



Arbeitsmarktservice
Österreich

Beschäftigungssituation und –chancen von UniversitätsabsolventInnen

Endbericht

(09.07.01)

Projektbetreuung:
Mag Volker Eickhoff

Projektdurchführung:
Dr. Günter Nowak

Inhalt

<i>Einleitung</i>	5
<i>AkademikerInnen am Arbeitsmarkt</i>	6
Akademisierung im Vergleich	6
Trends, Entwicklungslinien	6
Arbeitsmarktdaten für AkademikerInnen	9
Einkommen	10
Selbständige Berufstätigkeit	11
Aktuelle Situation	11
AkademikerInnenbeschäftigung (AMS-Statistik, Stand September 2000)	12
<i>Ergebnisse der Vorstudien - Arbeitgeberbefragung</i>	14
<i>Die Stichprobe</i>	16
Beschreibung der Stichprobe	16
Stichprobengröße und Rücklauf	20
Zielpersonen	21
Betriebe - Deskription	22
<i>Beschäftigungssituation von AkademikerInnen</i>	30
Beschäftigung nach Ausbildungsniveau	30
Beschäftigungssituation nach Betriebsarten	31
Beschäftigungssituation nach MitarbeiterInnenanzahl	32
Frauenanteil	32
Anstellung nach Wissenschaftsbereichen/Studienabschlüssen	33
Anstellungsverhältnisse	33
Personalpolitik und Personalentwicklung	35
Berufs- und Karriereverlauf, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	35
Stärken- und Schwächenprofil von UniversitätsabsolventInnen	35
MitarbeiterInnenrekrutierung	37

Neuaufnahme von Personal	37
Personalaufnahme von AkademikerInnen nach Studienabschlüssen	38
Neueinstellungen von AkademikerInnen nach Tätigkeitsbereichen	39
Motive für Neueinstellungen von AkademikerInnen	40
Kriterien für Neueinstellungen von AkademikerInnen	41
Einschulung und Einarbeitungsphase	41
Einstiegsgehälter	42
Einstellungshindernisse	43
Einstellung von UniversitätsabsolventInnen in den letzten 2 Jahren (1998)	45
Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung	46
Konkurrenz zwischen UniversitätsabsolventInnen und Personen mit anderen Bildungsabschlüssen	47
<i>Überleitung</i>	50
Stand: Vorstudien	50
Ergebnisse von AbsolventInnenuntersuchungen	52
Exkurs: Reaktionen und Kommentare zur Akademikerbeschäftigung außerhalb der wissenschaftlichen Diskussion	55
<i>Befragung von UniversitätsabsolventInnen – Ergebnisse der Befragung</i>	58
Beschreibung der Grundgesamtheit	58
Studienrichtungen	58
Beschäftigung und Beruf	58
Arbeitszeit	61
Berufseinstieg und Kriterien der beruflichen Tätigkeit	61
Studium – Beruf: Verwertbarkeit der Ausbildung	65
Berufscharakteristik	66
Sicherheit des Berufs	67
Verbleib im derzeitigen Beruf	68
<i>Zusammenfassung</i>	70

Betriebsbefragung 2000	71
AbsolventInnenbefragung	74
Zusammenfassung und Ausblick	77
<i>Literaturhinweise</i>	<i>79</i>
<i>Tabellenverzeichnis</i>	<i>81</i>
<i>Abbildungsverzeichnis</i>	<i>83</i>

Anhänge

Anhang 1 Sample relevante ÖNACE Abschnitte

Anhang 2 Fragebogen an Unternehmen

Anhang 3 Fragebogen an UniversitätsabsolventInnen

Anhang 4 Ausgewählte Auswertungstabellen

Anhang 5 Schaubilder zur Beschäftigung von AkademikerInnen

Einleitung

Die hier vorliegende Untersuchung ist die Fortführung einer Reihe von Untersuchungen zur Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen (UniversitätsabsolventInnen) in der Privatwirtschaft, die im Auftrag des österreichischen Arbeitsmarktservice in den Jahren 1996 und 1998 durchgeführt wurde. Im Anschluss an diese Untersuchungen wurde im Jahr 2000 eine schriftliche Befragung österreichischer Wirtschaftsunternehmen sowie eine Befragung berufstätiger AkademikerInnen (Leitfadeninterviews von AkademikerInnen, deren Studienabschluss zum Zeitpunkt der Befragung ein bis fünf Jahre zurücklag) durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projektberichts werden die wichtigsten Ergebnisse der Vorstudien 1996 und 1998 sowie vergleichbarer Studien und Untersuchungen referiert und in Form eines Exkurses auf die Repräsentation des gesamten Themenbereiches in relevanten Massenmedien eingegangen.

Im Zentrum des Berichts steht eine schriftliche Befragung von Wirtschaftsunternehmen, die v.a. Beschäftigungsstand, Aufnahmeverhalten, Entwicklung des Rekrutierungs- und Beschäftigungsverhaltens sowie die beruflichen Einsatzbereiche und Entwicklungsmöglichkeiten von AbsolventInnen universitärer Studien untersucht. Ergänzend dazu werden die Ergebnisse einer AbsolventInnenbefragung bezüglich biographischer Daten, Ausbildungsverlauf, beruflicher Betätigungen und Berufsfindungsstrategien, Bedarf an ausbildungsübergreifenden Qualifikationen sowie Einschätzung des eigenen Karriereverlaufs dargestellt und analysiert.

AkademikerInnen am Arbeitsmarkt

Akademisierung im Vergleich

Grundsätzlich kann kaum Zweifel daran bestehen, dass in Österreich nach wie vor zusätzlicher Bedarf an Personen mit akademischer Qualifikation besteht; diese Aussage gilt allerdings generell für Arbeitskräfte mit hohem Qualifikationsniveau.

Der damit in Zusammenhang stehende und oft zitierte Nachholbedarf Österreichs in Bezug auf akademische Qualifizierung kann allerdings in seiner generalisierenden Form nicht uneingeschränkt aufrecht erhalten werden: Erweitert man die Vergleichszahlen um Bildungsabschlüsse, die unter einem Magister/Magistra-Niveau liegen, so rangierte Österreich in den 90er Jahren bereits leicht über dem Durchschnitt für AbsolventInnen in den OECD-Staaten.

Auch ein Vergleich der AkademikerInnenquote zwischen Österreich und der Schweiz zeigt nur geringfügige Unterschiede. Die diesbezüglich stärkeren Unterschiede zwischen Österreich und Deutschland sind v.a. durch die längere Tradition an Fachhochschulen bzw. die Nachgraduierung von AbsolventInnen der früheren Ingenieurschulen in Deutschland begründet: Etwa ein Drittel der AkademikerInnenquote in Deutschland entfällt auf FachhochschulabsolventInnen (während der Personalbedarf in diesem Segment in Österreich bislang v.a. durch berufsbildende Schulen abgedeckt wurde). Versucht man darüber hinaus, die in Österreich und Deutschland unterschiedliche Zuordnung zu Lehrämtern zu berücksichtigen, so kann die Differenz der AkademikerInnenquote – ohne Fachhochschulen – auf nur 1 bis 1,5 Prozentpunkte geschätzt werden. Bei einem so errechneten Vergleich der Quote von AbsolventInnen 1995 in Prozent des typischen Jahrganges ergaben sich für Österreich wie Deutschland Quoten von 10% (vgl. dazu Schneeberger 1998).

Trends, Entwicklungslinien

Die Akademisierung in Österreich zeigt während der letzten 30 Jahre (ausgehend von einem etwas niedrigerem Niveau) eine ähnliche Entwicklung und Dynamik wie in Deutschland. Analysen der Forschungsstelle IAB/Prognos für Deutschland zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Tätigkeitsschwerpunkten und Bildungsebenen erwarteten für den Zeitraum 1991 bis 2010 keinen dramatischen Anstieg der AkademikerInnenbeschäftigung: In einer mittelfristigen Prognosevariante wird für Deutschland für diesen Zeitraum ein Zuwachs der AkademikerInnenquote (ohne Berücksichtigung der Fachhochschulen) um 2,9 Prozentpunkte auf 11,1% erwartet. Das würde von 1991 bis zum Jahr 2000 etwa einem Anstieg um 1,4 Pro-

zentpunkte auf 9,5% entsprechen (tatsächlich dürften Ausgangswert wie Zielwert um ca. 0,4 Prozentpunkte niedriger liegen).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Prognose der Erwerbstätigkeit nach Ausbildung für Österreich (vgl. dazu Biffi, o.J.): Demnach steigt die AkademikerInnenquote hierzulande – sollte es zu keinen Brüchen in der Ausbildungsstruktur innerhalb der einzelnen Branchen kommen – zwischen 1991 und 2000 inklusive hochschulverwandter Bereiche um 1,6 Prozentpunkte von 7,1 auf 8,7%. Setzt man den Trend gemäß der deutschen Prognose fort, wäre 2010 für Österreich eine AkademikerInnenquote von rund 10% zu erwarten. Tatsächlich lag die Quote (Angebot) bei 34jährigen mit 10,7% schon 1991 über diesem Wert. Seitens des Angebots kommt es diesen Prognosen zu Folge zu einer allmählichen Anhebung der gesamten formalen Qualifikationsstruktur Österreichs auf deutsches Niveau.

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% des gesamten Beschäftigungszuwachses für AkademikerInnen im tertiären Sektor insgesamt verzeichnet. 1993 arbeiteten in Deutschland 84% aller Universitäts- und 63% aller FachhochschulabsolventInnen in Dienstleistungsbereichen. Während der produzierende Sektor in dieser Zeit für UniversitätsabsolventInnen doch etwas stärkere Bedeutung gewann, zeigte sich bei FachhochschulabsolventInnen ein gegenläufiger Trend.

Für Österreich geht etwa Kellermann (1986) 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 in Österreich speziell im Segment „Finanz- und Wirtschaftsdienste“ Wachstumsbereiche für Graduierte 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 die Jahre 1990 bis 2010 (Weißhuhn 1996) erwarten bei UniversitätsabsolventInnen in Deutschland 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, im Sektor der so genannten „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.

Kellermann et al. (1996, S. 3 f.) weisen in diesem Zusammenhang auf vier grundlegende für akademische Berufstätigkeit relevante Entwicklungslinien hin:

- Steigende Anzahl an Graduierten nach entsprechender Zunahme an SchülerInnen und Studierenden – vor allem weiblichen Geschlechts – auf den der Beschäftigung vorgelagerten Ausbildungs- und Bildungsebenen
- Anstieg der AkademikerInnenquote an der Gesamtzahl der Beschäftigten
- Zunahme an Graduierten, die als erwerbslos erfasst werden
- Zunahme an Beschäftigungsverhältnissen, die zumindest in der Übergangszeit als prekär zu bezeichnen sind, an Stelle einer der akademischen Ausbildung entsprechenden Beschäftigung.

Darüber hinaus sei v.a. die immer enger werdende Verschränkung zwischen akademischen Ausbildungen und beruflicher Verwertbarkeit auffällig (Kellermann et al. 1996, S. 52 ff.): Die Orientierung oder gar Ausrichtung der wissenschaftlichen Studien auf berufliche Tätigkeiten war in der Universitätsgeschichte noch nie so sehr mit Forderungen nach beruflicher Verwertbarkeit konfrontiert, wie zum Zeitpunkt der Analyse Kellermanns. Ausdruck fand diese neue Schwerpunktsetzung spätestens 1996 mit dem Entwurf für das neue österreichische Studiengesetz (dieses ist mittlerweile in Kraft): Dieses Studiengesetz beinhaltet die Verpflichtung, ein berufliches Verwendungsprofil im Rahmen der Studienpläne zu definieren.

Mittlerweile sind bereits zahlreiche Universitätsstudien nach UniStG organisiert. Als weitere aktuelle Entwicklungslinien im Zusammenspiel zwischen universitärer Ausbildung und Arbeitswelt sind v.a. die Einrichtung von Fachhochschul-Studiengängen sowie die Expansion im Bereich postgradualer Ausbildungsmöglichkeiten (Universitätslehrgänge, Masterstudien) zu nennen.

Auch der Trend zur Öffnung der Universitäten für neue Zielgruppen ist in diesem Zusammenhang zu sehen. Ein Beispiel dafür ist insbesondere die Möglichkeit, universitäre Ausbildungen auch für Personen ohne Reifeprüfung (z.B. durch eine Studienberechtigungsprüfung) zugänglich zu machen. Alternative Formen von Vorqualifikation sind im Bereich der Universitätslehrgänge mittlerweile die Regel (z.B. spezifischer Ausbildungsabschluss oder „gleichwertige“ Berufspraxis u.a.m.).

Weitere Entwicklungstendenzen sind durch neue Studienformen (z.B. On-Line-Studienmodelle) und - damit in Zusammenhang stehend - eine zunehmende Vernetzung der Ausbildungsangebote bei gleichzeitig zunehmender Dislozierung gegeben.

Dieser Tendenz einer Öffnung und Entformalisierung universitärer Ausbildungsangebote stehen Studiengebühren bzw. Kostenbeteiligungsmodelle für so gut wie alle Formen universitärer Ausbildungen gegenüber.

Arbeitsmarktdaten für AkademikerInnen

Grundsätzlich ist anzumerken, dass Unternehmen in den 90er Jahren kaum Probleme hatten, UniversitätsabsolventInnen zu rekrutieren. Engpässe gab es - wenn überhaupt - am ehesten im Bereich von technisch-naturwissenschaftlichen Qualifikationen. Analog dazu konnten bis Anfang der 80er Jahre AkademikerInnen in Österreich, ähnlich wie in Deutschland, problemlos am Arbeitsmarkt integriert werden. Die Arbeitslosenquoten der AkademikerInnen (ohne hochschulverwandte Lehranstalten) lagen in Österreich in den 80er Jahren unter 0,5% und damit deutlich unter der allgemeinen Arbeitslosenquote von knapp 2%. 1991 war die Arbeitslosenquote der AkademikerInnen auf 1,8% gestiegen, im Vergleich zu einer allgemeinen Arbeitslosenquote von 5,8%.

1985 betrug der Anteil der unter 30-jährigen an den arbeitslosen AkademikerInnen 32%; 1994 nur noch 15%. In der Gruppe der 30- bis 40-Jährigen waren die Anteile etwa gleich hoch; bei den 40- bis 50-Jährigen hingegen war 1994 der Anteil mit 22% erheblich höher als bei derselben Altersgruppe im Jahre 1985 (14%). Bei den über 50-jährigen war die Negativentwicklung noch gravierender.

Alle diese Daten weisen darauf hin, dass die typischen Phänomene am Arbeitsmarkt gleichermaßen für AkademikerInnen wie für Berufstätige anderer Bildungsniveaus gelten. Die relativ niedrige Arbeitslosenrate resultiert unter anderem daraus, dass sich AkademikerInnen in relativ stabilen Branchen und Berufen konzentrieren (vgl. FINDER 1998, S. 11). Ein anderer Faktor ist sicherlich der so genannte „Verdrängungsprozess“. AkademikerInnen sind in einer für sie angespannten Arbeitsmarktlage (siehe niedrige Arbeitslosenquote der GeisteswissenschaftlerInnen) auch in Tätigkeitsbereichen bereit zu arbeiten, die unterqualifiziert und auch schlechter bezahlt werden. Dadurch werden weniger qualifizierte BewerberInnen verdrängt (siehe Kellermann 1996).

1998 sind die meisten arbeitslos gemeldeten GeisteswissenschaftlerInnen in den Statistiken verzeichnet worden (insg. 1182 zusammengefasst aus den Fachbereichsgruppen Dolmetsch, Humanwissenschaften, Geschichte und Kulturwissenschaften, Sprachwissenschaften). Im Verhältnis zu der Größe des Fachbereichs und der relativ zu vielen anderen Studienrichtungen (Medizin, Rechtswissenschaften etc.) geringen Berufsorientierung der einzelnen Studiengänge ist diese Arbeitslosenzahl gering. Sie steigt auch im Verhältnis zu den Arbeitslosenzahlen anderer Fachrichtungen in ähnlicher Relation. Zum einen wirkt der bereits erwähnte Verdrängungsprozess, zum anderen sind GeisteswissenschaftlerInnen

bereits während des Studiums dazu gezwungen sich beruflich zu orientieren. (siehe auch Hochschulstudium und Beruf, Ergebnisse von Absolventen S. 67ff). Betrachtet man die Zunahme der arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen nach Fachbereichen so liegt die Geisteswissenschaft im Mittelfeld hohe Zuwachsraten an Arbeitslosen weisen dagegen Technik, Rechtswissenschaften sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften auf (siehe Anhang 5). Im Überblick ist die Arbeitslosenquote sehr gering, damit ist die absolute Zahl der arbeitslos gemeldeten Akademiker auch sehr niedrig: Insgesamt sind 3982 AkademikerInnen arbeitslos gemeldet.

Die Situation für WirtschaftswissenschaftlerInnen hatte sich ab Mitte der 80er Jahre leicht verschlechtert, blieb in den folgenden Jahren aber relativ stabil. Seit Anfang der 90er Jahre ist diese Gruppe mit konjunkturellen Problemen konfrontiert. Analoges gilt für IngenieurwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen, die seit den 90er Jahren zusätzlich mit den Auswirkungen struktureller Phänomene konfrontiert sind (siehe auch Anhang 5).

Aktuell sind Anzeichen zunehmender Personalverknappung zumindest im qualifizierten Bereich zu konstatieren. Gegenstand der Diskussion sind v.a. Rekrutierungsprobleme im IT-Bereich, tendenziell dürfte das zu Grunde liegende Phänomen aber tiefer gehen. So konstatieren SpezialistInnen, dass auf Grund des seit Jahren hohen Personalbedarfs im Computerbereich naturwissenschaftliche Fächer wie Mathematik und Physik permanent wissenschaftlichen Nachwuchs an den EDV-Bereich „verlieren“. Welche Auswirkungen solche Formen „personeller Quersubventionen“ zwischen wissenschaftlichen Disziplinen längerfristig haben, kann noch nicht abgesehen werden. De facto handelt es sich aber auch dabei um das bereits oben angesprochene Spannungsfeld zwischen den eher wissenschaftlich orientierten Universitäten und einen primär auf Verwertungszusammenhänge ausgerichteten Arbeitsmarkt.

Einkommen

Laut Mikrozensus 1995 lagen in Österreich die standardisierten Netto-Personeneinkommen von AkademikerInnen, gemessen am Meridian (= Durchschnitt), rund 10% höher als jene von AbsolventInnen von AbiturientInnenenlehrgängen oder Kollegs; der Abstand zu AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen betrug bei Männern 15%, bei Frauen 27%, jener zu AbsolventInnen berufsbildender mittlerer Schulen rund 30%.

Der Einkommensunterschied von AkademikerInnen gegenüber der Summe unselbständig Beschäftigter betrug zwar 1995 noch immer ca. 45%, hat sich aber seit 1985 drastisch verringert. Das bedeutet für die durchschnittlichen Einkommen universitär gebildeter ArbeitnehmerInnen eine relative Verminderung des Einkommens.

Selbständige Berufstätigkeit

Ein interessanter Teilaspekt hinsichtlich Berufstätigkeit bzw. Arbeitswelt von AkademikerInnen ist der Bereich der selbständigen Berufstätigkeit (vgl. dazu Mitterauer et al. o.J., S. 209 ff.).

