwert: vor etwas mehr als zwei Jahren) beendet.

Die Hälfte der AbsolventInnen hatte ihre Ausbildung in weniger als 14 Semester absolviert, der Durchschnittswert von 13,8 Semestern entspricht dem in Statistiken für HochschulabsolventInnen insgesamt ausgewiesenen. Von Männern wie Frauen hatten etwa 45 Prozent 6-7,5 Jahre benötigt; von ersteren brauchten 34 Prozent,

von letzteren nur 25 Prozent länger als 7,5 Jahre für den Abschluß. Der Grund für die geschlechtsspezifische Diskrepanz scheint hier größtenteils in der Art des Studiums bzw. der Wahl des Abschlusses zu liegen. Mehr als 80 Prozent der AbsolventInnen (Frauen wie Männer) hatten - ergänzend zum Grundstudium - irgendeine Art von Zusatzqualifikation erworben, davon mehr als ein Drittel über Auslandssemester.

Frauen wie Männer hatten während des Studiums zu 91 Prozent zumindest fallweise beruflich gearbeitet, 56 Prozent der Frauen und 39 Prozent der Männer waren regelmäßig in Teilzeit, 2 bzw. 5 Prozent sogar in Vollzeit beschäftigt, der überwiegende Rest hatte zumindest in den Ferien gejobbt; nur 2 (Frauen) bzw. 6 (Männer) Prozent hatten praktisch nie gearbeitet. Bei der überwiegenden Mehrzahl der AbsolventInnen (Frauen 75 Prozent, Männer 66 Prozent) stand die Tätigkeit zumindest teilweise im Zusammenhang ihrer Ausbildung; je größer das Arbeitspensum, umso mehr waren die Befragten bemüht, sich beim "Job" auch Erfahrung für einen zukünftigen Beruf anzueignen.

Jene, bei denen es einen zumindest teilweisen Zusammenhang zwischen Ausbildung und Nebenjob gab, sind zu ca. 60 Prozent überzeugt, daß die Studententätigkeit die Berufsfindung erleichtert hat. Personen, die irgendwelche Tätigkeiten angenommen hatten, nur zu 20-25 Prozent.

## 2.3 Der erste Job

### *a) Die Arbeitsplatzsuche*

Rund 40 Prozent der AbsolventInnen waren **vor dem Berufseinstieg arbeitslos**. Neben Boku-AbsolventInnen waren GeisteswissenschaftlerInnen und JuristInnen relativ häufiger betroffen, Techniker und Mediziner weniger betroffen; Sowi-AbsolventInnen lagen im Durchschnitt. Frauen in dieser Stichprobe (mit 34 Prozent) waren interessanterweise auch bei gleichem Studienabschluß etwas seltener arbeitslos als Männer (45 Prozent). Die "Wartezeit" dauerte bei AbsolventInnen beiderlei Geschlechts im Mittel (Median) ein halbes Jahr. Sie wurde von Frauen typischerweise mit aktiver Arbeitssuche plus freiberuflicher Arbeit oder Urlaub (jeweils 30 Prozent) bzw. Arbeitssuche plus Aus-/Weiterbildung (23 Prozent) verbracht; bei Männern dominierte die Kombination Arbeitssuche und Urlaub (23 Prozent) vor Arbeitssuche plus freiberuflicher Tätigkeit oder Fortbildung (jeweils rd. 18 Prozent); einige (15 Prozent) absolvierten in dieser Phase den Präsenzdienst. Nur jeweils ein Mann bzw. eine Frau nutzten die Zeit für eine Kinderpause.

Die **Suche nach dem ersten Arbeitsplatz** begann typischerweise mit dem Studium von Zeitungsinseraten (bei 46 Prozent<sup>51</sup> der Antwortenden) und Briefen an passende Unternehmen (38 Prozent); nebenher wurden vielfach auch Verwandte oder Bekannte bemüht (33 Prozent) oder Stellenausschreibungen an der Universität studiert (16 Prozent). Das Arbeitsamt wurde nur eher selten eingeschaltet (von 24 Pro-

---

51 Mehrfachantworten.

zent) - und üblicherweise erst dann, wenn vorhergehende (mindestens zehn, zwanzig) Versuche nichts fruchteten.

Bei der Hälfte der AbsolventInnen genügten etwa 7 bis 8 **Bewerbungen**; ein Viertel startete mindestens 24 Versuche oder mehr. Der Durchschnittswert lag bei 23 Bewerbungen: Hier spiegelt sich die starke Streuung nach oben hin: Wer auf Empfehlung von ProfessorInnen/AssistentInnen bauen konnte, angeworben wurde oder im Nebenjob gut etabliert war, brauchte sich vielfach (in 45, 60 bzw. 58 Prozent der Fälle) überhaupt nur einmal vorzustellen; auch die Vermittlung über Bekannte oder Verwandte war in einem Viertel der Fälle sofort erfolgreich. Insgesamt kamen immerhin 12 Prozent der Befragten auf eine dieser Arten - ohne vorherige Umwege - prompt zum ersten Arbeitsplatz, gut ein Drittel benötigte dank solcher „Glücksfälle“ maximal 3 Bewerbungen. Relativ rasch von Erfolg gekrönt war zum Teil auch das Schalten eines Eigeninserates (was allerdings nur selten versucht wurde). Das Anschreiben spezifischer Unternehmen scheint in manchen Bereichen durchaus sinnvoll; wer seine Unterlagen willkürlich verschickte oder auf Inserate baute, mußte bereits wesentlich mehr Anläufe nehmen.

Während die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen diesbezüglich minimal waren, gab es logischerweise beträchtliche Unterschiede nach Studienrichtungen - entsprechend der sehr differenten "Arbeitsmärkte": Für AbsolventInnen der Bodenkultur schien der Einstieg mit durchschnittlich 38 Bewerbungen - besonders mühsam. Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen - die üblicherweise im breiten Segment privater Unternehmen suchen - bewarben sich im Durchschnitt 27mal, JuristInnen 23mal, GeisteswissenschaftlerInnen 20mal (in allen drei Gruppen schaffte es die Hälfte mit weniger als 10 Versuchen, ein Viertel bemühte sich mehr als 25-30mal, die Streuung nach oben hin war bei GeisteswissenschaftlerInnen am niedrigsten). Sehr unterschiedlich scheint die Einstiegssituation auch bei TechnikerInnen zu verlaufen: Im Durchschnitt versuchen sie es nur 19mal bis zum Erfolg, die Streuung nach oben hin ist allerdings beträchtlich. MedizinerInnen bewarben sich im Durchschnitt nur 11mal.