Die Gesamtzahl der selbständig Berufstätigen sank von 1981 auf 1991 von 398.539 auf 349.463, das bedeutet eine Reduktion des Anteils an allen Berufstätigen von 11,7 auf 9,5%. Im Unterschied zu diesem Gesamttrend stieg während dieses Zeitraums die Anzahl der selbständig berufstätigen HochschulabsolventInnen. Das Verhältnis zwischen Selbständigen und Unselbständigen AkademikerInnen blieb jedoch mit einem Verhältnis von ca. 1 zu 5 während dieses Zeitraums annähernd gleich.

Mitterauer et al. konnten im Rahmen einer AbsolventInnenbefragung ein hohes Potential an Bereitschaft zur Unternehmensgründung durch Personen mit akademischer Bildung nachweisen. Interessant scheint in diesem Zusammenhang v.a., dass nur ein Viertel der Befragten einen Zusammenhang zwischen (potentieller) Unternehmensgründung und der aktuellen Arbeitsmarktsituation herstellen; Wo ein solcher Zusammenhang hergestellt wird, wird der Einfluss des Arbeitsmarktes allerdings v.a. unter negativen Gesichtspunkten gesehen: Manche der Befragten fühlen sich in eine unfreiwillige Selbständigkeit gedrängt, andere streben wegen der Arbeitsmarktsituation eine stabile und risikolose selbständige Beschäftigung an (ebd. S. 265f.).

Aktuelle Situation

Im September 2000 waren insgesamt 4.329 AkademikerInnen beim Arbeitsmarktservice arbeitslos gemeldet; diese Zahl setzt sich zu annähernd gleichen Teilen aus arbeitssuchenden Frauen und Männern zusammen. Dem stehen 308 dem AMS gemeldete offene Stellen für AkademikerInnen gegenüber. Damit zeigt die Arbeitsmarktsituation für AkademikerInnen im Vergleich zu früheren Werten ab 2000 eine positive Entwicklung. Gegenüber dem Vormonat ging die Gesamtzahl an Arbeitslosen um 270, gegenüber dem Vorjahr um 729 Personen (das sind 14,4%) zurück. Männer haben während dieses Vergleichszeitraums in höherem Anteil Beschäftigung gefunden als Frauen.

Den größten Anteil an akademischer Arbeitslosigkeit gibt es in der Kategorie „Gesundheit, Lehrberuf“ mit ca. 50% aller als arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen.

Altersmäßig der größte Anteil kommt AkademikerInnen zwischen 30 und 40 Jahren zu, am massivsten von Langzeitarbeitslosigkeit sind AkademikerInnen der Altersgruppe zwischen 55 und 60 Jahren betroffen.

AkademikerInnenbeschäftigung (AMS-Statistik, Stand September 2000)

Tabelle 1: Vorgemerkte arbeitssuchende AkademikerInnen (2000 und Vorjahr)

Bundesland	Bestand	Veränderung der Werte gegenüber dem			
		Vormonat		Vorjahr	
		(absolut)	(Angabe in %)	(absolut)	(Angabe in %)
Burgenland	61	0	0	-6	-9,0
Kärnten	277	-14	-4,8	-8	-2,8
Niederösterreich	430	-49	-10,2	-57	-11,7
Oberösterreich	393	-43	-9,9	-45	-10,3
Salzburg	240	-7	-2,8	-67	-21,8
Steiermark	774	+16	+2,1	-59	-7,1
Tirol	276	-31	-10,1	-44	-13,8
Vorarlberg	65	-16	-19,8	-9	-12,2
Wien	1813	-126	-6,5	-434	-19,3
ÖSTERREICH	4329	-270	-5,9	-729	-14,4

Tabelle 2: Vorgemerkte arbeitssuchende AkademikerInnen nach Geschlecht: Männer

Bundesland	Bestand	Veränderung der Werte gegenüber dem			
		Vormonat		Vorjahr	
		(absolut)	(Angabe in %)	(absolut)	(Angabe in %)
Burgenland	30	-6	-16,7	-7	-18,9
Kärnten	130	+9	+7,4	+8	+6,6
Niederösterreich	255	-28	-9,9	-31	-10,8
Oberösterreich	210	-26	-11,0	-32	-13,2
Salzburg	124	+5	+4,2	-44	-26,2
Steiermark	342	-21	-5,8	-75	-18,0
Tirol	133	-10	-7,0	-2	-1,5
Vorarlberg	37	-9	-19,6	-3	-7,5
Wien	919	-52	-5,4	-255	-21,7
ÖSTERREICH	2180	-138	-6,0	-441	-16,8

Tabelle 3: Vorgemerkte arbeitssuchende AkademikerInnen nach Geschlecht: Frauen

Bundesland	Bestand	Veränderung der Werte gegenüber dem			
		Vormonat (absolut)	(Angabe in %)	Vorjahr (absolut)	(Angabe in %)
Burgenland	31	+6	+24,0	+1	+3,3
Kärnten	147	-23	-13,5	-16	-9,8
Niederösterreich	175	-21	-10,7	-26	-12,9
Oberösterreich	183	-17	-8,5	-13	-6,6
Salzburg	116	-12	-9,4	-23	-16,5
Steiermark	432	+37	+9,4	+16	+3,8
Tirol	143	-21	-12,8	-42	-22,7
Vorarlberg	28	-7	-20,0	-6	-17,6
Wien	894	-74	-7,6	-179	-16,7
ÖSTERREICH	2149	-132	-5,8	-288	-11,8

Ergebnisse der Vorstudien - Arbeitgeberbefragung

Das Forschungszentrum W.A.S. führte in den Jahren 1996/97 und 1997/98 im Auftrag des österreichischen Arbeitsmarktservice repräsentative Befragungen von Unternehmen zur Beschäftigungssituation von JungakademikerInnen in der Privatwirtschaft durch. Bei der ersten Befragung standen 589, bei der zweiten 478 auswertbare Fragebögen zur Verfügung (Rücklaufquoten von 9,3 bzw. 8%), wobei 156 Unternehmen im Rahmen eines Längsschnitt-Designs wiederholt befragt wurden.

Die AkademikerInnenquote der auswertungsrelevanten Unternehmen lag bei 3,8%. Insgesamt vergrößerten 80% der Unternehmen, die AkademikerInnen beschäftigen, dieses Qualifikationssegment innerhalb des Mitarbeiterbestandes während der zuvor liegenden fünf Jahre weiter, wobei während dieses Zeitraums durchschnittlich 7 bis 8 AkademikerInnen eingestellt wurden. Die Rekrutierung von akademischem Personal erfolgte v.a. durch Inse- rate, Blindbewerbungen, Personalvermittler sowie über persönliche Kontakte. Personalbe- ratungs- und Headhunting-Betriebe sowie das Arbeitsmarktservice wurden zum Befra- gungszeitraum v.a. von Großbetrieben genutzt.

Die typische Zielgruppe für Neueinstellungen waren Personen mit einem Alter bis zu ca. 30 Jahren, teilweise als JungabsolventInnen, teilweise mit ein- bis fünfjähriger Berufserfahrung. Unabhängig von der fachlichen Vorqualifikation (Studienfach) wünschten 75% der befragten Unternehmen BewerberInnen mit einschlägiger Berufserfahrung. Damit und mit der Bereit- schaft zur Weiterbildung könnte – den Ergebnissen der Vorstudien zu Folge – auch eine weniger passende Ausbildung optimiert werden, sofern der/die Betreffende noch jung genug sind. Problemlose berufliche Positionierung war zum Zeitpunkt der Befragungen bis zu ei- nem Alter von ca. 35 Jahren möglich.

Hinsichtlich der Beschäftigung zeigten sich bei den Vorstudien folgende Tendenzen: Inse- samt nahm die Zahl der MitarbeiterInnen und gleichzeitig die AkademikerInnenquote zu; gleichzeitig stieg der Anteil der in den befragten Betrieben beschäftigten Frauen insgesamt - wie auch innerhalb der Gruppe der AkademikerInnen an. Darüber hinaus zeigte sich auch eine fortgesetzte Tendenz zur Verjüngung des MitarbeiterInnenstabes: Nur in geringem Maße wurden AkademikerInnen mit mehrjähriger Berufserfahrung eingestellt. Rund zwei Drittel der Unternehmen planten eine weitere personelle Expansion, allerdings nur ca. 50% dieser Unternehmen auch eine Ausweitung der AkademikerInnenbeschäftigung. Ein erheblicher Anteil der Befragten (zwischen 60 und 70%) gab an, unterschiedliche Positionen sowohl mit AkademikerInnen als auch Nicht-AkademikerInnen besetzen zu können.

**Unternehmensbefragung 2000: Bedarf österreichischer
Unternehmen an UniversitätsabsolventInnen**

Die Stichprobe

Die hier vorliegende Untersuchung knüpft an die thematisch gleichgelagerten Studien des Arbeitsmarktservice der Jahre 1996/1997 und 1997/1998 an (vgl. oben). Das in der vorliegenden Untersuchung verwendete Befragungsinstrumentarium sowie Befragungsmanagement orientiert sich in wesentlichen Teilen an dem der voraus gegangenen, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen.

In den beiden Voruntersuchungen wurden 6.336 (1996/1997) und 6.272 (1997/1998) Betriebe brieflich kontaktiert und eine Rücklaufquote von 9,3% (1996/1997) und 8,0% (1997/1998) erreicht. Die Erfahrungen aus den Voruntersuchungen zeigten Probleme hinsichtlich der Ausschöpfungsrate; dabei konnten trotz eines relativ hohen Aufwands nur Ergebnisse mit vergleichsweise geringem Validitätsgrad erzielt werden.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurde daher ein Auswahlverfahren gewählt, das eher geeignet schien, einen hohen Rücklauf zu realisieren und höhere Validitätsgrade zu erzielen.

Beschreibung der Stichprobe

Bei der Planung der Befragung wurde aufgrund der Erfahrungen der Voruntersuchungen eine Stichprobenauswahl getroffen, bei der davon ausgegangen werden konnte, Unternehmen mit hohem Anteil an Neueinstellungen von AkademikerInnen zu erfassen. Als Kriterien einer solchen, im Vergleich zu den Vorstudien optimierten Auswahl, werden hier v.a. Betriebsgröße (MitarbeiterInnenzahl) und eine Klassifizierung nach den ÖNACE - Wirtschaftstätigkeiten¹ verwendet.

Betriebsgröße und regionale Verteilung

Hinsichtlich der Betriebsgröße wurde für die Befragung eine Stichprobe von Betrieben über 5 MitarbeiterInnen und eine Gesamterhebung von Betrieben über 50 Beschäftigten unter oben genannten Auswahlkriterien (Betriebsgröße und ÖNACE Wirtschaftsklassen) gewählt².

Die Stichprobe bei Betrieben zwischen 5 bis maximal 50 Beschäftigten wurde zusätzlich relativ zur regionalen Verteilung der Betriebsstandorte (Wien: Zentrum, zentrale Bezirke, Periphere Bezirke) angelegt.

¹ Siehe Mikrozensus 1997

² Siehe in diesem Zusammenhang: Studie, Finder, Wetzel, Juli 1998, S. 15f

ÖNACE - Wirtschaftstätigkeiten

Grundlage für die Selektion der Stichprobe nach ÖNACE Abschnitten bildete der Mikrozensus 1997 „Erwerbspersonen – Lebensunterhaltskonzept – nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Hochschulabschluss bzw. Universitätsabschluss“). Der öffentliche Bereich (d.h. Bundes-, Landes- und Gemeindeeinrichtungen wie Ministerien, Ämter etc., aber auch öffentliche Schulen und sonstige öffentliche Dienstleistungseinrichtungen) wurde ausgeschlossen, lediglich Krankenhäuser stellten eine Ausnahme dar (Beschäftigung von Ärzten in größeren Betrieben). Als Voraussetzung für die Auswahl der ÖNACE-Abschnitte bzw. ÖNACE-Unterabschnitte wurde ein Anteil von mehr als 5% UniversitätsabsolventInnen an allen Erwerbspersonen definiert³. Ausnahmen gab es bei bestimmten Universitätsabschlüssen hinsichtlich bestimmter Tätigkeitsbereiche, die grundsätzlich nur wenige Beschäftigtenzahlen im akademischen Bereich aufweisen (Montanistik, Agrarwissenschaften etc.).

Tabelle 4: Wirtschaftsbereiche und AkademikerInnenanteil

ÖNACE-Abschnitte, und ÖNACE-Unterabschnitte	Erwerbspersonen	Universitätsabsolventen	Prozent
	Angaben in 1000		
Land- und Forstwirtschaft ⁴ als Sonderfall	234,9	0,9	0,3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erzen ⁵ als Sonderfall			
Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe, Verlagswesen	61,2	3,2	5,2%
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	39,3	3,3	8,4%
Maschinenbau ⁶ als Sonderfall	82,9	2,6	3,1%
Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräten, Elektrotechnik	90,7	4,9	5,4%
Energie und Wasserversorgung	38,3	2,2	5,7%
Kredit- und Versicherungswesen	142,7	10,2	7,1%
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen	244,1	44,2	18,1%
Unterrichtswesen (größtenteils bezogen auf Erwachsenenbildung)	210	57,5	27,4%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	295,3	41,4	19,5%
Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	158,5	19,8	12,5%

³ Ausnahme ist der Abschnitt „Kokerei, Mineralölverarbeitende Betriebe“.

⁴ Besondere Situation der Bodenkultur: Hier wurden lediglich Betriebe über 50 MitarbeiterInnen und auch nur ausgewählte (Produktionsweise) in Betracht gezogen (ausgenommen wurde Ackerbau, Tierhaltung, Gemischte Landwirtschaft)

⁵ Wie bei Landwirtschaft (siehe Fn. 4): Ausgenommen wurden hier sämtliche Betriebe unter 50 MitarbeiterInnen, sowie Betriebe aus den Bereichen Gewinnung von Steinen und Erden

⁶ Der Abschnitt Maschinenbau mit einem generell eher unterdurchschnittlichen Anteil an Uni-AbsolventInnen wurde auf Grund des hohen Anteils an AbsolventInnen der Technischen Studienrichtungen berücksichtigt. Im Sample wurden nur Betriebe über 50 MitarbeiterInnen in das Sample aufgenommen, da die Betriebe mit Abteilungen wie Entwurf, Planung, Konstruktion etc. am wahrscheinlichsten Tätigkeitsfelder für Uni-AbsolventInnen bieten.

Die Auswahl der Betriebe erfolgte entsprechend obiger Verteilung, wobei die Firmenadressen durch die CD-ROM „Herold-Professional 2/1999“ erhoben wurden.

Regionale Verteilung und Verteilungshierarchie

Neben der Verteilung nach ÖNACE-Wirtschaftsklassen fand eine regionale Auswahl der Stichprobe nach sogenannten Lagetypen⁷ statt:

- Zentrum (Wien)
- Großstädte
- Zentrale Bezirke
- Periphere Bezirke

Diese Selektion wurde zwecks der Stichprobengröße nur bei Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von 5 bis 50 Beschäftigten angewendet. Die Stichprobe wurde aufgrund des Verteilungsmusters innerhalb dieser regionalen Verteilungsmuster gezogen. Innerhalb dieser Auswahlkriterien wurde folgende Verteilungshierarchie erstellt:

- Auswahlkriterium Betriebsgrößen von 5 bis zu 50 Mitarbeiter und über 50 Mitarbeiter
- Auswahlkriterium ÖNACE Abschnitte
- Auswahlkriterium nach Lagetypen (nur für Betriebgröße 5-50 Beschäftigte)

A) MitarbeiterInnenzahl 5 bis 50 Beschäftigte pro Betrieb

Tabelle 5: Verteilungsschlüssel nach Anzahl Beschäftigte - Klassen

Anzahl Beschäftigte – Klassen	Gesamtzahl der Betriebe	Gewichtung der Gesamtzahl der Betriebe	Gewichtung der Stichprobe
5-10	4132	3%	186
11-20	2226	10%	335
21-30	843	20%	254
31-40	524	30%	236
41-50	358	50%	269
Gesamt	8083⁸		1280

⁷ Siehe: ÖROK (Österreichische Raumordnungskonferenz), Schriftenreihe Nr. 73, Regionale Arbeitsmarktentwicklung in Österreich, Wien, 1989. Eine Abweichung fand statt indem Wien als gesondertes Zentrum aus dem Lagetyp Großstädte ausgegliedert wurde und als eigener Typ eingesetzt wurde.

⁸ Ein Betrieb hat die Anzahl der MitarbeiterInnen nicht angegeben

Die Klassen nach Beschäftigtenrößen wurden anhand der Wahrscheinlichkeit, dass AkademikerInnen in Betrieben dieser Struktur tätig sind, gewichtet. Die Auswahl erfolgte in Annäherung an die vorangegangenen Studien (Finder, Wetzel, 1997/98).

Regionale Verteilung

Zur weiteren Selektierung wurde die regionale Verteilung herangezogen.

Tabelle 6: Verteilungsschlüssel nach Lagetypen

Region	Anzahl der Betriebe	%	Stichprobe (gerundet)	Prozent (gerundet)
Wien	2746	34,0%	384	30%
Großstädte	1478	18,3%	256	20%
Zentrale Bezirke ohne Großstädte	2303	28,5%	384	30%
Periphere Bezirke	1557	19,3%	256	20%
Gesamt	8084	100,1%	1280	100%

B) MitarbeiterInnenzahl über 50 Beschäftigte pro Betrieb

Hinsichtlich der Untersuchung von Betrieben mit einer MitarbeiterInnenzahl von über 50 Personen wurde für die Befragung das gesamte Sample nach der oben beschriebenen Eingrenzung durch die ÖNACE Wirtschaftsklassen ausgeschöpft. Aufgrund der Ergebnisse der Vorstudien konnte von der Annahme ausgegangen werden, dass sich der Anteil an UniversitätsabsolventInnen in Relation zu ansteigender MitarbeiterInnenzahl erhöht, d.h. um so höher die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen um so höher auch der Anteil an AkademikerInnen (siehe auch Tabelle 5/Schaubild 1 und Tabelle 6).

Tabelle 7: Anteil angestellter AkademikerInnen im Betrieb (Klassen)

Anzahl der Beschäftigten im Betrieb	bis 10 Beschäftigte	11-50 Beschäftigte	51-100 Beschäftigte	101-200 Beschäftigte	201 und mehr Beschäftigte
keine AkademikerInnen	78,5%	70,3%	34,6%	21,6%	16,4%
1 AkademikerIn	9,7%	14,5%	23,1%	16,2%	4,1%
2-3 AkademikerInnen	9,7%	8,7%	26,9%	25,8%	12,3%
4-10 AkademikerInnen	2,1%	5,8%	9,6%	27,3%	22,6%
11 und mehr AkademikerInnen	--	0,7%	5,8%	9,1%	44,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Finder/Wetzel 1997/98

Fasst man die Werte der obigen Tabelle in Betriebe bis 50 Beschäftigte und Betriebe über 50 Beschäftigte zusammen, so lässt sich tatsächlich ein starker Anstieg von UniversitätsabsolventInnen im Verhältnis zum Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl feststellen. Hier steht

einem Anteil an UniversitätsabsolventInnen von 25,6% bei Betrieben unter 50 Beschäftigten ein Anteil von 81% bei Betrieben mit einer Anzahl von mehr als 50 Beschäftigten gegenüber. Diese Daten lassen eine Auswahl des Samples mit einer Gewichtung⁹ hin zu Betrieben über 50 Beschäftigte gerechtfertigt erscheinen.

Abbildung 1: Beschäftigung von AkademikerInnen (Anzahl an MitarbeiterInnen)

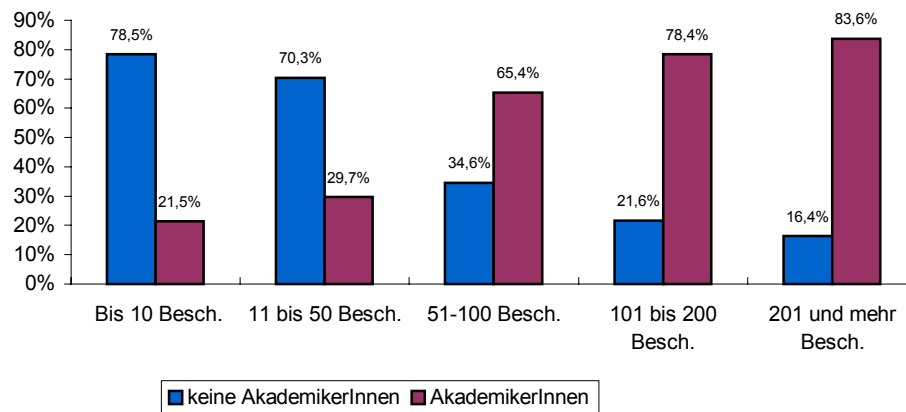


Tabelle 8: AkademikerInnenbeschäftigung nach Beschäftigtenklassen

Anzahl der Beschäftigten im Betrieb	bis 10 Beschäftigte	11-50 Beschäftigte	51-100 Beschäftigte	101-200 Beschäftigte	201 und mehr Beschäftigte
keine AkademikerInnen	78,5%	70,3%	34,6%	21,6%	16,4%
AkademikerInnen	21,5%	29,7%	65,4%	78,4%	83,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Stichprobengröße und Rücklauf

Insgesamt wurde der Fragebogen an 3.087 Betriebe versandt. Entsprechend den Kriterien der oben beschriebenen Auswahl wurden 1.280 Betriebe mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl zwischen 5 und 50 Beschäftigten und 1.807 Betriebe mit einer Anzahl an Beschäftigten über 50 angeschrieben. Ergänzend ist hier zu erwähnen, dass bei den Betrieben bis zu 50 MitarbeiterInnen auch Zentralen großer Unternehmen erfasst wurden. Im Rücklauf wurden 664 auswertbare Fragebögen gezählt; das ergibt eine Rücklaufquote von 21,5%.

⁹ 1807 Betriebe über 50 Beschäftigte, d.h. alle innerhalb der Auswahlkriterien und aus 8084 Betrieben unter 50 Beschäftigte innerhalb der Auswahlkriterien wurden zufällig 1280 (16%) ausgewählt.

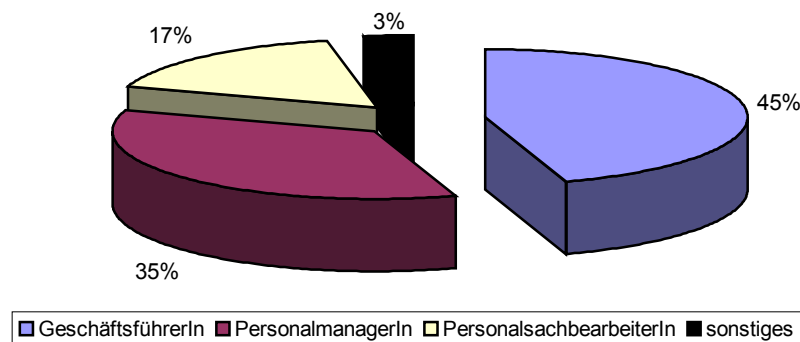
1807 58% über 50 Beschäftigte und 1280 42% weniger als 50 Beschäftigte insgesamt 3087 befragte Betriebe

Aus den retournierten Fragebögen ergibt sich ein Verhältnis zwischen Betrieben ohne AkademikerInnenbeschäftigung gegenüber Betrieben mit AkademikerInnenbeschäftigung von ca. 30% zu 70%.

Zielpersonen

Der Fragebogen wurde an „Personen mit Personalverantwortung“ gesendet. Dazu zählen GeschäftsführerInnen, PersonalmanagerInnen und PersonalsachbearbeiterInnen. Knapp 45% der Befragten bezeichnen sich als GeschäftsführerInnen, ca. 35% sind in den Personalabteilungen der Betriebe beschäftigt. Etwa 17% der befragten Personen sind in personalrelevanten Assistenzfunktionen tätig.

Abbildung 2: Berufliche Position der Befragten (Personalverantwortliche)

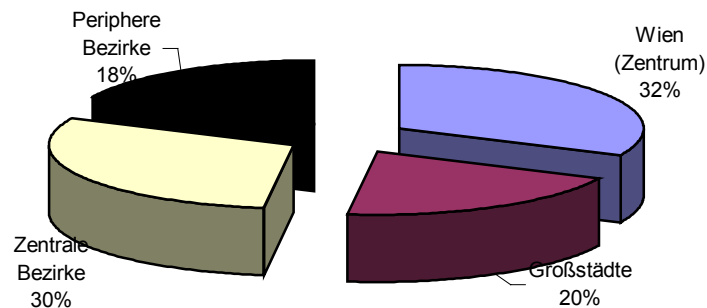


Betriebe - Deskription

Lagetypen

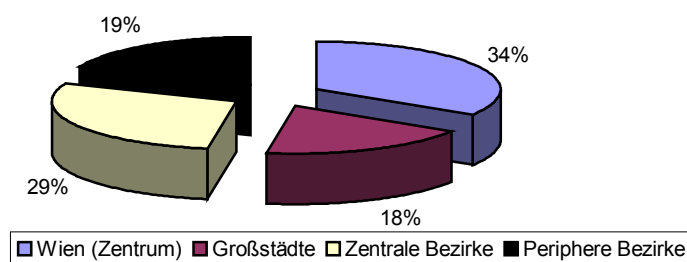
Über 30% der Unternehmen haben ihren Standort in Wien, 20% in Großstädten, 30% in Zentralen Bezirken und knapp 18% an peripheren Standorten.

Abbildung 3: Lagetypen der befragten Unternehmen



Die Angaben aus den retournierten Fragebögen über die Lagetypen stimmten weitgehend mit der statistischen Verteilung bezüglich der Lagetypen überein. Die regionale Verteilung der Betriebe lässt keine bzw. kaum Abweichungen von der Grundgesamtheit erkennen. Die Verteilung der Betriebe, die einen ausgefüllten Fragebogen retournierten, entspricht annähernd der tatsächlichen Gesamtverteilung der Betriebe¹⁰ in Österreich: Insgesamt befinden sich in Wien (Zentrum) 34%, in „Großstädten“ 18,5%, in „zentralen Bezirken“ 28,7% und in „peripheren Bezirken“ 18,9% der österreichischen Betriebe.¹¹

Abbildung 4: Lagetypen von Betrieben¹² österreichweit



¹⁰ Unter Berücksichtigung der Verteilung nach den ÖNACE-Wirtschaftsklassen, der ausgewählten Betriebsgrößen über 5 und über 50 Beschäftigte pro Betrieb

¹¹ Siehe: Herold 2/99

¹² Unter Berücksichtigung der Verteilung nach den ÖNACE-Wirtschaftsklassen, der ausgewählten Betriebsgrößen über 5 und über 50 Beschäftigte pro Betrieb

Branchen

19,7% der befragten Unternehmen sind im Bereich öffentlicher und privater Dienstleistungen, 15,1% im Realitätenwesen, 12,9% im Maschinenbau, 12,0% im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und knapp 10% im Kredit- und Versicherungswesen tätig; die übrigen Unternehmen verteilen sich zu kleineren Anteilen auf andere Wirtschaftsbereiche.

Tabelle 9: Verteilung der Betriebe nach Betriebsart

Betriebsart	Prozent
Einzelunternehmen	35,5%
Stammbetrieb (mit Filialen o.ä.)	23,3%
Konzern (-zentrale)	5,8%
Zweig-/Filialbetrieb (eines größeren Unternehmens/Konzerns)	13,4%
Non Profit Organisation/Verein	13,4%
Öffentliche Einrichtung	3,1%
Sonstiges	5,5%
Gesamt	100,0%

Die Verteilung der Stichprobe entspricht insbesondere hinsichtlich der Betriebsart Einzelunternehmen annähernd der tatsächlichen Relation der Verteilung von Klein und Mittelbetrieben in Österreich. Nach den Ergebnissen der Voruntersuchungen handelt es sich dabei vorwiegend um Betriebe mit einer geringeren Anzahl angestellter AkademikerInnen.

Betriebsgröße und Umsatz

Der größte Anteil der befragten Betriebe gibt einen Umsatz in der Größenordnung zwischen 100 und 999 Millionen Schilling an (32,6%), dem folgen mit ca. 22% Unternehmen, die einen Umsatz zwischen 10 Mio. und 49 Mio. ausweisen.

Tabelle 10: Umsatz der Betriebe in ATS

Umsatz in ATS	Prozent
unter 10 Mio.	12,1%
10 Mio. – 49 Mio.	24,1%
50 Mio. – 99 Mio.	14,5%
100 Mio. – 999 Mio.	35,3%
1 Mrd. – 5 Mrd.	7,0%
Über 5 Mrd.	7,0%
Gesamt	100,0%

Über 75% der Unternehmen geben eine Expansion der Umsatzentwicklung seit 1995, 15,3% eine gleichbleibende Entwicklung während dieses Zeitraums an. Einen Rückgang des Umsatzes seit 1995 mussten hingegen 8,8% der Unternehmen verzeichnen.

Die Vorstudie 1997/1998 zeigt im Vergleich zu den aktuellen Daten deutlich unterschiedliche Werte: Zum damaligen Zeitpunkt hatten 45% der Betriebe eine Expansion angegeben, ein deutlich höherer Anteil hatte die betriebliche Situation als stagnierend (36,4%) eingeschätzt und ein Anteil von 18,4% einen Rückgang verzeichnet.

In diesem Zusammenhang ist auf die massive Verbesserung des wirtschaftlichen Umfeldes während der letzten Jahre sowie auf die unterschiedliche Stichprobenziehung der beiden Studien hinzuweisen.

Tabelle 11: Umsatzentwicklung der Betriebe seit 1995

Umsatzentwicklung	Prozent
Expansion	75,9%
Gleichbleibend	15,3%
Rückgang	8,8%
Gesamt	100,0%

MitarbeiterInnen

Die Anzahl der MitarbeiterInnen innerhalb der gewählten Kategorien ist annähernd gleichmäßig verteilt. Jeweils knapp ein Viertel der untersuchten Betriebe haben zwischen ein und zwanzig MitarbeiterInnen, ca. ebenso viele Betriebe zwischen 51 und 100 MitarbeiterInnen.

Tabelle 12: Gesamtzahl der MitarbeiterInnen

Beschäftigte	Prozent
5-20	22,2%
21-50	13,3%
51-100	23,2%
101-200	17,5%
210-500	12,8%
mehr als 500	11,1%
Gesamt	100,1%

Die Auswertung der Fragebögen zeigt, dass rund 35% der Betriebe 5-50 MitarbeiterInnen beschäftigen. Innerhalb dieser Gruppe beträgt der Anteil an Unternehmen mit 5 bis 20 MitarbeiterInnen 62%.

Ca. zwei Drittel der befragten Betriebe beschäftigen mehr als 50 Beschäftigte.

Die Auswertung nach Lagetypen zeigt, dass rund 40% der Betriebe mit mehr als 500 MitarbeiterInnen im Lagetyp „Zentrum“ (=Wien) angesiedelt sind sowie weitere ca. 25% im Lagetyp „Großstädte“.

Eine Vergleichbarkeit mit Ergebnissen der Vorstudie ist durch eine Einteilung in Größenklassen „bis zu 50“, „51-100“, „101-199“ und „mehr als 200“ MitarbeiterInnen gegeben. Ein Vergleich der Ergebnisse der Studien zeigt starke Unterschiede der ersten beiden Gruppen; ab einer Größenordnung von mehr als 100 MitarbeiterInnen zeigen sich ähnliche Werte.

Tabelle 13: Anzahl der MitarbeiterInnen: Vergleich Studie 1997/98 und Studie 2000

Anzahl MitarbeiterInnen (Vergleich 1997/98 und 2000)	bis 50	51-100	101-200	201 und mehr	Gesamt
Studie 1997/98	48,8%	9,2%	18,3%	23,7%	100,0%
Studie 2000	35,4%	23,2%	17,5%	23,9%	100,0%

Eine Analyse zwischen der Gesamtzahl der MitarbeiterInnen mit der Branche zeigt innerhalb der untersuchten Unternehmen keine auffälligen Werte. D.h. die Anzahl der MitarbeiterInnen der befragten Unternehmen ist über sämtliche Branchen ähnlich verteilt.

Tabelle 14: Betriebsgröße nach Umsatz und MitarbeiterInnenzahlen

		Umsatz des Betriebes in ATS					
		unter 10 Mio.	10 Mio. - 49 Mio.	50 Mio. - 99 Mio.	100 Mio. - 999 Mio.	1 Mrd. - 5 Mrd.	über 5 Mrd.
Gesamtzahl der	Bis 20	86,3%	43,8%	10,6%	0,9%	2,3%	---
MitarbeiterInnen	21-50	8,2%	32,2%	18,8%	4,7%	2,3%	2,3%
	51-100	5,5%	15,1%	48,2%	28,5%	4,7%	16,3%
	101-200	---	6,2%	16,5%	30,8%	14,0%	16,3%
	201-500	---	1,4%	4,7%	25,7%	27,9%	14,0%
	mehr als 500	---	1,4%	1,2%	9,3%	48,8%	51,2%

Diese Ergebnisse zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Umsatzzahlen und Anzahl der MitarbeiterInnen. Während rund 95% der Unternehmen mit einem Gesamtumsatz von weniger als 10 Millionen Schilling maximal 50 Personen beschäftigen und mehr als 85% dieser Unternehmen weniger als 20 MitarbeiterInnen haben, sind in ca. 50% der Unternehmen mit mehr als einer Milliarde Schilling Umsatz mehr als 500 Personen beschäftigt. Lediglich etwas mehr als 2% der umsatzstärksten Unternehmen beschäftigen weniger als 20 Personen. Auf der anderen Seite finden in etwas mehr als 2,5% der Unternehmen mit einem maximalen Umsatz von 100 Millionen Schilling mehr als 500 Personen Beschäftigung.

Frauenanteile

Bei jeweils ca. ein Drittel der befragten Betriebe beträgt der Frauenanteil unter den Beschäftigten zwischen 26% bis zu 50%, mehr als 50% sowie weniger als 25% Frauen. Hinsichtlich

der GesamtmitarbeiterInnenzahlen zeigen sich keine auffälligen Daten hinsichtlich des Anteils an Frauenbeschäftigung.

Die bedeutendsten Anteile von Frauen unter den MitarbeiterInnen gibt es in den Branchen „Gesundheit, Veterinär- und Sozialwesen“ (60% der Betriebe in dieser Branche beschäftigen mehr als 75% Frauen), im „Unterrichtswesen“ (55,6% aller Betriebe dieser Branche beschäftigen zwischen 51 bis zu 75% Frauen).

Entwicklung der Beschäftigung

Tabelle 15: Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl

Entwicklung der MitarbeiterInnen	Prozent
Expansion	55,9%
Gleichbleibend	25,9%
Rückgang	18,2%
Gesamt	100,0%

Die Mehrzahl der befragten Betriebe gibt expandierende oder zumindest gleichbleibende MitarbeiterInnenzahl an, knapp 20% der Betriebe weisen jedoch eine rückläufige Beschäftigtenzahl aus.

Differenziert nach Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der MitarbeiterInnenbeschäftigung: Außer in den Bereichen „Landwirtschaft“, „Energie- und Wasserversorgung“ sowie „Erzbergbau“ geben Betriebe aller anderen Branchen Zuwachsraten in der Personalentwicklung an.

Im negativen Bereich befinden sich insbesondere „Landwirtschaft“ und „Energie- und Wasserversorgung“, die tendenziell rückläufige Beschäftigungszahl angeben, für den Bereich „Erzbergbau“ sind diesen Ergebnissen zu Folge stagnierende Beschäftigungszahlen anzunehmen.

Höchste Zuwachsraten geben dagegen die Branchen „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (79,2% Expansion der MitarbeiterInnenzahl) „Unterrichtswesen“ (77,8% Expansion der MitarbeiterInnenzahl) und Realitätenwesen (63,3% Expansion der MitarbeiterInnenzahl) an.

Tabelle 16: Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl nach Branche

Branche	Expansion	Gleichbleibend	Rückgang
Landwirtschaft	28,6%	14,3%	57,1%
Erzbergbau	0,0%	75,0%	25,0%
Herstellung und Verarbeitung von Papier	42,5%	27,5%	30,0%
Herstellung von Chemikalien	48,4%	19,4%	32,3%
Maschinenbau	54,8%	32,1%	13,1%
Herstellung von Büromaschinen	55,4%	23,2%	21,4%
Energie- und Wasserversorgung	30,4%	13,0%	56,5%
Kredit- und Versicherungswesen	49,2%	23,0%	27,9%
Realitätenwesen	63,3%	26,5%	10,2%
Unterrichtswesen	77,8%	11,1%	11,1%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	79,2%	13,0%	7,8%
Erbringung öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	52,1%	34,7%	13,2%
Sonstiges	58,6%	27,6%	13,8%

Das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl an MitarbeiterInnen und der Personalentwicklung zeigt folgendes Bild: Das größte Potential an Personalexpansion zeigen Unternehmen zwischen 101 und 200 MitarbeiterInnen: Hier geben 62,5% eine Expansion an. Auffällig ist hier v.a. der rückläufige Trend innerhalb der Gruppe der Unternehmen mit größtem Beschäftigtenanteil (mehr als 500 MitarbeiterInnen: Hier geben zwar 55,7% der Unternehmen Expansion, aber 28,6% tendenziell rückläufige Beschäftigtenzahlen an.

Von den Unternehmen bis zu 20 MitarbeiterInnen geben 48,2% Expansion und 12,8% rückläufige Beschäftigungszahlen an.

Innovationen

Mehr als 8% der befragten Betriebe geben an, seit 1995 keine nachhaltigen Neuerungen im Betrieb durchgeführt zu haben. Der Rest der Unternehmen gibt Innovationen zumindest in Teilbereichen an.

Quantitativ kommt dabei der Einführung neuer Technologien in der Verwaltung die größte innovative Bedeutung zu: 44,0% der befragten Unternehmen geben hier Neuerungen an; an zweiter Stelle bei Einführung innovativer Maßnahmen liegt die Erweiterung der Produktpalette (41,1%). Fast genau 40% der Unternehmen geben kontinuierliche Höherqualifizierung der MitarbeiterInnen an; etwas mehr als 38% nennen Innovationen bzw. Intensivierung der Marketing- bzw. Vertriebsaktivitäten. Jeweils etwa 30% der Unternehmen geben Innovationen in den Bereichen Markteinführung innovativer Produkte (34,0%), Kooperation mit anderen Unternehmen (32,2%), gestiegene Internationalisierung (30,1%) und Arbeitszeitflexibilisierung (29,5%) an.