Jene, die sich öfter als dreimal bewarben, erhielten (durchschnittlich) in einem Drittel der Fälle sofort ein Ablehnungsschreiben, in jeweils etwa einem Fünftel der Fälle wurden sie vorläufig getröstet ("Evidenz") bzw. ohne Reaktion hängen gelassen. Nur in einem Viertel der Fälle wurden die BewerberInnen zu einer Kontaktnahme geladen: Typischerweise zu einem Einzelgespräch; jeweils etwa ein Fünftel der Befragten (Mehrfachnennungen) wurden ggf. auch zu einem Test oder zu einem Gruppengespräch gebeten, durch ein Assessmentcenter gingen dagegen nur 13 Prozent.

Beim Einstieg hatte die Hälfte der AbsolventInnen ein realistisches Angebot, etwa 25 Prozent konnte zwischen zwei Jobs entscheiden. Mehr Auswahl war selten - am ehesten bei Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen, MedizinerInnen, TechnikerInnen - verfügbar.

Eine allfällige zweite Bewerbung nach einer ersten, kurzen Berufsphase - in der Regel mit denselben Methoden wie beim ersten Mal - verursacht bei den AbsolventInnen der meisten Richtungen bereits weit weniger Aufwand. Ausnahme: GeisteswissenschaftlerInnen (die relativ häufig über befristete Dienstverhältnisse einstie-



gen) hatten es beim zweiten Mal tendenziell schwerer. Vor dem Wechsel in den (vorerst) letzten Arbeitsplatz stand in 70 Prozent der Fälle nur eine Option zur Wahl, in 15 Prozent der Fälle eine zweite.

Immerhin 40 Prozent der AbsolventInnen hatten sich bei Bewerbungen an diversen "Karriereratgebern" orientiert. An erster Stelle standen dabei diverse Berufs- und Studienführer, vor "Sonstigem" (Gespräche mit Bekannten, Studium einschlägiger Fachliteratur, von Informationen über das Unternehmen u.ä.) und den AMS-Broschüren.

Etwa die Hälfte der Befragten hatte bei der ersten wie bei einer allfälligen weiteren Stellensuche das Gefühl, daß die Konkurrenz beträchtlich ist: Das führe zu häufigerer Ablehnung, längerem Warten auf Entscheidungen, zu Intrigenspiel, höheren Ansprüchen der Unternehmen, schlechterer Bezahlung und zwingt fallweise, schneller zuzugreifen, wenn sich die Gelegenheit biete. Überproportional konkurrenziert fühlten sich JuristInnen und AbsolventInnen künstlerischer Studien (rd. 70 Prozent dieser Gruppen sprechen von "starkem Wettbewerb"); seltener (nur zu 36 Prozent) Druck spürten TechnikerInnen oder MedizinerInnen. Einsichtig ist, daß ein starker Zusammenhang zwischen subjektivem Gefühl von Wettbewerbsdruck und Zahl der Bewerbungen besteht: Jene, die von starker Konkurrenz sprachen, hatten sich im Durchschnitt knapp 40mal, die andere Gruppe nur knapp 8mal beworben.

Ein Fünftel der Befragten hat sich bei der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz auch schon um Jobs beworben, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprachen. Frauen machten etwa zur Hälfte, Männer nur zu einem Drittel negative Erfahrungen; im Rest der Fälle wurde positiv oder zumindest mit einer gewissen Neugierde reagiert. Im Zweifelsfall spielten von der Arbeitsplatzsuche schon etwas erschöpfte AkademikerInnen allerdings (nach eigenen Angaben) eher mit dem Gedanken, einen unterbezahlten aber zumindest gut qualifizierten Job zu akzeptieren, als umgekehrt.

Ein Scheitern von Bewerbungen wird am häufigsten mit Mangel an Berufserfahrung bzw. mit Qualifikationsmängel i.w.S. (etwa auch falsche Qualifikation) erklärt. Bereits an dritter Stelle rangieren "technische Barrieren" wie etwa der Einstellungsstopp im öffentlichen Sektor. Sowi-AbsolventInnen zeigen sich diesbezüglich am selbstkritischsten - und führen Fehlversuche überproportional auf nicht hinreichende Qualifikation oder Notendurchschnitte zurück, während TechnikerInnen nach eigener Einschätzung eher an zu hohen Gehaltsvorstellungen, GeisteswissenschaftlerInnen an technischen Barrieren scheiterten.

### ***b) Hintergründe des Bewerbungserfolgs und der Entscheidung für den ersten Arbeitsplatz***

Die meisten AbsolventInnen waren überzeugt, daß Qualifikation (formale Grundausbildung) und Persönlichkeit die entscheidenden Faktoren für ihre **Bewerbungserfolge** waren; praktische Erfahrung und Auftreten werden nur etwa halb so oft genannt, Zusatzqualifikationen oder Bescheidenheit hinsichtlich des Gehalts noch seltener. Studiendauer und vor allem Zeugnisnoten scheinen aus ihrer subjektiven

Sicht weitestgehend irrelevant. Hier gibt es gewisse Unterschiede nach Fakultät wie nach Zielgruppe der Bewerbungen: TechnikerInnen rücken die Grundqualifikation etwas stärker in den Vordergrund, GeisteswissenschaftlerInnen Persönlichkeit und Auftreten, JuristInnen neben Auftreten auch Äußeres. AbsolventInnen, die bei internationalen Konzernen reüssierten, führten zu ihren eigenen Gunsten überproportional oft formale Qualifikation, kurze Studiendauer und passendes (jugendliches) Alter an; als Erfolgsfaktoren bei (kleineren) Einzelunternehmen - übrigens auch bei Vereinen u.ä. - werden überproportional praktische Erfahrung und Bescheidenheit bei Gehaltsforderungen angeführt. In Privatunternehmen spielt - nach Meinung der Befragten - Auftreten generell mehr Rolle als im öffentlichen Dienst; in letzterem werden dagegen relativ häufiger Zeugnisnoten in die Bewertung mit einbezogen.