Ein besonders hohes Maß an Innovationsfreudigkeit zeigen generell Unternehmen mit einer hohen Anzahl an Beschäftigten und hohen Umsatzzahlen. Besonders auffällig ist das Ausmaß an Innovationen bei Betrieben dieser Größenordnung hinsichtlich der Einführung neuer Technologien in der Verwaltung.

Tabelle 17: Innovationen nach Anzahl der MitarbeiterInnen

		Gesamtzahl der MitarbeiterInnen						Gesamt
		bis 20	21-50	51-100	101-200	201-500	mehr als 500	
Innovationen	Nein, es gab keine nachhaltigen Neuerungen	15,6%	7,1%	10,1%	6,3%	4,9%	1,4%	8,6%
	Gestiegene Internationalisierung (z.B. neue Auslandsmärkte)	17,7%	25,0%	29,7%	30,6%	39,5%	49,3%	30,0%
	Zunahme der Kooperationen mit anderen Unternehmen	31,2%	31,0%	29,7%	27,9%	39,5%	39,4%	32,2%
	Intensivierung: Marketing/Vertrieb	26,2%	26,2%	39,9%	46,8%	43,2%	50,7%	37,9%
	Ausweitung der F & E	7,1%	19,0%	18,2%	20,7%	24,7%	26,8%	18,1%
	Ausweitung der Logistik	7,1%	11,9%	6,1%	18,9%	21,0%	22,5%	13,1%
	Arbeitszeitflexibilisierung	17,0%	26,2%	27,7%	30,6%	40,7%	49,3%	29,7%
	Neue Arbeitsorganisation	10,6%	22,6%	20,3%	20,7%	40,7%	36,6%	23,0%
	Personalverjüngung	9,9%	10,7%	18,9%	18,9%	21,0%	21,1%	16,4%
	Einführung neuer Technologien im Verwaltungsbereich	32,6%	51,2%	36,5%	40,5%	51,9%	71,8%	44,2%
	Einführung neuer Technologien in Produktion und Fertigung	17,0%	23,8%	22,3%	27,0%	30,9%	33,8%	24,5%
	Erweiterung der Produktpalette	31,2%	46,4%	37,8%	44,1%	50,6%	49,3%	41,5%
	Markteinführung innovativer Produkte/Dienstleistungen	22,0%	32,1%	27,0%	43,2%	42,0%	53,5%	34,3%
	Neue Betriebsorganisation	15,6%	15,5%	23,0%	25,2%	28,4%	36,6%	23,0%
	Automatisierung/Technologie im Dienstleistungsbereich	21,3%	21,4%	18,9%	22,5%	30,9%	28,2%	23,0%
	Intensivierte Personalplanung/-entwicklung	9,2%	21,4%	19,6%	35,1%	49,4%	63,4%	28,9%
	Kontinuierliche Höherqualifizierung der Mitarbeiter	27,0%	28,6%	33,1%	44,1%	60,5%	60,6%	39,6%
	Auslagerung (wichtigste Bereiche)	7,1%	6,0%	10,8%	9,9%	16,0%	14,1%	10,2%
Sonstige	7,8%	2,4%	4,7%	2,7%	6,2%	2,8%	4,7%	

Tabelle 18: Innovationen nach Umsatz des Betriebes

		Umsatz des Betriebes in ATS						
		unter 10 Mio.	10 – 49 Mio.	50 – 99 Mio.	100 – 999 Mio.	1 – 5 Mrd.	über 5 Mrd.	Gesamt
Innovationen	Nein, es gab keine nachhaltigen Neuerungen	18,9%	11,7%	8,0%	4,2%	---	7,0%	8,2%
	Gestiegene Internationalisierung (z.B. neue Auslandsmärkte)	12,2%	24,1%	22,7%	39,8%	46,5%	46,5%	31,2%
	Zunahme der Kooperationen mit anderen Unternehmen	28,4%	32,4%	29,5%	36,1%	39,5%	34,9%	33,5%
	Intensivierung: Marketing/Vertrieb	23,0%	29,0%	33,0%	42,1%	58,1%	62,8%	37,9%
	Ausweitung der F & E	8,1%	13,8%	10,2%	28,7%	34,9%	11,6%	19,2%
	Ausweitung der Logistik	6,8%	7,6%	11,4%	17,6%	23,3%	11,6%	13,0%
	Arbeitszeitflexibilisierung	12,2%	24,8%	28,4%	31,5%	53,5%	39,5%	29,2%
	Neue Arbeitsorganisation	8,1%	20,0%	17,0%	25,5%	34,9%	44,2%	22,8%
	Personalverjüngung	8,1%	10,3%	12,5%	19,9%	27,9%	20,9%	15,8%
	Einführung neuer Technologien im Verwaltungsbereich	29,7%	40,0%	36,4%	44,4%	69,8%	74,4%	44,3%
	Einführung neuer Technologien in Produktion und Fertigung	9,5%	23,4%	18,2%	34,7%	41,9%	14,0%	25,6%
	Erweiterung der Produktpalette	23,0%	41,4%	30,7%	47,7%	55,8%	53,5%	41,7%
	Markteinführung innovativer Produkte/Dienstleistungen	21,6%	26,9%	25,0%	41,7%	51,2%	53,5%	34,8%
	Neue Betriebsorganisation	9,5%	20,0%	20,5%	23,6%	27,9%	44,2%	22,3%
	Automatisierung/Technologisierung im Dienstleistungsbereich	16,2%	20,7%	22,7%	17,1%	39,5%	53,5%	22,8%
	Intensivierte Personalplanung/-entwicklung	6,8%	17,2%	23,9%	33,8%	60,5%	58,1%	28,7%
	Kontinuierliche Höherqualifizierung der Mitarbeiter	27,0%	29,7%	34,1%	44,4%	65,1%	58,1%	39,7%
	Auslagerung (wichtigste Bereiche)	1,4%	9,7%	5,7%	11,1%	14,0%	18,6%	9,5%
Sonstige	6,8%	3,4%	10,2%	2,8%	2,3%	4,7%	4,6%	

Beschäftigungssituation von AkademikerInnen

Beschäftigung nach Ausbildungsniveau

In ca. drei Viertel der untersuchten Betriebe sind AkademikerInnen beschäftigt. Der Anteil der Betriebe, in denen mehr als 50% der MitarbeiterInnen über einen akademischen Abschluss verfügen, liegt unter 5%. Den größten Anteil – knapp ein Drittel - innerhalb der befragten Unternehmen stellen Betriebe mit einem AkademikerInnenanteil bis zu 5% aller Beschäftigten.

Deutlich geringer ist bisher noch der Beschäftigungsanteil von FachhochschulabsolventInnen: Weniger als 40% der befragten Unternehmen beschäftigen bereits MitarbeiterInnen dieses Bildungssegments; der Anteil der Unternehmen, die über einen größeren Anteil als 10% an FachhochschulabsolventInnen beschäftigen, liegt unter 5%.

StudienabbrecherInnen werden von rund einem Drittel der befragten Betriebe beschäftigt.

Tabelle 19: Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb

Beschäftigte	Prozent
Keine	25,4%
bis 5%	32,4%
6-10%	13,7%
11-25%	16,5%
26-50%	7,2%
über 50%	4,8%
Gesamt	100,0%

Tabelle 20: Beschäftigung von FachhochschulabsolventInnen im Betrieb

Beschäftigte	Prozent
Keine	61,3%
bis 5%	27,9%
6-10%	6,1%
11-25%	2,9%
26-50%	1,0%
über 50%	0,8%
Gesamt	100,0%

Beschäftigungssituation nach Betriebsarten

Den geringsten Anteil an Unternehmen ohne AkademikerInnenbeschäftigung zeigen innerhalb der Stichprobe Einzelunternehmen (mehr als 40% dieser Gruppe von Unternehmen beschäftigten keine AkademikerInnen). Dagegen beschäftigen die im Rahmen dieser Untersuchung befragten Konzernzentralen zu nahezu 100% AkademikerInnen.

Tabelle 21: Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb nach Betriebsart

		Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen	
		ja	nein
Betriebsart	Einzelunternehmen	59,4%	40,6%
	Stammbetrieb (mit Filialen o.ä.)	80,1%	19,9%
	Konzern (-zentrale)	97,3%	2,7%
	Zweig-/Filialbetrieb	84,7%	15,3%
	Non Profit	88,8%	11,3%
	Öffentliche Einrichtung	85,0%	15,0%
	Sonstiges	61,1%	38,9%
	Gesamt	74,5%	25,5%

Differenziert nach Branchen zeigt sich folgendes Bild der AkademikerInnenbeschäftigung: Mehr als 25% aller im Betrieb beschäftigten MitarbeiterInnen sind in den Branchen Unterrichtswesen, „Erbringung sonstiger öffentlicher und sonstiger Dienstleistungen“ und Realitätenwesen AkademikerInnen. Im Detail: Im Unterrichtswesen verfügen 33,3% aller MitarbeiterInnen über einen akademischen Abschluss; in Betrieben der Branche „Erbringung sonstiger öffentlicher und sonstiger Dienstleistungen“ sind 25,8% und im Bereich „Realitätenwesen“ 22,1% AkademikerInnen.

Keine AkademikerInnen werden in 60,5% der Betriebe der Branche „Herstellung und Verarbeitung von Papier“ und in knapp 30% der Betriebe der Branche „Maschinenbau“ beschäftigt.

Tabelle 22: Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen nach Branche

Branche	Anteil beschäftigter AkademikerInnen im Betrieb					
	keine	bis 5%	6-10%	11-25%	26-50%	über 50%
Landwirtschaft	14,3%	71,4%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Erzbergbau	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Herstellung und Verarbeitung von Papier	60,5%	26,3%	7,9%	5,3%	0,0%	0,0%
Herstellung von Chemikalien	23,3%	26,7%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%
Maschinenbau	29,1%	51,9%	8,9%	7,6%	4,4%	0,0%
Herstellung von Büromaschinen	22,2%	31,5%	22,2%	20,4%	4,4%	0,0%
Energie- und Wasserversorgung	21,7%	47,8%	8,7%	13,0%	2,2%	4,3%
Kredit- und Versicherungswesen	20,3%	33,9%	25,4%	15,3%	2,2%	3,4%
Realitätenwesen	26,3%	16,8%	13,7%	21,1%	24,4%	10,5%
Unterrichtswesen	11,1%	0,0%	11,1%	44,4%	4,4%	11,1%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	26,3%	27,6%	14,5%	21,1%	15,6%	1,3%
Erbringung öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	20,2%	25,8%	7,3%	21,0%	37,8%	12,1%
Sonstiges	20,7%	65,5%	3,4%	3,4%	4,4%	0,0%

Beschäftigungssituation nach MitarbeiterInnenanzahl

Ab einer Betriebsgröße von mehr als 100 MitarbeiterInnen beschäftigen alle befragten Unternehmen AkademikerInnen. 50% der befragten Betriebe mit einem Mitarbeiterstand bis zu 20 Personen beschäftigen keine AkademikerInnen. Erwartungsgemäß steigt die Anzahl an beschäftigten UniversitätsabsolventInnen mit der Gesamtzahl der MitarbeiterInnen. Damit kann auch ein positiver Zusammenhang zwischen hohen Umsatzzahlen und dem Ausmaß an AkademikerInnenbeschäftigung belegt werden.

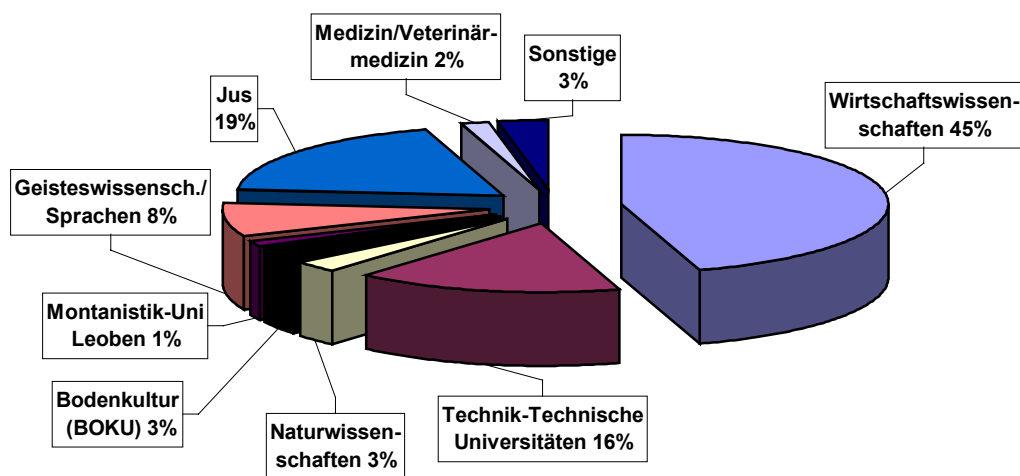
Frauenanteil

Ca. ein Drittel aller befragten Betriebe mit AkademikerInnenbeschäftigung beschäftigen bis zu 25% weibliche Universitätsabsolventen. Ein Drittel aller Unternehmen mit akademischem Personal beschäftigen keine weiblichen Absolventen. Bei 5,1% der befragten Betriebe beträgt der Frauenanteil mehr als 75%.

Anstellung nach Wissenschaftsbereichen/Studienabschlüssen

Den größten Anteil innerhalb der angestellten AkademikerInnen in den befragten Unternehmen stellen AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften mit 45,3%. Einen deutlichen geringeren Anteil haben JuristInnen mit 18,9% und AbsolventInnen technischer Studienrichtungen mit 16%. AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher Studien stellen einen Anteil von 8%, AbsolventInnen der sonstigen Bereiche ca. zwischen 1,5% bis 3% aller beschäftigten AkademikerInnen.

Abbildung 5 Anteil an beschäftigten AkademikerInnen im Betrieb nach Fachrichtungen



Anstellungsverhältnisse

In knapp 60% der Unternehmen, die AkademikerInnen beschäftigen, ist die überwiegende Mehrzahl (75%) der dort tätigen AkademikerInnen vollzeitlich und unbefristet angestellt.

Keine unbefristeten Vollzeitstellen gibt es in 6,5% der Unternehmen mit AkademikerInnenbeschäftigung.

Tabelle 23: Anstellungsverhältnisse von UniversitätsabsolventInnen

	Vollzeit unbefristet	Vollzeit befristet	Teilzeit unbefristet
Keine	6,5%	64,8%	39,4%
bis 25%	24,2%	25,8%	48,5%
26-50%	4,8%	5,0%	7,1%
51-75%	6,3%	---	3,5%
über 75%	58,2%	4,4%	1,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

In ca. 40% der Unternehmen, die AkademikerInnen beschäftigen, gibt es keine teilzeitbeschäftigten AkademikerInnen. Der Anteil der Teilzeitdienstverhältnisse ist im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigungen relativ gering. 48,5% der Betriebe geben an, bis zu 25% der AkademikerInnen als TeilzeitmitarbeiterInnen zu beschäftigen.

In 18% der Unternehmen gibt es geringfügig beschäftigte AkademikerInnen. 4,8% der Unternehmen mit AkademikerInnenbeschäftigung verwenden AkademikerInnen aus Personalleasing- bzw. Leiharbeitsdienstverhältnissen.

Tabelle 24: Weitere Beschäftigungsform von UniversitätsabsolventInnen

	Personalleasing / Leiharbeit	dienstnehmerähnliche Verträge / freie Dienstverträge
ja	4,8%	22,5%
nein	95,2%	77,5%
Gesamt	100,0%	100,0%

Rund 22% der Betriebe geben an, UniversitätsabsolventInnen mit freien Dienstverträgen oder dienstnehmerähnlichen Verträgen zu beschäftigen.

Deutlich geringer ist der Anteil an Frauen unter den vollzeitlich und unbefristet Beschäftigten: 33,7% der Unternehmen geben an, keine Frauen in dieser Anstellungsform zu beschäftigen. Dagegen ist der Anteil an Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten etwas überrepräsentiert.

Tabelle 25: Anstellungsverhältnisse von UniversitätsabsolventInnen - Frauenanteil

	Vollzeit unbefristet	Teilzeit unbefristet
Keine	33,7%	35,0%
bis 25%	30,7%	23,8%
26-50%	14,1%	4,2%
51-75%	6,8%	7,0%
über 75%	14,6%	30,1%
Gesamt	99,9%	100,1%

Personalpolitik und Personalentwicklung

Ungefähr 60% der befragten Betriebe geben an, über eine Form der längerfristigen Personalentwicklung zu verfügen.

Ausnahmen davon sind v.a. Betriebe der Branche „Landwirtschaft“; keines der im Rahmen dieser Befragung untersuchten Unternehmen verfügt über Formen längerfristiger Personalentwicklung; ebenfalls ein nur geringes Maß an Personalplanung wenden eigenen Angaben zu Folge Betriebe der Branche „Herstellung und Verarbeitung von Papier“ an.

Tabelle 26: Gibt es eine längerfristige Personalentwicklung

	Prozent
Ja	60,0%
Nein	40,0%
Gesamt	100,0%

Berufs- und Karriereverlauf, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Mehr als 75% der Unternehmen bieten den bei ihnen beschäftigten AkademikerInnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in hierarchischer und finanzieller Hinsicht. 8,4% der Betriebe sehen keine entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten für AkademikerInnen in ihrem Betrieb.

Stärken- und Schwächenprofil von UniversitätsabsolventInnen

Besondere Stärken bestätigen die befragten Personalverantwortlichen UniversitätsabsolventInnen hinsichtlich ihres sprachlichen Ausdrucksvermögens, ihres analytischen Denkvermögens, ihres Allgemeinwissens, ihres fachspezifischen Grundlagenwissens, ihrer Motivation und ihrer Selbständigkeit; in Bezug auf alle diese Aspekte sind es zwischen 80% und 95% der befragten Personen, die UniversitätsabsolventInnen in diesen Bereichen Stärken zusprechen. Schwächen zeigen UniversitätsabsolventInnen, nach Einschätzung der Befragten v.a. hinsichtlich ihres praxisbezogenen Handelns (86,5%) und ihres Verhandlungsgeschicks (60,6%). Darüber hinaus werden von 76,9% die finanziellen Ansprüche der UniversitätsabsolventInnen negativ bewertet.

Tabelle 27: Stärken und Schwächen von UniversitätsabsolventInnen im Arbeitsprozess

	Stärke	Schwäche
Sprachliche Ausdrucksfähigkeit	93,1%	6,9%
Analytisches Denken	91,0%	9,0%
Allgemeinbildung	89,5%	10,5%
Fachspezifisches Grundlagenwissen	87,1%	12,9%
Motivation	84,9%	15,1%
Selbständigkeit	81,7%	18,3%
EDV-Kenntnisse	76,4%	23,6%
Fremdsprachen	76,0%	24,0%
Verlässlichkeit, Pünktlichkeit	73,2%	26,8%
Belastbarkeit	72,5%	27,5%
Persönliches Auftreten / Kollegialität	71,2%	28,8%
Zielorientiertes, effizientes Arbeiten	68,7%	31,3%
Soziale Kompetenz	59,9%	40,1%
Rechtliche Kenntnisse	52,3%	47,7%
Managementwissen	43,5%	56,5%
Verhandlungsgeschick	39,4%	60,6%
Finanzielle Ansprüche	23,1%	76,9%
Praxisbezogenes Handeln	13,5%	86,5%

Differenziert man diese Charakteristika, ergeben sich zwei Bereiche:

1. universitätsbezogene theoretische Kenntnisse: sprachliche Ausdrucksfähigkeit, analytisches Denken, Allgemeinbildung, fachspezifisches Grundlagenwissen, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, rechtliche Kenntnisse
2. betriebliche, eher anwendungsbezogene Anforderungen: Motivation, Selbständigkeit, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Belastbarkeit, persönliches Auftreten/Kollegialität, zielorientiertes effizientes Arbeiten, soziale Kompetenz, Managementwissen, Verhandlungsgeschick, finanzielle Ansprüche, praxisbezogenes Handeln.

Die an Universitäten vermittelten eher theoretischen Kenntnisse werden von den Arbeitgebern als Stärke angesehen. Die betriebsnäheren praktischen Eigenschaften, wie z.B. Verlässlichkeit, Belastbarkeit, persönliches Auftreten, Kollegialität und zielorientiertes effizientes Arbeiten liegen im Mittelfeld der Einschätzung. Je mehr die Eigenschaften und Fähigkeiten von AkademikerInnen in Richtung betrieblicher Praxis weisen, desto weniger werden sie als Stärke eingeschätzt. Eine vergleichbare Tendenz ist bereits in der Vorstudie (Finder/Wetz, 1998, S.32) festzustellen.

MitarbeiterInnenrekrutierung

Die mit Abstand größte Bedeutung bei der Personalrekrutierung haben Zeitungsinserate. Ca. drei Viertel (73,1%) der befragten Betriebe verwenden dieses Instrument zur Personalsuche. Mehr als 55% der befragten Betriebe verwerten nach eigenen Angaben vorliegende Bewerbungsschreiben. Große Bedeutung für die Personalrekrutierung kommt auch informellen Kontakten und Empfehlungen zu: Mehr als 45% der Personalverantwortlichen greifen nach eigenen Angaben bei der Personalsuche auf diese Informationsquellen zurück. 42,2% der Unternehmen verwenden bei der Personalsuche Personalberatungsunternehmen. Beachtliche Bedeutung hat bereits die Personalsuche im Internet: 38,3% der befragten Unternehmen verwenden – nach eigenen Angaben – dieses neue Instrument bei der MitarbeiterInnenrekrutierung.

Das Dienstleistungsangebot des Arbeitsmarktservice wird von 38,9% der befragten Unternehmen angenommen.

Tabelle 28: Medien zur Mitarbeiterrekrutierung

Medien	
Zeitungsinserte	73,1%
Personalberater	42,2%
Arbeitsmarktservice	28,9%
Abwerbung	12,6%
Stellenausschreibung im Internet	38,3%
Kontakt mit Universitätsinstituten	36,3%
Sichtung vorliegender Bewerbungen	55,8%
Informelle Hinweise (Empfehlungen/über Bekannte)	45,4%
Stellensuche im Internet	15,3%
Jobbörsen, Firmenmessen an bzw. in Kooperation mit Universitäten	16,3%
Kontakte über Ferialjobs, Diplomarbeiten, Dissertationen o.ä.	30,8%
Permanente Suche ohne aktuellen Bedarf	11,2%
Sonstiges	1,8%

Neuaufnahme von Personal

Den größten Anteil an neu aufgenommenem Personal stellen innerhalb der befragten Unternehmen während der letzten beiden Jahre AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen (Handelsakademien und Höhere Technische Lehranstalten). Ziemlich genau ein Drittel (35,1%) aller genannten Neuaufnahmen entfielen auf AbsolventInnen dieses Bildungssegments.

Ein Viertel aller Neuaufnahmen in den befragten Betrieben betraf AkademikerInnen. Insgesamt haben etwa ein Viertel (27,6%) der befragten Betriebe während der letzten beiden Jahre UniversitätsabsolventInnen neu eingestellt.

Der Anteil an AHS-MaturantInnen innerhalb der Neuaufnahmen lag bei etwas über 10 Prozent (12,4%), der an Lehrlingen etwas darunter (8,1%). 6% der Neueinstellungen entfielen auf PflichtschulabsolventInnen.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass der noch relativ geringe Anteil an FachhochschulabsolventInnen (4,5%) innerhalb der Neueinstellungen vermutlich vom knappen Angebot an AbsolventInnen dieser neuen Ausbildungsformbedingt wird. Auf Grund des immer wieder verlauteten hohen Bedarfs der Wirtschaft an AbsolventInnen dieses Bildungswegs ist anzunehmen, dass sich in Hinsicht auf dieses Segment in Zukunft deutliche Verschiebungen zeigen werden.

Tabelle 29: Neuaufnahmen nach Bildungsabschluss

Bildungsabschlüsse	
Universität	27,6%
Fachhochschule	4,5%
HAK, HTL o.ä.	35,1%
AHS	12,4%
Lehrlinge	8,1%
Pflichtschule	4,2%
Sonstige Abschlüsse	8,1%
Gesamt	100,0%

Personalaufnahme von AkademikerInnen nach Studienabschlüssen

Sowohl hinsichtlich der Rekrutierung während der letzten beiden Jahre als auch hinsichtlich geplanter Einstellungen in den kommenden beiden Jahren zeigt der Bereich Medizin/Veterinärmedizin die höchsten Werte: Durchschnittlich 1,91 AkademikerInnen die diesem Bildungsbereich zuzuordnen sind, wurden während der letzten beiden Jahre von den befragten Unternehmen aufgenommen. Für die kommenden beiden Jahre ist von diesen Unternehmen eine durchschnittliche zusätzliche Aufnahme von 1,96 AbsolventInnen der Medizin/Veterinärmedizin geplant. Diese Werte müssen allerdings unter dem Aspekt betrachtet werden, dass eine Reihe von Krankenhäusern Teil des Samples der vorliegenden Befragung sind.

Ebenfalls relativ hohe Aufnahmezeiten gibt es für AbsolventInnen technischer, rechtswissenschaftlicher und wirtschaftswissenschaftlicher Studien: Durchschnittlich 1,44 Wirtschafts-akademikerInnen sowie 1,46 TechnikerInnen wurden von den befragten Unternehmen wäh-

rend der letzten beiden Jahre eingestellt und 1,45 bzw. 1,53 AkademikerInnen dieser Bereiche sollen in den nächsten beiden Jahren zusätzlich aufgenommen werden. Relativ gute Beschäftigungschancen gibt es auch für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften: Den vorliegenden Angaben zu Folge planen die befragten Unternehmen in den nächsten Jahren durchschnittlich 1,53 JuristInnen zusätzlich aufzunehmen.

Neueinstellungen von AkademikerInnen nach Tätigkeitsbereichen

Die drei bedeutendsten Tätigkeitsbereiche/Abteilungen für die in den beiden letzten Jahren neu aufgenommenen AkademikerInnen sind Marketing/Vertrieb (13,2%), Forschung/Entwicklung (11,0%) und Assistenz der Geschäftsführung (10,5%). 9,2% der neu eingestellten AkademikerInnen arbeiten in der Geschäftsführung, 8,6% im Bereich Buchhaltung/Finanzen und 8,7% im Bereich EDV.

AbsolventInnen der wirtschaftswissenschaftlichen Studien finden – im Vergleich zu AbsolventInnen der anderen Studienbereiche – das größte Spektrum an betrieblichen Einsatzgebieten vor.. Den größten Personalbedarf für AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien bietet insbesondere der Betriebsbereich Finanzen und Buchhaltung.

Auch AbsolventInnen technischer Studienrichtungen werden von den befragten Betrieben in relativ vielfältigen Unternehmensbereichen eingesetzt. Den größten Personalbedarf für TechnikerInnen gab es dabei in den vergangenen beiden Jahren im Bereich Logistik.

AbsolventInnen der Rechtswissenschaften liegen in ihrer Einsetzbarkeit an dritter Stelle, in Bezug auf AbsolventInnen dieser Fachrichtungen zeigen sich allerdings, im Vergleich zu AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften und Technik, bereits deutliche fachspezifische Aufgabenschwerpunkte. Schwerpunkte der Beschäftigung von JuristInnen sind v.a. die Betriebsbereiche Rechtswesen und Personalwesen.

AbsolventInnen naturwissenschaftlicher Studien werden quantitativ am stärksten im Bereich EDV eingesetzt, wobei der Bereich EDV insgesamt aber deutlich von AbsolventInnen technischer Studienrichtungen dominiert wird.

Tabelle 30: Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen/Abteilungen und Fachrichtungen

Tätigkeitsbereiche/Abteilungen	Wirtschaftswissenschaften	Technik	Naturwissenschaften	Bodenkultur	Montanistik	Geisteswissenschaften / Sprachen	Rechtswissenschaften	Veterinärmedizin / Medizin
Betriebsführung/Betriebsleitung	41,4%	24,2%	3,5%	3,1%	1,8%	5,5%	14,8%	3,1%
Assistenz: Geschäftsführung / Betriebsleitung	48,7%	18,2%	3,0%	3,0%	1,7%	9,3%	13,1%	1,7%
Sekretariat	31,0%	4,8%	2,4%	2,4%	42,9%	7,1%	2,4%	7,1%
Personalwesen	2,2%	6,7%	4,4%	2,2%	---	13,3%	64,4%	2,2%
Sachbearbeitung / Verwaltung	34,9%	17,1%	5,9%	7,2%	0,7%	11,8%	17,8%	1,3%
Finanzen / Buchhaltung	80,4%	5,7%	1,0%	1,0%	---	1,5%	7,2%	---
Rechtsbereich (Rechtsabteilung)	15,6%	---	0,8%	---	---	0,8%	82,2%	---
Beschaffung / Einkauf	36,5%	40,4%	---	3,8%	7,7%	3,8%	3,8%	---
Marketing / Vertrieb	44,8%	20,1%	3,1%	3,9%	2,7%	11,6%	6,2%	1,2%
Kundenbetreuung / -service	34,0%	20,5%	3,8%	4,5%	1,3%	14,7%	13,5%	2,6%
EDV	---	48,8%	22,0%	2,4%	9,8%	4,9%	7,3%	---
Forschung / Entwicklung	6,7%	57,0%	13,5%	3,6%	7,3%	4,7%	2,1%	1,6%
Produktion / Fertigung	6,7%	56,7%	7,8%	10,0%	7,8%	4,4%	1,1%	2,2%
Logistik	28,6%	60,0%	---	---	2,9%	---	5,7%	---

AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen finden sich in anteilig starkem Maße in den Betriebsbereichen Sekretariat (13,2%) und Sachbearbeitung/Verwaltung (11,4%).

Motive für Neueinstellungen von AkademikerInnen

Die am häufigsten genannten Motive für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen sind Personalfuktuation und Erhöhung der Qualifikationsprofile in Kernbereichen des Betriebes. Diesen Argumenten stimmen jeweils mehr als 70% der Befragten zu. Veränderungen in der Arbeitsorganisation (neue Aufgabenprofile, Aufgabenerweiterung, Flexibilisierung) sind laut Angabe für 61,7%, der Einsatz neuer Technologien für 47,8%, Internationalisierung ist für 45,9%, die Ausweitung von F&E-Aktivitäten für 40,3%, eine Änderung der Betriebsorganisation für 44,5% der befragten Betriebsverantwortlichen Motive für die Neueinstellung von AkademikerInnen. Ein hohes Maß an Flexibilität bzw. Bereitschaft zur Anpassung an Gegebenheiten des Arbeitsmarktes (UniversitätsabsolventInnen „übernehmen auch Aufgaben unter ihrem Qualifikationsniveau“) der UniversitätsabsolventInnen ist für 53,2% der Betriebe Motiv für eine Aufnahme.

Sinkende Gehaltsanforderungen der UniversitätsabsolventInnen sind dagegen in vergleichsweise geringerem Ausmaß ausreichende Motivation für eine Einstellung (23% der Befragten stimmen dieser Aussage zu).

Tabelle 31: Gründe für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb

	trifft zu	trifft nicht zu
Ersatz durch Abgänge bzw. Fluktuation von UniversitätsabsolventInnen	71,8%	28,2%
Steigende Internationalisierung (z.B. neu Auslandsmärkte)	45,9%	54,1%
Erhöhung der Qualifikationsprofile in den Kernbereichen des Betriebes	74,3%	25,7%
Ausweitung der F & E-Aktivitäten	40,3%	59,7%
Einsatz neuer Technologien (EDV)	47,8%	52,2%
Änderungen der Betriebsorganisation	44,4%	55,6%
Veränderungen in der Arbeitsorganisation (neue Aufgabenprofile, Aufgabenerweiterung, Flexibilisierung etc.)	61,7%	38,3%
UniversitätsabsolventInnen haben sinkende Gehaltsforderungen und werden deshalb attraktiver	23,0%	77,0%
Modernisierung des Betriebes nur mit hochqualifizierten/akademischen Fachkräften (von einer Universität) erfolgreich durchzusetzen	34,7%	65,3%
Steigende Flexibilität von UniversitätsabsolventInnen (übernehmen auch Aufgaben unterhalb ihres Ausbildungsniveaus)	53,2%	46,8%

Kriterien für Neueinstellungen von AkademikerInnen

Nach Angabe der Personalverantwortlichen sind v.a. folgende Kriterien maßgeblich für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen: Etwa gleichwertig werden „ein breites Spektrum an Zusatzqualifikationen“ und „internationale Berufserfahrung“ genannt. Das Thema der Abschlussarbeit sowie die Studiendauer sind dagegen in vergleichsweise geringerem Maße ausschlaggebend.

Spezifische Kriterien bei der Aufnahme und Auswahl von AkademikerInnen für Neueinstellungen sind v.a. „gute EDV-Kenntnisse“ sowie „starke Persönlichkeit/ Führungsvermögen“: diese beiden Kriterien werden von jeweils mehr als 60% der Unternehmen an BewerberInnen angelegt. Ca. 55% der Unternehmen legen Wert auf „vorhandenes ExpertInnen- und Spezialwissen“, knapp 47% erwarten Fremdsprachenkenntnisse auf geschäftsfähigem Niveau und für etwas mehr als 44% sind Ehrgeiz und Aufstiegswille relevant.

Einschulung und Einarbeitungsphase

Die Einarbeitungsphase für neueingestellte AkademikerInnen beträgt in rund zwei Drittel der befragten Betriebe zwischen zwei und sechs Monate. Eine maximal einmonatige Einarbeitungsphase geben knapp 15% der Betriebe an. Eine Einarbeitungsphase die zwischen sechs Monaten bis zu einem Jahr dauert, gibt es in knapp 13% der Unternehmen. Knapp 9% der befragten Betriebe nennen eine Einarbeitungsphase, die länger als ein Jahr dauert.

Überproportional lang ist die Dauer der Einschulungszeit in einigen der befragten Betriebe der Branche „Energie- und Wasserversorgung“ (23,5% der in dieser Branche befragten Be-

triebe geben die Einschulungsdauer mit mehr als 12 Monaten an). Relativ kurze Einschulungszeiten gibt es dagegen v.a. in den befragten Betrieben der Branchen „Unterrichtswesen“ sowie „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“.

Eine Verkürzung der Einschulungszeiten kann nach den Angaben der Personalverantwortlichen im Wesentlichen durch folgende Qualifikationen erfolgen: 43,9% der Befragten stimmen dem Kriterium einer „vorhandenen Berufspraxis“ zu, 24,1% nennen „besondere Zusatzqualifikationen“ und 13,7% „internationale Erfahrungen“ als Kriterien verkürzter Einarbeitungszeit.

Das Thema der Abschlussarbeit ist den Ergebnissen dieser Befragung zu Folge für Einschulungsphase mit 3,7% Zustimmung von geringer Bedeutung, 5,6% nennen in diesem Zusammenhang „gute Noten im Abschlusszeugnis“.

Das Vorhandensein einer „postgradualen Ausbildung“ verkürzt nach Einschätzung von 3,8% der Befragten die Einschulungsphase.

Tabelle 32: Faktoren der Verkürzung der Einschulungszeiten

	Prozent
Gutes Abschlusszeugnis der Ausbildung	5,6%
Vorhandene Berufspraxis	43,9%
Thema der Abschlussarbeit	3,6%
Besondere Zusatzqualifikationen	24,1%
Kurze Studiendauer	3,8%
Postgraduale Ausbildungen	3,8%
Internationale (Berufs-)Erfahrungen	13,7%
Sonstiges	1,5%
Gesamt	100,0%

Einstiegsgehälter

Der größte Teil der beruflichen NeueinsteigerInnen kann mit einem Brutto-Anfangsgehalt in der Größenordnung zwischen ATS 21.000,- bis zu ATS 30.000,- rechnen. Ein Einstiegsgehalt zwischen ATS 31.000,- und ATS 40.000,- erhalten etwas mehr als 15% der JungabsolventInnen. Weniger als ATS 20.000,- brutto bezahlen 3,5% der befragten Betriebe, Einstiegsgehälter in einer Höhe von mehr als ATS 40.000,- werden ebenfalls von 3,5% der befragten Betriebe bezahlt.

Tabelle 33: Brutto-Einstiegsgehalt von UniversitätsabsolventInnen

	Prozent
bis ATS 20.000	4,7%
ATS 21.000 – 30.000	69,2%
ATS 31.000 – 40.000	21,4%
ATS 41.000 – 50.000	3,1%
über ATS 50.000	1,6%
Gesamt	100,0%

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt liegt zwischen ATS 21.000,- und ATS 30.000,- und ist weitgehend unabhängig von der Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe. Jeweils mehr als 80% der befragten Betriebe der Branchen „Unterrichtswesen“ (87,5%), „Kredit- und Versicherungswesen“ (82,6%) und „Realitätenwesen“ (81,2%) sind in dieser Kategorie vertreten.

Überdurchschnittlich hohe Einstiegsgehälter bezahlen v.a. Betriebe der Branchen „Erzbergbau“, „Herstellung von Chemikalien“ sowie „Energie- und Wasserversorgung“.

Tabelle 34: Brutto-Einstiegsgehalt von UniversitätsabsolventInnen nach Wirtschaftsklassen

Branche	Brutto-Einstiegsgehälter in ATS				
	bis 20.000,-	21-30.000,-	31-40.000,-	41-50.000,-	über 50.000,-
Landwirtschaft	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%
Erzbergbau	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Herstellung und Verarbeitung von Papier	11,1%	72,2%	16,7%	0,0%	0,0%
Herstellung von Chemikalien	0,0%	58,3%	37,5%	4,2%	0,0%
Maschinenbau	0,0%	61,4%	29,8%	3,5%	5,3%
Herstellung von Büromaschinen	0,0%	62,2%	31,1%	4,4%	2,2%
Energie- und Wasserversorgung	0,0%	62,5%	31,3%	0,0%	6,3%
Kredit- und Versicherungswesen	6,5%	82,6%	6,5%	2,2%	2,2%
Realitätenwesen	2,9%	81,2%	13,0%	2,9%	0,0%
Unterrichtswesen	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	9,1%	63,6%	21,8%	5,5%	0,0%
Erbringung öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	8,8%	70,6%	17,6%	1,0%	2,0%
Sonstiges	0,0%	56,5%	34,8%	8,7%	0,0%

Einstellungshindernisse

Altersgrenzen

Nach Angabe der Befragten bestehen bei nur bei knapp 35% der Betriebe Altersgrenzen bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen nach oben hin. Jeweils etwa 10% der Betriebe geben Altersobergrenzen zwischen 30 und 35 Jahren für Neueinstellungen an, etwas mehr nennen ein Alter unter 40 Jahren als Grenze.