Wichtigste **Entscheidungsgründe** der AbsolventInnen für einen Arbeitsplatz waren - soweit sie überhaupt eine Wahl hatten - der "Arbeitsinhalt" (bei Mehrfachnennungen von 76 Prozent angeführt). Ein gewisser Stellenwert wurde noch den Weiterbildungs- und Karrierechancen (von 37 resp. 29 Prozent genannt) eingeräumt; Standortüberlegungen waren für ein Viertel, Einkommensperspektiven wurden von rd. einem Fünftel genannt, Arbeitsplatzsicherheit kam an letzter Stelle. Bei der - von uns später noch ausführlicher besprochenen - Wahl eines zweiten oder dritten Arbeitsplatzes war die Motivationsstruktur übrigens noch pointierter: 87 Prozent der AbsolventInnen führten Arbeitsinhalte, 41 Prozent Karriere- und 35 Prozent Ausbildungschancen an. Beim zweiten Job wurden allerdings auch die langfristigen Einkommensperspektiven stärker (von 36 Prozent) berücksichtigt.

Mit Arbeitsinhalten motivierten sich vor allem JungakademikerInnen, die bei Vereinen oder als "Freie" einstiegen (unter ihnen findet sich freilich auch ein relativ großer Anteil jener, die nichts anders gefunden hatten); von Konzernen werden primär Karrierechancen und gute Einkommensperspektiven, vom öffentlichen Dienst überproportional Weiterbildung und Arbeitsplatzsicherheit erwartet. Die Analyse der Antworten nach Geschlecht scheint zum Teil gängige Klischees zu spiegeln: Frauen achteten (nach eigenen Aussagen) leicht überproportional auf Arbeitsinhalte und Unternehmensstandort, Männer auf Karrierechancen und Einkommen.

Unter den Gründen, einen Arbeitsplatz abzulehnen (soweit sich dazu Gelegenheit bot) werden, wenn auch weniger pointiert, wieder an erster Stelle Arbeitsinhalte - diesmal vor Organisationsstruktur, Betriebsstandort und Karrierechancen - genannt. Die einzigen geschlechtsspezifischen Unterschiede in diesem Punkt: Männer lehnten etwas eher wegen der kurzfristigen Einkommensperspektiven, Frauen wegen Mangel an Weiterbildungschancen ab.

### ***c) Die erste berufliche Positionierung***

Nur 38 Prozent der AbsolventInnen wurde auf Anhieb in der Privatwirtschaft, 2 Prozent im öffentlichen Segment fix (durchschnittliche Probezeit 2 Monate) angestellt, 25 Prozent mußten sich in der Privatwirtschaft, 10 Prozent im öffentlichen Sektor mit einer Befristung arrangieren, 18 Prozent stiegen als freie MitarbeiterInnen, 7 Prozent als Selbständige ein. Männer konnten sich etwas eher unbefristet etablieren, während Frauen relativ häufiger als freie MitarbeiterInnen (v.a. bei kleineren

Unternehmen) in das Berufsleben einstiegen; dieses Phänomen ist nur sehr begrenzt mit "ungünstiger Wahl der Studienrichtung" zu erklären. Die relativ besten Chancen auf einen fixen Job hatten TechnikerInnen; Befristungen sind für JuristInnen, MedizinerInnen und AbsolventInnen der Bodenkultur typisch; letztere beginnen neben GeisteswissenschaftlerInnen auch am relativ häufigsten als freie MitarbeiterInnen.

Ein signifikanter Zusammenhang zwischen Zeitpunkt des Studienabschlusses und der Wahrscheinlichkeit, auf Anhieb eine fixe Anstellung zu bekommen, war nicht zu erkennen. Die Tendenz zum Einstieg über freie Mitarbeit oder Quasi-Selbstständigkeit war allerdings bei den AbsolventInnen der letzten drei Jahre deutlich ausgeprägter.

#### ***d) Arbeitsplatzstabilität - Arbeitsplatzwechsel***

In den Ergebnissen deutlich erkennbar ist die hohe berufliche Instabilität von akademischen EinsteigerInnen: Die AbsolventInnen der Jahrgänge 1993/1994 hatten sich Anfang 1998 zu mehr als der Hälfte bereits am zweiten oder (in einigen Fällen) am dritten Arbeitsplatz gefunden, von jenen des Jahrgangs 1995 hatten knapp 40 Prozent bereits gewechselt, von den 96ern immerhin schon 22 Prozent. Insgesamt schienen GeisteswissenschaftlerInnen und MedizinerInnen (zum Teil notgedrungen) besonders wechselfreudig - ähnlich auch AbsolventInnen der Bodenkultur oder KünstlerInnen. JuristInnen oder TechnikerInnen zeigen dagegen eher Stabilität: Nur etwa ein Viertel von ihnen hatte bereits den zweiten oder dritten Arbeitsplatz.

Bei den "Wechslern" hatte das erste berufliche Engagement typischerweise gut ein Jahr (12-14 Monate) gedauert. Der Grund für den Neubeginn war zu einem guten Viertel (bei Frauen zu 33, bei Männern zu 22 Prozent) "Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses", zu mehr als 60 Prozent (Frauen 61, Männer 72 Prozent) Eigenkündigung, häufig mit der Motivation: "Wollte ein anderes Aufgabengebiet". Mehrfachwechsler hatten auch den zweiten Job im Durchschnitt schon nach 10 Monaten wieder aufgegeben bzw. aufgeben müssen; in diesen Fällen hatte es sich zu 35 Prozent (Frauen 40, Männer 29 Prozent) um befristete Dienstverhältnisse und zu 62 Prozent (Frauen 55, Männer 71 Prozent) um Eigenkündigungen gehandelt.

Aufgrund von "Befristungen" wechseln mußten vor allem AbsolventInnen, die ihre Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst oder bei einem Verein begonnen haben. In diesen Sektoren wurden zuletzt zum erheblichen Teil instabile Positionen angeboten; ein großer Prozentsatz der Betroffenen landete letztlich bei einem Einzelunternehmen. Arbeitsverhältnisse mit letzteren sind etwa durchschnittlich stabil; wer in diesem Segment begonnen hat, bleibt meist auch dort. Einen Stabilität verheißenden Einstieg schienen zuletzt am ehesten internationale Konzerne zu bieten: AbsolventInnen, die in einem solchen Unternehmen einstiegen, finden sich überproportional oft noch am ersten Arbeitsplatz - oder wechselten aus freiem Willen in einen anderen Konzern.