In Hinsicht auf altersbedingte Einstellungsgrenzen sind keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede festzustellen.

Tabelle 35: Altersgrenze von UniversitätsabsolventInnen bei Neueinstellungen

	Prozent
Unter 25 Jahre	0,9%
25 – 29 Jahre	8,7%
30 – 35 Jahre	11,5%
36 – 45 Jahre	13,7%
Keine Altersbegrenzung	65,2%
Gesamt	100,0%

Argumente gegen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Das am stärksten verwendete Argument gegen eine unbefristete Beschäftigung von AkademikerInnen ist, dass die betriebliche Personalplanung zunehmend auf Personalflexibilisierung setze; diesem Argument stimmen 48,3% der befragten Betriebe zu. 35,5% nennen schwankende Auftragslage als Argument gegen eine dauerhafte Beschäftigung. Der vorgegebenen Antwortmöglichkeit, dass die Personalstruktur „junggehalten werden“ soll, stimmt bemerkenswerter Weise - im Unterschied zu den Aussagen bezüglich etwaiger Altersbeschränkungen - eine relativ hohe Anzahl der Befragten zu.

Tabelle 36: Gründe gegen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis von UniversitätsabsolventInnen

	trifft zu	trifft nicht zu
Betrieb kann sich finanziell keine unbefristet angestellten UniversitätsabsolventInnen leisten	5,6%	94,4%
Betrieb muss sich im Personaleinsatz nach schwankenden Auftragslagen richten	35,5%	64,5%
Betriebliche Personalplanung setzt zunehmend auf Personalflexibilisierung	48,3%	51,7%
Personalstruktur soll jung gehalten werden	18,0%	82,0%
FH-AbsolventInnen kommen dem Betrieb günstiger	22,0%	78,0%
UniversitätsabsolventInnen sind für einen dauerhaften Einsatz im Betrieb überqualifiziert	11,7%	88,3%
Motivation / Einsatz von UniversitätsabsolventInnen ohne unbefristete Anstellung sind höher	20,8%	79,2%

Einstellung von UniversitätsabsolventInnen in den letzten 2 Jahren (1998)

In den letzten beiden Jahren sind im Wesentlichen AkademikerInnen in Rechtsabteilungen (78% gegenüber 22% von AbsolventInnen anderer Abschlüsse wie Fachhochschul-Studiengänge, HAK-HTL etc., AHS, Lehrlinge, Pflichtschule, sonstige Abschlüsse) neu eingestellt worden, gefolgt von den Bereichen Betriebsleitung 63,5% und Assistenz der Geschäftsführung/Betriebsleitung. Während die Bereiche Betriebsleitung und Assistenz der Geschäftsführung/Betriebsleitung insbesondere für AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften und – in deutlich geringerem quantitativen Ausmaß – für AbsolventInnen technischer Studien offen stehen, werden für den Personalbereich überwiegend AbsolventInnen der Rechtswissenschaften verwendet. AbsolventInnen technischer Studienrichtungen haben in Bereichen wie Logistik, Forschung, Produktion und EDV die besten Berufsmöglichkeiten. Die relativ besten Beschäftigungschancen für AbsolventInnen des Bereichs Geisteswissenschaften/Sprachen gibt es im Sekretariat. Die Bereiche Service sowie Verwaltung und Personalwesen bieten ebenfalls Beschäftigungschancen für AbsolventInnen der Bereiche Geisteswissenschaften/Sprachen.

Tabelle 37: Neueinstellungen nach Qualifikation und Tätigkeitsbereichen/Abteilungen

Tätigkeitsbereiche/Abteilungen	Universität	Fachhochschule	HAK, HTL o.ä.	AHS	Lehrlinge	Pflichtschule	sonstige Abschlüsse
Betriebsführung/Betriebsleitung	63,5%	5,8%	17,5%	3,6%	2,9%	0,7%	5,8%
Assistenz: Geschäftsführung / Betriebsleitung	51,6%	9,5%	23,7%	6,3%	2,1%	1,1%	5,8%
Sekretariat	3,8%	1,1%	45,3%	19,5%	11,5%	6,6%	12,1%
Personalwesen	32,9%	3,0%	29,9%	14,6%	7,3%	3,7%	8,5%
Sachbearbeitung / Verwaltung	13,5%	3,0%	42,6%	15,3%	12,6%	4,9%	8,1%
Finanzen / Buchhaltung	24,2%	3,2%	39,9%	10,5%	8,5%	4,1%	9,6%
Rechtsbereich (Rechtsabteilung)	78,3%	2,2	10,9%	3,3%	3,3%	2,2%	---
Beschaffung / Einkauf	8,9%	4,1%	42,3%	12,2%	13,0%	8,9%	10,6%
Marketing / Vertrieb	36,0%	9,4%	30,7%	11,7%	3,8%	2,9%	5,6%
Kundenbetreuung / -service	17,5%	6,7%	38,0%	19,0%	17,0%	5,0%	13,0%
EDV	28,0%	13,0%	39,9%	10,0%	5,9%	3,2%	7,0%
Forschung / Entwicklung	48,6%	12,9%	27,1%	3,8%	2,9%	1,4%	3,3%
Produktion / Fertigung	9,2%	4,5%	19,7%	4,1%	25,5%	21,7%	15,3%
Logistik	13,3%	8,4%	28,9%	4,8%	8,4%	16,9%	19,3%

23% der Betriebe, die sich an der vorliegenden Befragung beteiligten, führten in den vergangenen 2 Jahren keine Einstellungen von AkademikerInnen durch.

Für die nächsten beiden Jahre planen 58,8% keine (weiteren) Einstellungen von AkademikerInnen.

18.1% der befragten Betriebe geben an AkademikerInnen während der letzten beiden Jahre aufgenommen zu haben noch in Zukunft entsprechende Aufnahmen zu planen.

Tabelle 38: Einstellungsverhalten der Betriebe bei UniversitätsabsolventInnen für die nächsten 2 Jahre

	Prozent
Keine Einstellungen	23,1%
Keine Einstellungen geplant	58,8%
Keine Einstellungen und keine Einstellungen geplant	18,1%
Gesamt	100,0%

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung

Für die Beantwortung der Frage, wie die Personalverantwortlichen die Beschäftigungsentwicklung von UniversitätsabsolventInnen differenziert nach Fachbereichen für die nächsten fünf Jahre erwarten bzw. einschätzen, wurden im Rahmen dieser Befragung drei Entwicklungsmöglichkeiten zur Einschätzung angeboten: 1. „Beschäftigungszunahme“, 2. „Beschäftigungsrückgang“ und 3. Beschäftigungsentwicklung ist nicht absehbar; 4. ergänzend wurde die Antwortalternative „Branche ist für diesen universitären Fachbereich irrelevant“ angeboten.

Für den universitären Fachbereich der Wirtschaftswissenschaften schätzen nahezu 60% der befragten Personalverantwortlichen, dass es in den nächsten fünf Jahren zu einer Beschäftigungszunahme kommen wird. Eine Beschäftigungsabnahme für WirtschaftswissenschaftlerInnen prognostizieren nur 4,3%. Knapp ein Viertel der Befragten (22,8%) gibt an, die Beschäftigungsentwicklung für WirtschaftsakademikerInnen derzeit noch nicht absehen zu können. 13% der befragten Personalverantwortlichen geben an, dass AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften für ihre Branche ohne Relevanz seien.

Ähnlich dazu präsentieren sich die Zahlenverhältnisse für den Bereich Technik: Unterschiede im Vergleich zum Bereich wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen zeigen sich hier lediglich hinsichtlich eines höheren Anteil an Einschätzungen derjenigen, die AbsolventInnen technischer Studienrichtungen für ihre Branche als irrelevant bezeichnen.

An dritter Stelle hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten für die nächsten fünf Jahre ist auf Grund der Ergebnisse dieser Befragung der Bereich der Rechtswissenschaften einzuschätzen. 24,4% der Befragten prognostizieren für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften Beschäftigungszunahme. Knapp ein Drittel 32,7% der befragten Personalverantwortlichen gibt an, dass für ihre Branche die Rechtswissenschaften einen in Hinsicht auf Personalentwicklung irrelevanten Bereich darstellen.

Die Zunahmeprognosen der befragten Personalverantwortlichen bezüglich der sonstigen universitären Fachbereiche liegen jeweils mindestens 10% geringer als die Werte des an dritter Stelle gereihten Bereiches der Rechtswissenschaften.

Tabelle 39: Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung für UniversitätsabsolventInnen (bis 2005)

Wissenschaftsbereich / Fachbereich	Beschäftigungszunahme	Beschäftigungsabnahme	Entwicklung derzeit nicht absehbar	Branche für Fachbereich irrelevant
Wirtschaftswissenschaften	59,9%	4,3%	22,8%	13,0%
Technik, techn. Wissenschaften	60,0%	2,5%	16,7%	20,9%
Rechtswissenschaften	24,4%	9,8%	33,1%	32,7%
Montanistik	11,9%	5,2%	15,8%	67,1%
Naturwissenschaften	11,0%	7,1%	24,9%	57,1%
Geisteswissenschaften	10,5%	10,7%	21,2%	57,6%
Medizin / Veterinärmedizin	10,3%	7,8%	12,8%	69,1%
Bodenkultur	7,3%	6,3%	14,9%	71,5%

Konkurrenz zwischen UniversitätsabsolventInnen und Personen mit anderen Bildungsabschlüssen

78,7%, d.h. mehr als drei Viertel, der befragten Personalverantwortlichen geben an, dass UniversitätsabsolventInnen in Kernbereichen ihrer betrieblichen Tätigkeit durch Personen mit anderem Bildungsabschluss bzw. unterschiedlichem Qualifikationsniveau ersetzbar sind.

Folgt man den weiter oben dargestellten Ergebnissen dieser Untersuchung so ist anzunehmen, dass v.a. mangelnde praktische Qualifikation ausschlaggebend für diese Einschätzung ist. Diese Einschätzung wird auch durch die Erfahrung berufstätiger AkademikerInnen gestützt, die in hohem Anteil berufliche Praxis als relevant für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit einschätzen (vgl. weiter unten AbsolventInnenbefragung).

Tatsächlich hält die überwiegende Mehrzahl derjenigen, die AkademikerInnen für ersetzbar halten - mehr als - 80% dieser Gruppe - UniversitätsabsolventInnen durch Personen mit Berufspraxis für ersetzbar. Damit scheint die generelle These zulässig, dass Personen mit

mehrfähriger Berufserfahrung in der aktuellen Situation die besten Aussichten am Arbeitsmarkt haben. Berufspraxis ersetzt offensichtlich am ehesten formale Qualifikation.

Hinsichtlich weiterer alternativer Qualifikationen sieht ein Viertel der Befragten in FachhochschulabsolventInnen und knapp 17% in AbsolventInnen von BHS geeignete Alternativen für AkademikerInnen.

Tabelle 40: Ersetzbarkeit von UniversitätsabsolventInnen

	Prozent
Ja	78,7%
Nein	21,3%
Gesamt	100,0%

Eine Ausnahme hinsichtlich des generell hohen Maßes an Substituierbarkeit akademischen Personals durch Personen ohne universitären Abschluss bilden Betriebe der Branche „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“: 47,8% der befragten Betriebe dieser Branche geben an, dass UniversitätsabsolventInnen für sie durch AbsolventInnen anderer Ausbildungen bzw. Personen mit alternativen Qualifikationen nicht ersetzbar sind.

Tabelle 41: Ersetzbarkeit von UniversitätsabsolventInnen durch:

Bildungsabschlüsse	
Fachhochschule	25,3%
Studienabbruch	11,4%
AHS	3,8%
BHS (HAK, HTL o.ä.)	16,9%
Lehrabschluss	3,8%
Berufserfahrung	37,6%
Sonstiges	1,2%
Gesamt	100,0%

AkademikerInnenbefragung

Überleitung

Ergänzend zu der ArbeitgeberInnenbefragung wurde im Rahmen der Studie „Beschäftigungssituation und –chancen von UniversitätsabsolventInnen“ eine Befragung berufstätiger UniversitätsabsolventInnen durchgeführt.

Dabei wird versucht, einen aktuellen Überblick über die Beschäftigungssituation von UniversitätsabsolventInnen aus deren Sicht zu geben. Relevante Fragestellungen sind hier v.a. Berufsfindung und –einstieg, erste berufliche Erfahrung und Berufsverlauf, Verwertbarkeit der Ausbildung u.ä. Wie durch das im Anschluss angeführte einführende Quellenstudium belegt werden soll, sind die letzten Jahre offensichtlich von einem Veränderungsprozess geprägt. Gab es bis zum Ende der 90er Jahre deutliche Indikatoren für eine Verschlechterung der beruflichen Situation von AkademikerInnen am Arbeitsmarkt – zumindest bestimmter AbsolventInnengruppen – so zeigen jüngste Untersuchungen deutliche Zeichen einer Entspannung. Allerdings sind AbsolventInnen offensichtlich in zunehmendem Maße mit längerfristigen und mehrstufigen Berufseinstiegsprozessen, zum Teil nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen und unterschiedlichsten Formen von Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert.

Stand: Vorstudien

Finder et al konstatierten 1998, dass ein glatter Übergang vom Studium in das Berufsleben zunehmend seltener gelinge (vgl. Finder et al 1998, S. 47f.). Zahllose Bewerbungen, Wartezeiten, (Such-)Arbeitslosigkeit, die teils durch jobben, teils durch weitere Ausbildungen überbrückt werden, seien für viele AbsolventInnen die Regel. Auch die Qualität, Sicherheit und formale Gestaltung der ersten Arbeitsverhältnisse nach Studienabschluss seien seit Ende der 80er Jahre in zunehmendem Maße problematisch geworden. Die Situation sei –nach Einschätzung der AutorInnen - durch folgende Phänomene gekennzeichnet: Einer Abkehrung von Normalarbeitsverhältnissen, die sich dadurch manifestiere, dass AbsolventInnen über kurze Zeiträume PraktikantInnen- oder Werkverträge erhielten, die häufig nicht in reguläre Beschäftigungsverhältnisse münden; und einer Tendenz zum Outsourcing die ebenfalls dazu führe, dass klassische Laufbahnen zunehmend seltener würden. Bei Karriere handle es sich unter diesen Gegebenheiten nicht mehr um vertikalen Aufstieg, sondern um horizontales Rotieren.

Resultat dieser Gegebenheiten sei von Seiten der JungabsolventInnen ein zunehmendes Maß an Bereitschaft zur Nivellierung der Ansprüche an den künftigen Arbeitsplatz: Die AutorInnen verweisen in diesem Zusammenhang auf die Ergebnisse einer Befragung von Studie-

renden an deutschen Hochschulen (vgl. dazu 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% der Befragten gaben an auch zu einer Übergangsphase in einer fachfremden Tätigkeit bereit zu sein, allerdings würden nur rund 10% eine solche Lösung auch längerfristig akzeptieren (vgl. Finder et. Al, S. 50).

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Untersuchungen erhoben Finder et al. im Rahmen von 346 mündlichen, halbstandardisierten Interviews die Berufssituation von JungakademikerInnen (vgl. Finder et al., S. 50).

Rund 40% der von Finder et al. befragten AkademikerInnen waren vor ihrem Berufseinstieg arbeitslos. Die Suche nach dem ersten Arbeitsplatz (vgl. Finder et al., S. 53f.) begann typischerweise mit dem Studium von Zeitungsinseraten (46% der Befragten) und Bewerbungsschreiben (38%). Große Bedeutung kam in dieser Phase der Stellensuche auch Kontakten und Vermittlungen durch Verwandte und Bekannte zu (33%). 16% der Befragten reagierten auf Stellenausschreibungen an den Universitäten, die Stellensuche über das Arbeitsmarktservice wurde v.a. nach erfolglosen eigenen Versuchen in Anspruch genommen.

Die meisten Befragten waren überzeugt, dass Qualifikation (formale Grundausbildung) und Persönlichkeit die entscheidenden Faktoren für Bewerbungserfolge waren. Praktische Erfahrung und Auftreten wurden nur etwa halb so oft als Ursachen genannt, noch geringere Bedeutung hatten - den Erfahrungen der Befragten zu Folge - Zusatzqualifikationen und niedrige Gehaltsvorstellungen. Studiendauer und Zeugnisnoten waren so gut wie bedeutungslos (vgl. Finder et al., S.55).

Die Ergebnisse dieser Befragung bestätigten auch deutlich das Phänomen prekärer Stellensituationen v.a. bei Berufseinstieg (vgl. Finder et al., S. 57f.): Rund 50% der Befragten hatten vier Jahre nach Abschluss bereits mindestens einmal die Stelle gewechselt, wobei AbsolventInnen der Rechtswissenschaften und der technischen Studienrichtungen sowie AbsolventInnen, die in internationalen Großbetrieben tätig waren, weniger häufig wechselten. 60% der BerufswechslersInnen gaben Eigenkündigung, ca. 25% das Ablaufen eines befristeten Dienstverhältnisses als Anlass für den Berufswechsel an.

Auch ein weiteres Phänomen moderner Arbeitsmärkte - die zumindest teilweise Substituierbarkeit von Ausbildungsabschlüssen - wurden im Rahmen dieser Untersuchung bestätigt (vgl. Finder et al., S. 59f): Nur 31% der Befragten gaben an eine berufliche Tätigkeit auszuüben, für die ausschließlich ihre Ausbildung Voraussetzung sei. 38% sahen sich potenziell durch AbsolventInnen anderer Studienrichtungen und 31% auch durch NichtakademikerInnen ersetzbar. In 62% der Fälle stand die berufliche Tätigkeit in unmittelbarem Zusammen-

hang zur Ausbildung, bei insgesamt 87% der Befragten war zumindest ein teilweiser, bei knapp 11% Prozent war überhaupt kein Konnex zwischen Ausbildung und Beruf gegeben. 63% der Befragten bewerteten ihre berufliche Situation ihrem Qualifikationsniveau entsprechend, 27% zum Teil und 9% gaben an, dass diese unter ihrem Qualifikationsniveau liege. Hinsichtlich der Beurteilung des Arbeitsplatzes (vgl. Finder et al., S. 61) waren insbesondere die Einschätzungen des Betriebsklimas und der Chance selbständig Arbeiten zu können generell gut.

Ergebnisse von AbsolventInnenuntersuchungen

Eine Möglichkeit der internationalen Positionierung der österreichischen Universitätssysteme bietet die internationale Studie „Hochschule und Beruf in Europa“, die das Wissenschaftliche Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel im Auftrag der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms „Sozioökonomische Schwerpunktforschung“ im Jahr 2000 durchführte und insgesamt 40.000 AbsolventInnen des Jahrgangs 1995 schriftlich befragten. Den Ergebnisse dieser Untersuchung zu Folge liegt Österreich hinsichtlich der Qualität des Studiums und der Verwertbarkeit des Studiums am Arbeitsplatz – den Ergebnissen einer internationalen Studie zufolge (– mit Abweichungen (besonders gute Werte hinsichtlich der Studienqualität, eher unterdurchschnittliche Werte hinsichtlich „Beratung durch Lehrende“ und „Technische Ausstattung“) im Mittelfeld: Der Übergang ins Berufsleben ist in Norwegen, Großbritannien und den Niederlanden am einfachsten, in Italien und Spanien am schwierigsten. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem erreichten Beruf liegt Österreich nach den untersuchten skandinavischen Ländern und den Niederlanden an fünfter Stelle, vor Frankreich und Deutschland. Hinsichtlich des Verdienstniveaus (Bruttojahreseinkommen, Vollzeitbeschäftigung) liegen die österreichischen AbsolventInnen vier Jahre nach Abschluss im Spitzenfeld: den höchsten Verdienst erzielen AkademikerInnen in Deutschland mit durchschnittlich jährlich DM 74.900,- vor Berufstätigen dieses Qualifikationsniveaus in Norwegen mit DM 69.200,-; das Verdienstniveau in Österreich liegt demnach bei durchschnittlich DM 65.100,-. An den letzten Stellen liegen Italien mit DM 40.100,- und Spanien mit DM 31.800,-. Nach Studienrichtungen erzielen derzeit AbsolventInnen der Informatik und der Wirtschaftswissenschaften das höchste Einkommen, AbsolventInnen der Natur- und Geisteswissenschaften befinden sich tendenziell am unteren Ende der Einkommensskala. 4 Jahre nach Abschluss des Studiums befanden sich – differenziert nach Studienrichtungen – zwischen 55% und 93% der AbsolventInnen in einem angestellten oder beamteten Beschäftigungsverhältnis. Die höchsten Anteile berufstätiger AbsolventInnen haben v.a. AbsolventInnen technischer Studienrichtungen, die geringsten Prozentzahlen an Berufstätigen zeigen AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher Studienrichtungen (mit Ausnahme des Lehramts)

sowie AbsolventInnen der Biologie. Der Anteil an Freiberuflern und Selbständigen liegt zwischen 1% und maximal 35%. Diesen höchsten Anteil innerhalb dieser Berufsgruppe stellen AbsolventInnen der Architektur, der Rechtswissenschaften und der Psychologie. AbsolventInnen naturwissenschaftlicher Fächer befinden sich 4 Jahre nach Abschluss ihres Studiums in relativ hohem Anteil in einem weiteren Ausbildungsverhältnis.

Eine weitere für die vorliegende Thematik grundlegende Untersuchung ist eine Metastudie von Ulrich Teichler, bei der insgesamt 157 Studien über AbsolventInnen, die zwischen Ende der 80er Jahre bis 1998 an deutschen Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen durchgeführt wurden (vgl. dazu Teichler 2000, S. 9 ff.) sekundäranalysiert wurden. Diese Studien bezogen sich auf insgesamt rund 100.000 Personen, die zum überwiegenden Teil zwischen 1985 und 1995 ein Studium abgeschlossen haben. Aus dieser Grundgesamtheit eigneten sich insgesamt 82 Studien für eine Metaauswertung nach einem einheitlichen Schema. Dabei wurden v.a. folgende Aspekte untersucht (wobei auf große Schwierigkeiten der Vergleichbarkeit und Vereinheitlichung hingewiesen wird):

- Übergang in den Beruf
- Beschäftigungssituation
- Beziehungen von Studium und Beruf
- Entwicklung des Berufswegs
- Stellenwert soziobiografischer Daten
- Stellenwert von Merkmalen des Studiums und der Hochschule
- Rückblickende Bewertung des Studiums
- Implikationen für die Hochschulausbildung

Während es während der 80er Jahre Anzeichen dafür gegeben hatte, dass sich die Arbeitslosenraten nach Ausbildungsniveaus immer mehr annähern würden, stieg in den 90er Jahren die Arbeitslosigkeit von Personen mit abgeschlossener sonstiger Ausbildung stärker an, als die Quoten der HochschulabsolventInnen. Der Schluss, dass ein Studium das Risiko arbeitslos zu werden verringere, sei allerdings unpräzise, da mehrere Phasen von Arbeitslosigkeit während der ersten beiden Jahre nach Studienabschluss sehr häufig seien. Eine Arbeitslosigkeit über das zweite Jahr hinaus ist den vorliegenden Ergebnisse zu Folge relativ selten.

Die Übergangs- und Berufseingangsphase gestaltet sich aber in jüngerer Zeit offensichtlich problematischer als früher. Jobsuche schon vor Studienabschluss und multiple Wege der Arbeitssuche sind typische Verhaltensweisen. „Es wäre jedoch übertrieben zu behaupten, dass eine mehrjährige Phase des Übergangs üblich geworden sei, die von häufigem Wech-

sel des Suchens und Erprobens gekennzeichnet sei. Trotz nicht unbedeutender gradueller Unterschiede nach Fächern kann festgehalten werden: Die erste reguläre Beschäftigung ist für die meisten Absolventen eine entscheidende Wegmarke für die weitere Karriere. Selbst wenn die Mehrzahl der Personen mit Hochschulabschluss in den darauffolgenden Jahren die beschäftigende Organisation wechselt, so wird für den größeren Teil von ihnen mit der ersten Beschäftigung die Stoßrichtung der zukünftigen Tätigkeiten und Karrierechancen markiert. Eine Phase von einem Jahr der Suche und eine Phase von zwei Jahren, während der die Einarbeitung in die berufliche Tätigkeit erfolgt und in der noch nicht ganz der ernsthafte Charakter produktiver Tätigkeit erreicht ist, sind nichts Ungewöhnliches. So sind Hochschulabsolventen in Deutschland im Durchschnitt schon gut 30 Jahre alt, wenn sie reguläre, produktive Erwerbstätige werden.“ (Teichler 2000, S.16)

Hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse zeichne sich, nach Einschätzung des Autors, noch kein klares Bild ab: „Es ist noch nicht eindeutig erkennbar, ob eine Beschäftigung, die nicht dem klassischen Bild des Normalarbeitsverhältnisses entspricht, lediglich für die ersten Jahre nach dem Studium ein verbreitetes Phänomen geworden ist oder ob sich solche – teils als `problematisch`, teils als `flexibel` gedeuteten – Beschäftigungsverhältnisse im Gegenteil insgesamt deutlich ausweiten und damit auch für längere Phasen der beruflichen Karriere kennzeichnend werden.“ (Teichler 2000, S. 17) Auch hinsichtlich der Adäquatheit der beruflichen Tätigkeit in Relation zur Ausbildung bestehen Schwierigkeiten einer eindeutigen Standortbestimmung: „Deutlich ist in jedem Fall, dass der Maßstab, was adäquate und was nicht-adäquate Beschäftigung sei, mit der Hochschulexpansion und auch mit den wachsenden Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem einer gewissen Dynamik unterzogen ist. Eindeutig lässt sich feststellen, dass die Mehrheit der Studien eine größere Zahl von Hochschulabsolventen konstatiert, die nicht eindeutig adäquat oder inadäquat beschäftigt sind, als solche, die klar als inadäquat einzustufen sind. Übergangs- und Mischsituationen sind keine Seltenheit, und oft sind Absolventen in solchen Situationen der Ansicht, dass damit, gewisse im Studium erworbene Kompetenzen durchaus verwenden zu können, nicht unbedingt ein entsprechender Status gegeben sei.“ (Teichler 2000, S. 18)

Exkurs: Reaktionen und Kommentare zur Akademikerbeschäftigung außerhalb der wissenschaftlichen Diskussion

Ebenfalls von Interesse scheint die Darstellung der Thematik „AkademikerInnenbeschäftigung und AkademikerInnenarbeitsmarkt“ in der massenmedialen Rezeption. Interessant insofern, als hier einerseits Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung aufgenommen und nach Kriterien massenmedialer Gestaltung verarbeitet werden, andererseits hier auch unterschiedliche Interessengruppen ihren Zielen Ausdruck verleihen. Ohne hier eine spezifische Medienanalyse bieten zu können, sei in diesem Zusammenhang lediglich auf die Thematisierungsstrategien in diesem Zusammenhang hingewiesen.

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation für AkademikerInnen zeigt – aus Sicht massenmedialer Rezeption - ein in verschiedener Hinsicht interessantes Bild: Arbeitsmarktpolitische Warnungen und Kassandrarufer sind ab der zweiten Hälfte der 90er Jahre weitgehend verschwunden oder beziehen sich in der Regel nur mehr auf relativ enge Bereiche (z.B. Medizin, Lehrer). Und das trotz der spektakulären Rücknahme der Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Studierende der - immer wieder - sogenannten „Orchideenstudien“, Lehramtsstudien, Medizin (in der zweiten Hälfte der 90er Jahre bevorzugt Rechtswissenschaften, die Liste ließe sich aber beliebig fortsetzen) sowie akademisch gebildete Arbeitssuchende dürfen sich aktuell einer medialen Unterrepräsentanz erfreuen.

Im deutschsprachigen Raum hatte die Frankfurter Rundschau 1991 die Frage „Wohin mit immer mehr Hochschulabgängern?“ zur Diskussion in einem weiteren massenmedial reflektierten Umfeld gestellt; die „Zeit“ warnte 1993 vor einer Schwemme an Nachwuchsakademikern und „Der Spiegel“ titelte mit „Dr. Arbeitslos“.

In einer in dieser Form an so prominenter Stelle und in einem bis dahin nicht gekanntem Umfang charakterisierte ebenfalls „Der Spiegel“ 1993 akademische Ausbildungen und Berufe mit dem geradezu programmatischen Titel „Im Sturzflug Abwärts“ vollzog damit ein endgültiges „Upgrading des Downgrading“ von Bildungsabschlüssen. Hatte sich bis dahin die Diskussion über arbeitsmarktpolitisch problematische Bildungsabschlüsse primär auf das darunter liegende Niveau von Abitur bzw. Matura bezogen (und hier wiederum primär auf allgemeinbildende Schulen) so wurde nunmehr das nächsthöhere Bildungsniveau als kritisch für den Arbeitsmarkt dargestellt.

Das Phänomen einer Entwertung von Bildungsabschlüssen ist ca. seit Mitte der 70er Jahre nachweislich und steht offensichtlich in direktem Zusammenhang mit der Öffnung von Bildungsinstitutionen für breite Bevölkerungskreise. Die Form der medialen Argumentation lässt sich darüber hinaus aber oft nur mit einem tendenziell bildungs- und wissenschaftsfeindlichen Klima erklären. Die Besonderheit der erwähnten Serie im deutschen Magazin „Der

Spiegel“ stellte die Tatsache dar, dass hier in diesem Umfang erstmals das gesamte universitäre Ausbildungsspektrum v.a. in Hinsicht auf seine berufliche Verwertbarkeit zur Diskussion gestellt wurde (bis dahin und oft auch noch später waren v.a. Geisteswissenschaften u.ä. Ziel der mehr oder weniger massiven Polemik). Hier wurden auch Naturwissenschaften und Technik als akademische Professionen zum Thema kritischer Darstellung gemacht (eine der unmittelbaren Ursachen war in Deutschland der Fast-Zusammenbruch des Arbeitsmarktes für ChemikerInnen und verwandte Berufe). Für Deutschland konstatierte „Der Spiegel“ für so gut wie alle Studienrichtungen und akademischen Professionen mehr oder minder gravierende Probleme am Stellenmarkt: „Schon warnen Arbeitsmarktexperten (...): `Zum Ende dieses Jahrzehnts wird es eine noch massivere Arbeitslosigkeit geben als in den achtziger Jahren´. Die traditionelle Arbeitsverteilung funktioniert nicht mehr, der Stellenmarkt ist zusammengebrochen. In der Frankfurter Allgemeinen, erste Adresse der Unternehmen bei Stellenangeboten für qualifizierten Nachwuchs, wurden in den vergangenen zwölf Monaten 35% weniger Jobs ausgeschrieben.“ (Frankfurter Allgemeine 1993-10-18, S. 100) Und weiter: „Die Situation wird sich noch verschlimmern. Bisher hat sich der Ansturm der Studierwilligen auf die Universitäten kaum auf den Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht. Hat sich die Zahl der Studenten von 1980 bis 1991 fast verdoppelt, stieg die Zahl der Uni-Absolventen im gleichen Zeitraum nur um 22%. In der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts, so rechnen Wirtschaftsforscher, wird die Zahl der stellensuchenden Akademiker daher stark ansteigen. Noch enger wird es, wenn es den Ländern gelingt, ewige Studenten aus den Unis zu katapultieren und die Studienzeiten radikal zu begrenzen. Denn die Unternehmen werden sich auch in den nächsten Jahren beim Nachwuchs zurückhalten: Nur 7% der Firmen werden in Zukunft mehr Uni-Absolventen einstellen als bisher, fand das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) heraus. Zwei von fünf Großbetrieben wollen dagegen weniger Studierende als in den vergangenen Jahren. Und jedes vierte Unternehmen plant, in den nächsten zwei bis drei Jahren überhaupt keine neuen Jung-Akademiker anzustellen.“ (ebd. S. 101)

Die öffentliche Diskussion dieses Bereiches im deutschsprachigen Raum würde eine gesonderte Analyse verlangen und ist mitunter von geradezu unglaublicher Polemik gekennzeichnet. Unspezifische Kritik des Ausbildungssystems ist dabei eher die Regel als differenzierte Auseinandersetzung.

Zurück zum Ausgangspunkt: Knapp zehn Jahre nach der oben beschriebenen medienwirksam aufbereiteten Krise am Arbeitsmarkt für AkademikerInnen gibt es verschiedene Indikatoren für eine Trendwende; ob es sich dabei bereits tatsächlich um einen Paradigmenwechsel handelt, werden die nächsten Jahre zeigen. Die Arbeitslosenzahlen sind rückläufig – es handelt sich allerdings auf Grund der positiven Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre um einen generellen Trend -, hochqualifizierende Ausbildungen werden wieder hochgeschätzt.

Wiederum kommt der Zeitschrift „Der Spiegel“ Multiplikatorenwirkung zu: Im November 2000 lautet hier die Headline: „Studieren zum Erfolg“. Der Trend habe sich – soweit hier zumindest die Diagnose für Deutschland - umgekehrt. Selbst LehrerInnen würden mittlerweile dringend gesucht. Den meisten AbsolventInnen gelinge der Sprung ins Berufsleben. Auch die Mehrzahl der AbsolventInnen der vormals vielgeschmähten Geisteswissenschaften würden auf Grund ihrer ersten beruflichen Erfahrungen ihr Studium wieder wählen. Obwohl dahinter zum Teil auch blanker Pragmatismus stecke – man habe mit Arbeitslosigkeit oder mit Berufen weit unter dem Qualifikationsniveau gerechnet – und sei nun von der Realität positiv überrascht, wird der Gesamttrend als positiv und noch hoffnungsvoller charakterisiert. Den positiven Erfahrungen beim Berufseinstieg stehen durchaus kritische Bewertungen der Ausbildung (d.h. Studiensituation) gegenüber. Nicht weiter überraschend wird v.a. mangelnde Praxisorientierung kritisiert. Generell zeigt die Auswertung der dieser Berichterstattung zugrunde liegenden Untersuchung Ergebnisse, die auf eine Antizipation von Sollen und Sein schließen lassen: Die Kriterien, die nach Erfahrung von AbsolventInnen für erfolgreichen Berufseinstieg und –karriere ausschlaggebend sind, könnten auch aus Stellenausschreibungen entnommen sein. Hier konkret: JuristInnen sollten über Zusatzkenntnisse verfügen (naturgemäß Betriebswirtschaft, Fremdsprachen und EDV), bevorzugt würden BewerberInnen mit Schlüsselqualifikationen (Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und sicheres Auftreten). Im Beruf sei gefragt, effektiv zu arbeiten, komplizierte Abläufe und Projekte zu planen, Mitarbeiter zu motivieren und zu führen. Und gerade hinsichtlich der Vermittlung dieser Management-Qualitäten würden Universitäten versagen. Ulrich Teichler, der wissenschaftliche Leiter der hier zugrundeliegenden Studie, resümiert: „In Zukunft muss ein Student nicht mehr in einem langen Erststudium soviel wie möglich lernen (...), er kehrt vielleicht nach einigen Jahren zurück an die Hochschule, um sich weiterzubilden.“ Damit aber schließt sich ein Kreis: Die Erstausbildung vermittelt einen formalisierten Abschluss und im Idealfall Fachkenntnisse (in dieser Hinsicht liegt das österreichische Hochschulwesen nach Einschätzung von AbsolventInnen im internationalen Vergleich vor Deutschland an erster Stelle). Management-Skills sind im Zuge eines learning-by-doing während der ersten Berufsjahre zu erwerben. Die „Krönung der Ausbildung“ ist heute postsekundär zu erwerben, und wird damit zum Kriterium der bis dato maximal möglichen Positionierung im Bildungs-Ranking. Dass diese Platzierung hochgradig kostenintensiv ist und damit de facto so gut wie ausschließlich für TeilhaberInnen des höchsten Bildungssegments und InhaberInnen gesicherter Arbeitsverhältnisse offen steht, und schließlich eine wertvolle Einnahmequelle für die unter budgetären Problemen leidenden Universitäten darstellt bzw. in Zukunft sein wird, scheint die Entwicklungslinie im Schnittpunkt akademischer Ausbildung und beruflicher Positionierung aufzuzeigen.

Befragung von UniversitätsabsolventInnen – Ergebnisse der Befragung

Beschreibung der Grundgesamtheit

Insgesamt wurden im Rahmen der AbsolventInnenbefragung 230 UniversitätsabsolventInnen aller Studienrichtungen befragt. Ca. 47% der Befragten sind weiblichen, 53% männlichen Geschlechts. 4,7% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung jünger als 25 Jahre, 35,3% zwischen 26 bis 30 Jahre, 44,7% zwischen 31 bis zu 35 Jahre.

Studienrichtungen

Große Anteile der Befragten kommen v.a. aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften: So sind 11,7% der Befragten AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und 7,4% der Handelswissenschaften; 14,8% der Befragten sind AbsolventInnen der Rechtswissenschaften. Weitere relativ große Anteile stellen AbsolventInnen der Studienrichtungen Psychologie (9,1%) und Publizistik (4,3%). Größere Anteile aus dem Bereich Technik stellen AbsolventInnen der Studienrichtung Maschinenbau (3,0%) und Elektrotechnik (1,7%); der Anteil der AbsolventInnen der Studienrichtung Informatik liegt bei 1,3%. 3% der befragten Personen sind AbsolventInnen der Pharmazie. Aus dem Bereich der Geisteswissenschaften haben HistorikerInnen mit einem Anteil von 3,5% und AbsolventInnen der deutschen Philologie/Germanistik mit 3% relevante Anteile der Grundgesamtheit.

Beschäftigung und Beruf

Der größte Teil der Befragten (38,5%) sind Angestellte in nicht-leitender Funktion; in leitender Angestelltenfunktion arbeiten 17,3%. 15% der Befragten sind selbständig, im öffentlichen Dienst sind 26,5% der Befragten tätig.

Eine Analyse nach Geschlechtern zeigt nur insofern deutliche Unterschiede als 20% der befragten männlichen Akademiker in der Berufsgruppe „Beamte A-Schema“ beschäftigt sind, während sich nur 8,5% der befragten Akademikerinnen in dieser Gruppe finden.