Von jenen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits gewechselt hatten, waren vor dem Einstieg in den derzeitigen Job 32 Prozent arbeitslos, mehr als ein Drittel da-

von bereits zum zweitenmal seit Studienabschluß. 34 Prozent dieser (vor dem Wechsel) Arbeitslosen waren Sowi-AbsolventInnen, jeweils 20 Prozent GeisteswissenschaftlerInnen oder TechnikerInnen. In der Regel wurde der zweite Bewerbungsdurchgang mit denselben Methoden wie beim ersten Mal aber (Ausnahme: GeisteswissenschaftlerInnen) mit erkennbar weniger Aufwand betrieben. Die Suchenden begnügten sich überwiegend mit einer Option. Die Präferenzskala bei der Auswahl hatte sich gegenüber der ersten Suche wenig verändert. Ausnahmen: Jene, die ursprünglich an einer Maximierung des kurzfristigen Einkommens interessiert waren, stellten dieses Ziel nun etwas in den Hintergrund; Personen, die seinerzeit "nichts Besseres gefunden" hatten, mußten nur noch zu 60 Prozent wieder eine solche Verlegenheitslösung wählen.

Manche konnten sich inhaltlich, nicht alle hinsichtlich der rechtlichen Position verbessern: Ursprünglich unbefristet Beschäftigte blieben dies zwar zu 75 Prozent, ehemals befristete konnten nur in 40 Prozent der Fälle, freie MitarbeiterInnen in rd. 30 Prozent der Fälle in ein fixes Arbeitsverhältnis wechseln, Selbständige tauschten ihren Status zu gut 60 Prozent gegen ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Als entscheidender Faktor für Erfolg wird beim zweiten Bewerbungsdurchgang im Vergleich zum ersten Versuch praktische Erfahrung doppelt so oft hervorgehoben, während gleichzeitig seltener versucht wurde, mit finanzieller Bescheidenheit zu punkten. Der Konkurrenzdruck wurde subjektiv trotzdem ähnlich stark empfunden wie beim Berufseinstieg.

Immerhin 60 Prozent dieser "Wechsler" glauben, daß sie am nunmehrigen Job unbegrenzt bleiben könnten, aber nur etwas mehr als ein Drittel wollte das auch - und die meisten von diesen haben bereits wieder Veränderungsabsichten: Meist, um sich ein neues Tätigkeitsfeld zu erschließen, den Standort zu wechseln, aber auch weil ein Angestelltenverhältnis gewünscht wird oder der Job (doch) unsicher ist.

## **2.4. Die aktuelle berufliche Situation**

### ***a) Beruflicher Einsatz und Qualifikation***

Die Befragten verteilen sich auf Unternehmen unterschiedlichster Größe, konzentrieren sich aber erwartungsgemäß auf verhältnismäßig wenige Branchen und Bereiche<sup>52</sup>: Rund die Hälfte arbeitet im Segment Wirtschaftsdienste (in erster Linie unternehmensbezogene Dienste i.e.S., vor Banken/Versicherungen, F&E, am Rande Verkehr/Nachrichten), gut ein Fünftel im konsumnahen Dienstleistungssektor (v.a. Unterricht, Gebietskörperschaften, am Rande Gesundheitswesen, Kunst/Sport) und gut ein Viertel in Produktionsbetrieben (hier dominiert Metallherstellung und -bearbeitung vor Chemie/Erdöl, Druckereien/Verlagswesen).

---

<sup>52</sup> Diese Verteilung ist durch die spezifische Auswahl von Absolventinnen - Schwerpunkt bei in der Privatwirtschaft Tätigen - geprägt. Der von der öffentlichen Hand dominierte konsumnahe Sektor (u.a. Unterricht, Gesundheitsdienste usw.) ist hier deshalb unterrepräsentiert.

Neben den zu erwartenden Unterschieden nach Ausbildung manifestiert sich hier auch die typische Geschlechter-Segregation: Die Unternehmen, in denen Männer untergekommen waren, hatten zur Hälfte (Mittelwert) mindestens 50, jene, in denen Frauen arbeiteten, nur 30 Beschäftigte. Erstere fanden sich überproportional in Wirtschaftsdiensten und Produktion, letztere verstärkt in konsumnahen Diensten und im Handel.

Der Zusammenhang zwischen Studium und Arbeitsbereich entspricht (angesichts der geringen Repräsentanz des öffentlichen Sektors) im wesentlichen den Erwartungen: JuristInnen wie Sowi-AbsolventInnen sind überwiegend in Wirtschaftsdiensten und Finanzwesen zu finden, MedizinerInnen im Gesundheitswesen, TechnikerInnen in Wirtschaftsdiensten bzw. in Verkehr/Nachrichten usw., nur bei GeisteswissenschaftlerInnen war in dieser Stichprobe kein dominierendes Tätigkeitsgebiet zu identifizieren, sie streuen relativ gleichmäßig über die Branchen und Bereiche.

Aktuell waren zwei Drittel der Befragten in der Privatwirtschaft, 12 Prozent als Vertragsbedienstete angestellt (beamtet waren erst zwei Personen); 11 Prozent arbeiteten frei, 10 Prozent als Selbständige; 11 Prozent versuchten, nebenberuflich ihre Dissertation fertigzustellen.

31 Prozent der AbsolventInnen üben derzeit eine Tätigkeit aus, für die ihre speziell akademische Ausbildung Voraussetzung ist, in 38 Prozent der Fälle könnten sie - nach eigener Einschätzung - durch AkademikerInnen anderer Studienrichtungen, in 31 Prozent der Fälle ggf. auch durch Nicht-AkademikerInnen ersetzt werden. Diesbezüglich gibt es beträchtliche Unterschiede nach Studienabschluß: MedizinerInnen und - mit gewissem Abstand - JuristInnen wie MontanistInnen halten sich deutlich seltener für "durch Personen anderer Qualifikationen ersetzbar" als AbsolventInnen anderer Studienrichtungen. Das in dieser Hinsicht mit Abstand geringste Selbstbewußtsein zeigen GeisteswissenschaftlerInnen. Sie meinen - wie ähnlich auch AbsolventInnen künstlerischer Studien - fast zur Hälfte, daß ihre Arbeit auch von Nicht-AkademikerInnen übernommen werden könnte.

In 62 Prozent der Fälle steht die eigene aktuelle Tätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang zur Ausbildung, bei insgesamt 87 Prozent der Befragten ist zumindest ein teilweiser, nur bei 10-11 Prozent ist gar kein Konnex vorhanden. Ebenso finden 63 Prozent der AbsolventInnen, daß ihre Tätigkeit auf einer Qualifikationsebene angesiedelt ist, die der Ausbildung entspricht, bei 27 Prozent trifft dies teilweise, nur bei 9 Prozent gar nicht zu. Auch hier ergeben sich Variationen zum schon bekannten Einschätzungsgefälle nach Art der Qualifikation. Bei MedizinerInnen ist der Zusammenhang zur Ausbildung einsichtigerweise besonders hoch; JuristInnen finden sich größtenteils immerhin auf der "passenden" Qualifikationsebene; GeisteswissenschaftlerInnen fühlen sich zu rd. einem Viertel abseits ihrer Ausbildung und/oder ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt.

Die Interviewten wurden auch gebeten abzuschätzen, welcher Prozentsatz ihrer Kommilitonen eine der Ausbildung bzw. Qualifikation wirklich entsprechende Tätigkeit findet. MontanistInnen (von diesen ist hier allerdings nur eine kleine Zahl vertreten) legten den Prozentsatz für ihre Studienrichtung im Durchschnitt mit 76, MedizinerInnen mit 70, künstlerisch Ausgebildete mit 67 Prozent fest - Geisteswissen-

schafterInnen mit 40 Prozent. Sowi-AbsolventInnen, TechnikerInnen, JuristInnen und Boku-AbsolventInnen tippen auf Werte um die 60 Prozent.

Bei der Frage nach spezifischen Anforderungen für die jeweils aktuell ausgeübte Tätigkeit werden (Mehrfachnennungen) am häufigsten genannt: Formale Ausbildung (von 73 Prozent der Befragten angegeben), kognitive Anforderungen (50 Prozent), Praxisnachweis (43 Prozent), Zusatzqualifikationen (39 Prozent), psychische Anforderungen (36 Prozent) und Einschulung (29 Prozent). Darüber hinaus wird - unter "Sonstiges" - Teamfähigkeit, Persönlichkeit, Flexibilität, kommunikative Fähigkeiten und Engagement angeführt. Körperliche Anforderungen werden erst weit hinten gereiht (wahrscheinlich auch, weil dieser Begriff vor allem von jungen Menschen oft mit schwerer körperlicher Arbeit im klassischen Sinn assoziiert wird). Die Unterschiede der Anforderungsliste aus Sicht der Befragten nach Branchen sind relativ gering.

Praktisch alle AbsolventInnen waren überzeugt, daß die jeweiligen Anforderungen an ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft (99 Prozent) wie im öffentlichen Sektor (95 Prozent) in den letzten Jahren höher geschraubt wurden.

### ***b) Die Stabilisierungsphase***

Wie bereits erwähnt, ist der berufliche Einstieg der AkademikerInnen von hoher Instabilität geprägt. Obwohl die Befragten ihr Studium im Durchschnitt erst vor knapp drei Jahren abgeschlossen und ein Teil von ihnen noch fast ein halbes Jahr lang nach Arbeit gesucht hatte, fand sich ein Drittel bereits im zweiten oder dritten Job. Jene, die noch nicht gewechselt hatten, waren (im Durchschnitt) noch nicht einmal zwei Jahre, Personen mit dem zweiten oder dritten Job 16 bzw. 11 Monate am aktuellen Arbeitsplatz.

Als Zeitrahmen für die Integration in das menschliche Umfeld am aktuellen Arbeitsplatz wurden im Durchschnitt 2,2 Monate angegeben (GeisteswissenschaftlerInnen hatten es leichter, MedizinerInnen brauchten länger). Die erste Einschulungsphase dauerte im Durchschnitt 2,6 Monate (mit deutlichen Abweichungen um bis zu einen Monat nach oben hin bei JuristInnen und MedizinerInnen und kürzeren Spannen v.a. bei GeisteswissenschaftlerInnen bzw. Kunst-AbsolventInnen). Bis zur tatsächlichen Etablierung benötigte der Durchschnitt (nach eigener Einschätzung) ca. ein halbes Jahr. Ein, zwei Monate länger benötigten v.a. TechnikerInnen, Kunst-AbsolventInnen; GeisteswissenschaftlerInnen oder MedizinerInnen setzten den diesbezüglichen Zeitrahmen niedriger an. Personen, die bereits am zweiten oder dritten Arbeitsplatz tätig waren, hatten es beim Einstieg in ihr aktuelles Umfeld bereits leichter: Für die menschliche Integration brauchten sie im Durchschnitt ca. zwei Wochen weniger Zeit, die Einarbeitungsphase war bereits knapp 1,5 Monate kürzer und sie fühlten sich schon nach 4 Monaten - gut zwei Monate früher als Ersteinsteiger - voll etabliert.

Dauerhafte Stabilisierung scheint allerdings auch dann noch nicht vorprogrammiert. Zwar haben rund 60 Prozent der Befragten das Gefühl, daß sie "unbegrenzt" am aktuellen Arbeitsplatz bleiben könnten (wobei es in der Einschätzung praktisch kei-

ne Unterschiede zwischen Ersteinsteigern und Wechslern gibt), aber nur rd. 30 Prozent (etwa ein Viertel der Ersteinsteiger und ein Drittel der Wechsler) hatten das auch im Sinn. 40 Prozent der bisher Stablen und 25 bzw. 30 Prozent der Wechsler haben bereits wieder konkrete Veränderungsabsichten. Unter den Gründen für den Abschied vom ersten Job steht der Wunsch nach neuen Arbeitsinhalten bzw. nach neuen "Herausforderungen" an erster Stelle (27 Prozent) vor dem Bedürfnis nach einem nicht befristeten resp. sichererem Arbeitsverhältnis (15 Prozent); einige suchten ihre Einkommens- oder Karrierechancen zu verbessern (rd. 15 Prozent), andere wollten sich selbständig machen bzw. aus dem öffentlichen Sektor in die Privatwirtschaft wechseln, einfach ein anderes Unternehmen suchen oder noch eine Postgraduate Ausbildung absolvieren. Auch für jene, die ihren zweiten Job bereits wieder aufgeben wollen, stehen die Themen Arbeitsinhalte, Arbeitsplatzsicherheit oder allgemeine Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber im Vordergrund. Trotzdem würden freilich 40 Prozent der Frauen und die Hälfte der Männer für ein höheres Gehalt den Job wechseln (siehe weiter unten).

Gut die Hälfte der AbsolventInnen würde es interessieren, zeitweise in einem anderen EU-Land zu arbeiten, weitere ca. 30 Prozent würden gegebenenfalls darüber nachdenken. Entscheidend für potentielle Reiselust ist einsichtigerweise der Familienstand: Unverheiratete Personen - Männer wie Frauen - wären am mobilsten; feste Partnerschaften oder Lebensgemeinschaften würden auch Frauen nur in Grenzen (wenn auch etwas eher als Männer) als Hindernis betrachten. Eine Ehe scheint die Wanderlust von Frauen bereits beträchtlich, jene von Männern noch kaum einzuschränken. Von den acht verheirateten Frauen mit Kind würde sich nur eine jedenfalls für eine Auslandsphase erwärmen, von den 24 verheirateten Jungvätern immerhin noch ein Drittel.

Von den prinzipiell an einer Berufstätigkeit im Ausland interessierten Frauen wie Männern rechnen sich 40 Prozent diesbezüglich auch sehr gute Chancen aus. Am optimistischsten sind TechnikerInnen oder Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen, die in einem internationalen oder auch österreichischen Konzern arbeiten.

### ***c) Beurteilung des aktuellen Arbeitsplatzes - finanzielle Aspekte***

Bei der Beurteilung des aktuellen Arbeitsplatzes (nach einer Skala von 1 bis 3) waren die Noten für Betriebsklima und Chance zum selbständig arbeiten mit 1,3 fast durchwegs (sehr) gut; auch hinsichtlich Weiterbildungsmöglichkeiten, "Selbstverwirklichung" oder Umstiegsmöglichkeiten auf einen anderen Arbeitsplatz war die Mehrzahl - mit einer Durchschnittsnote von 1,5 bzw. 1,6 - einigermaßen zufrieden. Mäßig waren, neben der Beurteilung des verbleibenden Freizeitausmaßes (1,9), die Noten für "Einfluß auf das Betriebsgeschehen" und innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten (beide Male 2,0).

AbsolventInnen mit Veränderungsabsichten bewerteten ihr aktuelles Arbeitsumfeld nach praktisch allen Kriterien durchschnittlich etwas schlechter als ihre KollegInnen; einzige Ausnahme war der Freizeitfaktor - der offensichtlich bei JungeinsteigerInnen selten eine zentrale Rolle bei der Arbeitsplatzwahl spielt. Jene, die bereits gewechselt hatten, sahen ihren aktuellen Arbeitsplatz durchwegs - nicht zuletzt hinsichtlich der Aufstiegschancen - positiver, als die (noch) Stablen.

Beim Vergleich nach MitarbeiterInnenzahlen schnitten in den Punkten Weiterbildung bzw. Aufstiegsmöglichkeiten größere Unternehmen, hinsichtlich Einfluß auf das Betriebsgeschehen einsichtigerweise kleinere tendenziell besser ab. Signifikante Unterschiede gab es auch nach Arbeitgeber-Typus: Freizeit schien für AbsolventInnen im öffentlichen Dienst das geringste, für jene in internationalen Konzernen und Einzelunternehmen das größte Problem. Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wurden bei Konzernen (und Körperschaften öffentlichen Rechts) besonders gut eingeschätzt, letztere galten auch am ehesten als gutes Sprungbrett in andere Unternehmen. Arbeit in Vereinen, als freie MitarbeiterInnen u.ä. schien den Befragten (realistischerweise) nur sehr begrenzt karriereförderlich, gleichzeitig aber eine gute Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Hier, wie auch in kleineren Einzelunternehmen wurde das Betriebsklima häufig als sehr angenehm empfunden, im öffentlichen Sektor war dies relativ seltener der Fall.

Frauen schätzten die Weiterbildungs- wie Aufstiegsmöglichkeiten in allen Segmenten etwas pessimistischer ein. Bei der Beurteilung der finanziellen Entwicklungschancen zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Fraueneinkommen sind allerdings - in jedem hier vertretenen Abschlußjahrgang - bereits beim Berufseinstieg niedriger als jene ihrer männlichen Kollegen.

*Tabelle 39: Einkommen der AbsolventInnen beim Berufseinstieg und zum Zeitpunkt der Befragung (d.h. nach durchschnittlich knapp drei Jahren)*

	25 % verdienten unter ... Schilling brutto/Monat		75 % verdienten über ... Schilling brutto/Monat		Median (50 % verdienten über/unter ... öS)		Durchschnitt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Einstieg	22.000	19.000	30.000	27.000	26.000	23.050	26.500	22.700
Aktuell	25.000	22.000	35.000	28.500	30.000	25.000	30.200	24.900

Solche Unterschiede werden - unter anderem - häufig mit der Wahl der Ausbildung begründet. GeisteswissenschaftlerInnen verdienten (unter den hier einigermaßen besetzten Gruppen) vom Einstieg an am wenigsten, TechnikerInnen am besten, JuristInnen halten im unteren, Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen im oberen Mittelfeld. Während die Einkommensabstände zwischen den AbsolventInnen unterschiedlicher Ausbildungen im Lauf der ersten Berufsjahre in etwa gleich bleiben, ziehen TechnikerInnen weiter davon. Bei TechnikerInnen, JuristInnen und SoWi-AbsolventInnen betragen die geschlechtsspezifischen Unterschiede, gemessen am Median, ca. 1500 Schilling, bei GeisteswissenschaftlerInnen rund 2000 Schilling pro Monat. Die Schere bei den aktuellen Einkommen klaffte - bei gleicher mittlerer Arbeitszeit von rd. 40 Wochenstunden - außer bei JuristInnen noch weiter auseinander. Bei Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen waren die Diskrepanzen auf 2000, bei TechnikerInnen auf mehr als 3000 Schilling gewachsen. Bei Geisteswis-



senschafterInnen belief sich der Unterschied sogar auf 7000 Schilling - was durch die um 1,5 Stunden niedrigere mittlere Wochenstundenzahl der hier angesiedelten Frauen nicht hinreichend erklärbar ist. Zu einem erheblichen Teil auf unterschiedliche Arbeitszeiten zurückzuführen sind allerdings die starken Streuungen von Einkommen bei Frauen unter den GeisteswissenschaftlerInnen nach unten resp. bei Männern nach oben hin.

Eindeutige Unterschiede bei der Bezahlung ergeben sich nach Unternehmensgröße: Die mittleren Einstiegsgehälter wie die aktuellen Einkommen von AbsolventInnen in kleinen Unternehmen mit 9-20 MitarbeiterInnen lagen um 5000 Schilling unter jenen von Befragten in Konzernen mit mehr als 900 MitarbeiterInnen. Auch innerhalb dieser Unternehmenskategorien waren wiederum geschlechtsspezifische Einkommensdiskrepanzen (aktuelle Einkommen) in der Höhe von jeweils rund 2000 Schilling brutto monatlich auszumachen. Vergleicht man nach Unternehmenstypus, zeigen sich auch hier erhebliche Unterschiede: Im öffentlichen Dienst lagen die mittleren Einstiegsgehälter der Befragten mit 22.000 Schilling (aktuelle Gehälter: 24.000) brutto um rund 3000 Schilling unter jenen von Einzelunternehmen oder nur im Inland agierenden Konzernen und um 6500 Schilling unter den von internationalen Konzernen bezahlten Beträgen<sup>53</sup>. Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede beim mittleren Einstiegsgehalt ergeben sich mit 4000 Schilling/Monat bei internationalen Konzernen, die geringsten, mit 1000 Schilling/Monat, im öffentlichen Dienst. Nach durchschnittlich drei Jahren betrug die Diskrepanz gemessen am mittleren Einkommen bei Beschäftigten in internationalen Konzernen 4.500 Schilling (die Unterschiede gemessen am Einkommensdurchschnitt waren aufgrund der zunehmenden Streuung von Männergehältern nach oben hin und der geringen Repräsentanz von Niedriggehältern mit 5400 Schilling noch größer), im öffentlichen Dienst verdienten Männer im Mittel um 2000 Schilling mehr, die Unterschiede gemessen am Durchschnitt sind in diesem Fall (ähnlich oft Niedriggehälter wie bei Frauen, geringere Streuung nach oben hin) kleiner.

Interessant scheint auch, daß Männer, die sich qualifikations- wie ausbildungsadäquat eingesetzt fühlen, mehr verdienen als "Überqualifizierte", während dies bei Frauen nur sehr begrenzt zutrifft. Zwischen potentieller Austauschbarkeit durch AbsolventInnen anderer Studienrichtungen oder auch Nicht-AkademikerInnen (nach eigener Einschätzung der Befragten) und Einkommen scheint in dieser Stichprobe kein Zusammenhang zu bestehen.

In den Einstiegspositionen glauben 40 Prozent der Befragten, ebensoviele Frauen wie Männer zu finden; 80 Prozent meinen, daß die positionsmäßige, 87 Prozent daß die finanzielle Ersteinstufung der Frauen jener von Männern entspricht. Etwas widersprüchlich scheint, daß 70 Prozent in ihrem Tätigkeitsbereich für Frauen die gleichen finanziellen Entwicklungsmöglichkeiten sehen wie für männliche Kollegen, aber nur 50 Prozent gleiche Karrierechancen. Faktum scheint vorerst zu bleiben: In den Spitzenpositionen im eigenen Tätigkeitsbereich verneinen nur 14 Prozent gleich viele Frauen wie Männer zu orten.

---

53 Die heterogenen resp. relativ schwach besetzten Kategorien Vereine, politische Parteien, freischaffende Tätigkeit bzw. Interessenvertretungen, Unternehmen in überwiegend öffentlichem Eigentum usw. können nur begrenzt für sinnvolle Vergleiche herangezogen werden; in der ersten Gruppe entsprechen die Einkommen in unserer Stichprobe etwa jenen im öffentlichen Dienst, bei der zweiten etwa jenen in rein inländischen Unternehmen.

#### *d) Einstellung der AbsolventInnen zum Studium - Wünsche und Realität*

Wichtigste Motivation zu studieren war für die Befragten - nach eigenen Angaben, Mehrfachnennungen - das Bedürfnis, bestimmte Fähigkeiten/Neigungen zu vertiefen bzw. auszuleben (61 Prozent der Frauen, 42 Prozent der Männer). Einen bestimmten Beruf hatten nur 12 Prozent, am ehesten MedizinerInnen oder JuristInnen, vor Augen. Ein Drittel - neben den beiden genannten Ausbildungsgruppen waren hier Boku-AbsolventInnen und KünstlerInnen überproportional vertreten - hatte zumindest eine bestimmte berufliche Idee, wenn auch keine konkret durchdachte. Den Wert von Bildung als solcher rücken Sowi-AbsolventInnen und GeisteswissenschaftlerInnen in den Vordergrund. Nach der Matura "nichts Besseres" eingefallen war nur 10 Prozent.

Bei der Erstinskription hatte noch nicht einmal ein Viertel der AbsolventInnen ein wirklichkeitsnahes Bild von ihrer künftigen Berufssituation, gegen Studienende sah das bereits anders aus: Etwa die Hälfte der Befragten meint, daß ihre Vorstellungen zu diesem Zeitpunkt bereits voll der Realität entsprochen hätte, gut 60 Prozent des Rests war positiv überrascht ("Jobsuche war nicht so schwer, wie befürchtet", „Arbeit ist interessanter, als erwartet“), nur ein kleiner Rest mußte noch Illusionen (hinsichtlich Arbeitsmarktsituation und Berufsleben) abbauen; bei Frauen war dies etwas eher der Fall als bei Männern.

Nur 27 Prozent (v.a. MedizinerInnen, TechnikerInnen) werteten das Studium als "Ausbildung für einen bestimmten Beruf", ein Drittel (neben TechnikerInnen v.a. auch Sowi-AbsolventInnen) sah darin zumindest "in etwa" eine handfeste Grundlage: Zum Teil war die Ausbildung eine unbedingte Berufsvoraussetzung oder eine wichtige Basis um "an gute Jobs heranzukommen". An schnelleren Aufstieg oder gar ein im Vergleich zu Nicht-AkademikerInnen besseres Einkommen durch das Studium glaubte von den Befragten nur eine Minderheit. Trotzdem würden fast alle (85 Prozent der Frauen, 94 Prozent der Männer), wenn sie erneut vor der Wahl stünden, wieder inskribieren. Neben beruflichen Gründen wurden ebenso oft Argumente wie "aus Interesse", "um Wissen zu sammeln", "als Teil der Persönlichkeitsbildung" oder einfach "weil es eine schöne Zeit, eine gute Erfahrung war" genannt. Die wenigen (klassischen) Argumente gegen ein Studium lauten: "Dauert zu lange", "schlechte finanzielle Situation", "ist praxisfern".

Fachhochschulen werden von etwa der Hälfte der Universitäts-AbsolventInnen als "Ergänzung des Spektrums" empfunden, nur von einem Drittel - am häufigsten von TechnikerInnen und Sowi-AbsolventInnen - als mögliche Konkurrenz. Mehr als die Hälfte der AbsolventInnen sieht gewisse Vorteile von Fachhochschulen wie Praxisnähe, zielorientierte Ausbildung, kurze Studiendauer und (vermutete, große) Nachfrage seitens der Wirtschaft. Etwa 40 Prozent sehen auch Nachteile – und zwar in erster Linie zu hohe Spezialisierung, Verschulung, geringere Anerkennung (finanziell, Karrierechancen) sowie mögliche Vorurteile gegenüber FH-AbsolventInnen ("Schmalspurakademiker").

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Wirtschaftsklassen und Unternehmensgröße</i>	21
<i>Tabelle 2: Umsatzentwicklung und Anzahl der AkademikerInnen im Unternehmen</i>	22
<i>Tabelle 3: Qualifikationsentwicklung nach der Zahl der AkademikerInnen</i>	22
<i>Tabelle 4: Einsatz der AkademikerInnen im Unternehmen nach Fakultät</i>	23
<i>Tabelle 5: Fakultät der beschäftigten AkademikerInnen nach Unternehmensgröße</i>	24
<i>Tabelle 6: Gründe für Unternehmen, keine AkademikerInnen einzustellen, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	25
<i>Tabelle 7: Gründe für die Neueinstellung von AkademikerInnen nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	25
<i>Tabelle 8: Berufserfahrung der zuletzt eingestellten AkademikerInnen nach Unternehmensgröße</i>	26
<i>Tabelle 9: Bereitschaft, AbsolventInnen über 28 Jahre ohne Berufserfahrung einzustellen - nach Betriebsgröße</i>	27
<i>Tabelle 10: Bereitschaft der Unternehmen, über 40jährige einzustellen, nach Betriebsgröße</i>	28
<i>Tabelle 11: Altersgruppe, in der üblicherweise neue Kräfte gesucht werden, nach Betriebsgröße</i>	28
<i>Tabelle 12: Rekrutierungsform von AkademikerInnen nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	29
<i>Tabelle 13: Rekrutierungsformen und wesentliche Einstellungskriterien (Mehrfachnennungen)</i>	30
<i>Tabelle 14: Wesentliche Einstellungskriterien nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	31
<i>Tabelle 15: Voraussichtliche Struktur des AkademikerInnenbedarfs in zwei Jahren, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	32
<i>Tabelle 16: Voraussichtlicher Bedarf an AkademikerInnen nach zusammengefaßten Branchen (Mehrfachnennungen)</i>	32
<i>Tabelle 17: Gründe, spezifische Positionen im Unternehmen mit AkademikerInnen zu besetzen (Mehrfachnennungen)</i>	33
<i>Tabelle 18: Gründe, spezifische Positionen mit AkademikerInnen zu besetzen nach zusammengefaßten Wirtschaftsklassen (Mehrfachnennungen)</i>	33
<i>Tabelle 19: Qualifiktionen, die eine akademische Ausbildung ersetzen können nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	34
<i>Tabelle 20: Qualifikationen, die eine akademische Ausbildung ersetzen könnten, nach zusammengefaßten Wirtschaftsklassen (Mehrfachnennungen)</i>	34
<i>Tabelle 21: Sachliche Schwächen bei JungakademikerInnen nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	35
<i>Tabelle 22: Größte persönliche Schwächen bei JungakademikerInnen beim Berufseinstieg, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	36
<i>Tabelle 23: Unternehmensspezifische Schulungen (Mehrfachnennungen)</i>	37
<i>Tabelle 24: Aufstiegschancen der AkademikerInnen im Unternehmen, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)</i>	37
<i>Tabelle 25: Einstiegsgehälter der AkademikerInnen im Unternehmen, nach Unternehmensgröße (Durchschnittswerte)</i>	38
<i>Tabelle 26: Einkommensperspektiven (mögliche Verdienststeigerung) von AkademikerInnen in den Unternehmen, nach Unternehmensgröße</i>	38
<i>Tabelle 27: Beurteilung der Einstellungschancen nach Einsatzbereichen (Durchschnittswerte)</i>	40
<i>Tabelle 28: Beurteilung der Einstellungschancen nach Einsatzbereichen</i>	40
<i>Tabelle 29: Veränderung der AkademikerInnenanzahl 1997 – 1998, nach Wirtschaftsklassen</i>	43
<i>Tabelle 30: Verteilung der AkademikerInnen auf die Wirtschaftsklassen / AkademikerInnenquoten 1997 und 1998</i>	43
<i>Tabelle 31: Einstellungskriterien</i>	44
<i>Tabelle 32: Alternative Qualifikationen</i>	44
<i>Tabelle 33: Sachliche Schwächen bei JungakademikerInnen</i>	45
<i>Tabelle 34: Persönliche Schwächen bei JungakademikerInnen</i>	46
<i>Tabelle 35: Durchschnitts-Einstiegsgehälter 1997 - 1998</i>	46
<i>Tabelle 36: Einstellungschancen nach Einsatzbereich und Aufgabengebiet, Angaben 1997</i>	47

<i>Tabelle 37: Einstellungschancen nach Einsatzbereich und Aufgabengebiet , Angaben 1998</i>	47
<i>Tabelle 38: Verteilung der Absolventinnen nach Studienrichtungsgruppen / Abschluß</i>	54
<i>Tabelle 39: Einkommen der AbsolventInnen beim Berufseinstieg und zum Zeitpunkt der Befragung (d.h. nach durchschnittlich knapp drei Jahren)</i>	64