Die anschließende Tabelle beschreibt die Wirtschaftsbereiche, in denen von den befragten AkademikerInnen der Beruf ausgeübt wird. Mehr als jeweils rund 10% der Befragten sind in den Bereichen Geldwesen, Soziales, Öffentlicher Dienst tätig, etwas geringer ist der Anteil derjenigen, die im Bereich Wissenschaft tätig sind. Weitere bedeutende Anteile betreffen die

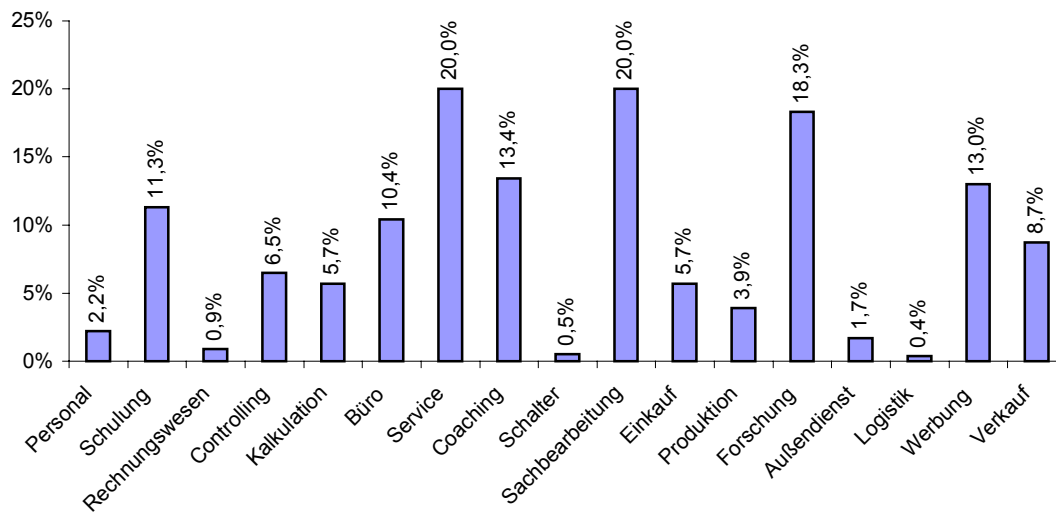
Wirtschaftsbereiche EDV (6,1%), Gesundheitswesen (5,7%), Unterricht (5,2%) und Bau (4,3%).

Tabelle 42: Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereiche	
Bergbau	1,3%
Lebensmittel	0,4%
Textil	0,4%
Landwirtschaft	1,7%
Grafik	0,9%
Chemie	1,3%
Metall	2,2%
Elektro	2,6%
Bau	4,3%
Handel	1,7%
Tourismus	0,4%
Verkehr	1,3%
Geld	10,9%
Gesundheitswesen	5,7%
EDV	6,1%
Nachrichten	1,7%
Unterricht	5,2%
Wissenschaft	9,1%
Soziales	12,2%
Medizin	2,2%
öffentlicher Dienst	11,7%
Sonstiges	16,5%

Die befragten UniversitätsabsolventInnen finden in folgenden Bereichen Beschäftigung (Mehrfachantworten möglich): Von den Befragten arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung jeweils 20,0% der Befragten als Sachbearbeiter und im Service, 18,3% im Bereich Forschung. Etwas geringere Anteile verzeichnen die weiteren Betriebsbereiche: 13,5% der Befragten waren im Bereich Coaching, 13% im Bereich Werbung, 11,7% in der Geschäftsführung, jeweils 11,3% in Stabsfunktionen und im Bereich Schulung, 10,4% im Bürobereich, 8,7 im Verkauf, 6,5% im Controlling, jeweils 5,7% in dem Bereich und Einkauf, 3,9% im Bereich Produktion, 2,2% im Personalbereich, 0,9% im Rechnungswesen, 0,4% im Bereich Logistik und 0,4% im Schalterbereich tätig.

Abbildung 6: Arbeitsbereiche



Im Bereich Personalwesen befinden sich relativ große Anteile an AbsolventInnen der Rechtswissenschaften, in den Bereichen Schulung, Personalwesen und Coaching finden sich auch relativ viele PsychologInnen. WirtschaftswissenschaftlerInnen sind in so gut wie allen Betriebsbereichen beschäftigt, auffallend hohe Anteile sind in Bereichen wie Rechnungswesen, Werbung und Service tätig. AbsolventInnen technischer Studien sind v.a. in den Bereichen Service und Forschung tätig.

82,3% der Befragten arbeiten in der Zentrale (bzw. am alleinigen Betriebsstandort), der Rest von 17,7% in Filialen der Unternehmen. Im Außendienst sind 1,7% der Befragten beschäftigt.

Rund 25% der Befragten arbeiten in Unternehmen mit bis zu zehn MitarbeiterInnen, ca. 35% in Unternehmen mit bis zu 100 MitarbeiterInnen, knapp 30% in Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten. Damit werden die oben referierten Ergebnisse eines Zusammenhanges zwischen hohen Beschäftigtenzahlen und proportional hohem AkademikerInnenanteil aus der Arbeitgeberbefragung unterstützt.

Tabelle 43: Beschäftigung nach Betriebsgröße

Anzahl Mitarbeiter	
Keine	4,0%
1-4	10,2%
5-9	9,8%
10-19	10,2%
20-49	7,1%
50-99	8,0%
100-499	14,7%
500-999	8,0%
1000 und mehr	28,0%
Gesamt	100,0%

52,9% der befragten AkademikerInnen haben keine ihnen unterstellten MitarbeiterInnen; 35,3% sind gegenüber ein bis fünf, 11,8% gegenüber mehr als fünf MitarbeiterInnen weisungsberechtigt.

Arbeitszeit

64,5% aller Befragten sind vollzeitbeschäftigt berufstätig, 9,8% sind teilzeitbeschäftigt und 11,2% der Befragten haben keine fixen Arbeitszeiten. Der Rest der Befragten verteilt sich auf sonstige Arbeitszeitmodelle.

Eine Auswertung der Arbeitszeitsituation nach Geschlechtern zeigt folgendes Bild: Hinsichtlich der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten gibt es nur marginale Unterschiede zwischen berufstätigen Akademikerinnen und Akademikern. Deutliche Unterschiede zeigen sich dagegen innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die sich zu 68,2% aus Frauen und zu 31,8% aus Männern zusammensetzt. Innerhalb der Gruppe der Personen ohne fixe Arbeitszeiten beträgt der Anteil der Männer 60% und der Frauen 40%.

Interessant in diesem Zusammenhang ist auch die Überstundensituation: 12,1% aller befragten AkademikerInnen leisten nach eigenen Angaben Überstunden; diese Gruppe setzt sich zu zwei Dritteln aus Männern und einem Drittel Frauen zusammen.

Berufseinstieg und Kriterien der beruflichen Tätigkeit

Frühere berufliche Tätigkeiten, Vorberufe

Für mehr als 36% der Befragten ist der aktuelle Arbeitsplatz auch ihr erster Arbeitsplatz, rund 50% haben bereits zwei oder drei mal und mehr als 10% auch schon öfter den Arbeitsplatz gewechselt.

In der Gruppe der Personen die bis zum Zeitpunkt der Befragung zwei- oder dreimal den Arbeitsplatz wechselten sind Männer in überproportional hohem Maße vertreten. Im Unter-

schied zu anderen Untersuchungen (vgl. weiter oben) zeigen auch die AbsolventInnen der Rechtswissenschaften keine auffällige Arbeitsplatzstabilität, mindestens einmaliger Arbeitsplatzwechsel – betriebsintern oder –extern - ist die Regel.

Tabelle 44: Arbeitsplatzwechsel

	Prozent
1. Arbeitsplatz	36,4%
2. Arbeitsplatz	33,8%
3. Arbeitsplatz	18,4%
4. Arbeitsplatz	7,5%
5. Arbeitsplatz	1,8%
6. Arbeitsplatz	1,8%
8. Arbeitsplatz	0,4%
Gesamt	100,1%

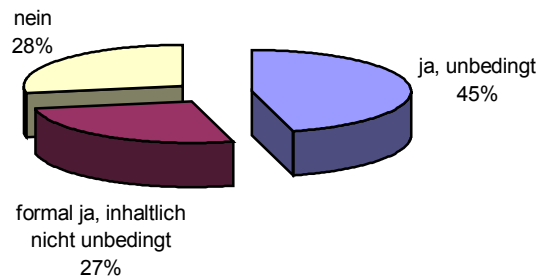
Berufsfindung

Die befragten UniversitätsabsolventInnen haben sich folgender Verfahren bedient, um ihren aktuellen Arbeitsplatz zu erreichen (Mehrfachantworten möglich); dabei ist in diesem Zusammenhang generell festzustellen, dass in der Regel Mehrfachstrategien verwendet werden. 97,7% bewarben sich auf Grund einer Stellenanzeige oder Ausschreibung, 2,2% kamen über Stellenvermittlungsunternehmen und 1,3% durch Vermittlung des Arbeitsmarktservice zu ihrer derzeitigen Stelle. 21,3% nutzten informelle Kontakte, 13% eine Vermittlung durch Freunde und Verwandte. 8,3% fanden auf Grund eines Praktikums und durch „Jobben“ ihre derzeitige Stelle. 3 Prozent geben Abwerbung durch ein Konkurrenzunternehmen und 5,9% der Befragten eine eigene Betriebsgründung an.

Studium als Berufsvoraussetzung

Interessant scheint zunächst, dass weniger als 50% der Befragten den Abschluss eines Studiums für unabdingbar bezeichnen. Mehr als ein Viertel der Befragten geben darüber hinaus an, dass ein akademischer Abschluss zwar formal notwendig, inhaltlich aber nicht unbedingt begründet sei. Knapp 28% halten einen akademischen Abschluss explizit für nicht erforderlich.

Abbildung 7: Bedeutung eines akademischen Abschlusses



Eindeutige Zustimmung erhält diese Frage von AbsolventInnen der Rechtswissenschaften, die in der überwiegenden Mehrzahl einen akademischen Abschluss für unabdingbar einschätzen. Ausschließlich zustimmende Antworten kommen von AbsolventInnen einiger technischer Studienrichtungen und der Veterinärmedizin.

Auffällig ambivalentes Antwortverhalten zeigen dagegen AbsolventInnen der Betriebswirtschaft, die zu annähernd gleichen Anteilen – mit leichtem Übergewicht der Variante: formal ja, inhaltlich nicht unbedingt - alle Antwortmöglichkeiten bestätigen. Ebenfalls hohe Anteile an uneinheitlichem Antwortverhalten zeigen in Bezug auf diese Fragestellung z.B. AbsolventInnen der Psychologie und Publizistik.

Die folgende Tabelle belegt, welche Kriterien für die Ausübung der Berufe entscheidend sind. Mehr als 66% bezeichnen reine Studienkenntnisse als ausschlaggebend, im Gegensatz dazu betrachten mehr als 16% der Befragten ihre Studienkenntnisse für die Arbeitspraxis als irrelevant.

Auffällig hohe Zustimmung für die Relevanz der Studienkenntnisse wird von den hier befragten AbsolventInnen der Rechtswissenschaften geäußert, keine einzige Aussage der AbsolventInnen dieser Studienrichtung bewertet die Studienkenntnisse als wenig bedeutend oder unbedeutend für den Beruf. Deutlich positive Relevanzbewertung kommt auch von AbsolventInnen der Betriebswirtschaft. Bei AbsolventInnen von geisteswissenschaftlichen Studienrichtungen wie Geschichte und Germanistik sowie AbsolventInnen der Psychologie ist auffällig, dass jeweils annähernd gleich hohe Werte der extremen Zustimmung („sehr wichtig“) und der Entwertung („unbedeutend“) geäußert werden.

Tabelle 45: Bedeutung von Studienkenntnissen Berufspraxis, Auslandserfahrung und persönlicher Beziehungen für den akademischen Arbeitsmarkt

	Studien- kenntnisse	Berufspraxis	Auslands- erfahrung	Persönliche Beziehungen
sehr wichtig	36,8%	35,6%	5,9%	13,8%
Wichtig	29,4%	20,9%	5,5%	14,2%
teils-teils	17,5%	17,3%	11,0%	13,8%
wenig bedeutend	7,9%	1,6%	13,2%	13,8%
Unbedeutend	8,3%	14,7%	64,4%	44,5%
Gesamt	99,9%	100,1%	100,0%	100,1%

Mehr als 56% schätzen berufliche Vorerfahrungen für die Tätigkeit im derzeitigem Beruf für unbedingt notwendig ein, während mehr als ein Viertel der Befragten berufliche Erfahrungen als unbedeutend einschätzt. Hohe Bedeutung wird vorhandener Berufspraxis insbesondere von AbsolventInnen der Betriebswirtschaft zugeschrieben; im Unterschied dazu halten auffallend viele AbsolventInnen der Rechtswissenschaften Berufspraxis für ihre berufliche Situation für unbedeutend. Interessant scheint auch, dass AbsolventInnen der Studienrichtungen Publizistik und Soziologie Berufserfahrung große Bedeutung zuschreiben.

Vergleichsweise relativ geringe Bedeutung hat für den akademischen Arbeitsmarkt offensichtlich nach wie vor Auslandserfahrung: Während mehr als drei Viertel Auslandserfahrung wenig oder keine Bedeutung zuweisen, bezeichnen nur etwas mehr als 11% Auslandserfahrung für wichtig. Insbesondere für die hier befragten AbsolventInnen der Rechtswissenschaften sind Auslandserfahrungen für ihre berufliche Situation irrelevant.

Ein weiteres Ergebnis der ArbeitnehmerInnenbefragung, das die entsprechenden Erkenntnisse der ArbeitgeberInnenbefragung unterstützt, ist das hohe Maß an Bedeutung persönlicher Kontakte für den Berufseinstieg bzw. für die Berufsfindung: Immerhin 28% der Befragten bezeichnen persönliche Beziehungen als bedeutsam und immerhin noch mehr als weitere 27% als nicht völlig unbedeutend. In diesem Zusammenhang zeigen insbesondere AbsolventInnen der Psychologie auffällige Werte: Überproportional viele der Befragten dieser Studienrichtung schätzen Kontakte als sehr wichtig ein.

Studium – Beruf: Verwertbarkeit der Ausbildung

Knapp 40% der Befragten bezeichnen das von ihnen absolvierte Studium als ausschließliche Qualifikationsmöglichkeit für den derzeitigen Beruf. Mehr als 50% sehen dagegen Ausbildungsalternativen und mehr als 9% halten andere Ausbildungen für ihren Berufs für adäquater.

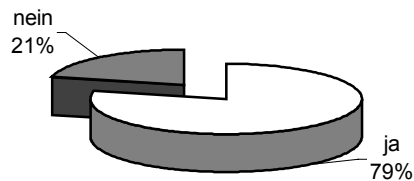
Tabelle 46: Berufsvorbereitung durch das spezifische Studium

	Prozent
Einzig möglicher Ausbildungsweg	39,7%
Ausbildungsalternativen möglich	51,1%
Andere Ausbildung wäre geeigneter	9,2%
Gesamt	100,0%

Auffällig in diesem Zusammenhang ist ein sehr großer Anteil an AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen (Betriebswirtschaft und Handelswissenschaft), die Ausbildungsalternativen zu ihrer Studienrichtung sehen. AbsolventInnen der Rechtswissenschaften sehen ihr Studium zu hohen Anteilen als einzigen möglichen Ausbildungsweg. Sehr hohe Zustimmungswerte zeigen auch AbsolventInnen der Pharmazie. Von den AbsolventInnen der Psychologie sehen große Anteile der Befragten Ausbildungsalternativen; noch deutlicher ist das Ergebnis für die Studienrichtung Publizistik: Alle der hier befragten AbsolventInnen sehen Ausbildungsalternativen. Hinsichtlich der Gruppe, die eine andere Ausbildung für geeigneter einschätzt sind z.B. AbsolventInnen der Germanistik stark vertreten.

Bemerkenswert hoch scheint ein Anteil von mehr als 20% der Befragten, die das absolvierte Studium heute nicht noch einmal absolvieren würden. Relativ hohe Stabilität hinsichtlich ihrer Studienentscheidung zeigen AbsolventInnen der Rechtswissenschaften, die zu 88,2% wieder ein Studium der Rechtswissenschaften absolvieren würden. Weitere Analysen nach Studienrichtungen zeigen, dass 81,5% der AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und 76,2% der AbsolventInnen der Psychologie ihr Studium nochmals absolvieren würden.

Abbildung 8: Wiederholung der Studienentscheidung



Berufscharakteristik

57,3% der Befragten empfinden die Praxis ihres aktuellen Berufes als autonom, gegenüber 15,9%, die nach eigener Wahrnehmung (weitgehend) weisungsgebunden agieren. Mehr als 60% schätzen ihren Beruf als „sicher“ ein, während ihn etwas mehr als 16% als unsicher bezeichnen. Knapp 87% der berufstätigen AkademikerInnen charakterisieren ihren Beruf als interessant, nur etwas mehr als 3% als uninteressant. Fast genau 80% erleben ihren Beruf als abwechslungsreich, mit beruflicher Monotonie („routineorientiert“) sind rund 5% konfrontiert. Knapp 63% der Befragten erleben den Beruf als stressreich, rund 10% als ruhig. Führungs- und Leitungsmöglichkeiten haben rund 37% gegenüber mehr als 30% die überwiegend weisungsgebunden arbeiten. Mehr als die Hälfte aller Befragten arbeitet in einem Beruf, den als dynamisch erlebt wird, während 14% den Beruf als statisch erleben. Ca. 20% der Berufstätigen sehen ihren Beruf als konkurrenzorientiert, demgegenüber charakterisieren mehr als 60% ihren Beruf als kooperativ. Relativ geringe Unterschiede gibt es hinsichtlich der Karriereorientierung des Berufs: Knapp ein Drittel der Befragten bezeichnen ihren Beruf als karriereorientiert, während 30% ihn als stagnativ einschätzen. 60% bezeichnen den Beruf als modern, knapp 15% als „veraltet“. Rund 63%, die ihren Beruf als leistungsorientiert einschätzen, stehen rund 10% gegenüber, die ihn als passiv charakterisieren. Knapp 29% bewerten den Beruf als bürokratisch, während ihn knapp 45% als unbürokratisch einschätzen. Rund 55% schätzen ihren Beruf als sicher ein, gegenüber ca. 18%, die Unsicherheit angeben. Knapp 70% der Befragten charakterisieren ihren Beruf als zukunftsorientiert und rund 60% als modern. Rund 40% der Befragten sehen ihren Beruf als expansiv, während knapp 11% ihren Beruf als rückläufig charakterisieren.

Tabelle 47: Berufscharakteristika

Beruf ist:	trifft vollkommen zu	trifft zu	teils-teils	trifft weniger zu	trifft überhaupt nicht zu
Sicher	25,4%	29,4%	26,3%	11,0%	7,9%
Zukunftsorientiert	39,5%	30,3%	20,6%	7,9%	1,8%
Modern	25,6%	33,9%	26,0%	10,1%	4,4%
Expansiv	15,5%	24,8%	32,3%	17,7%	9,7%
Rückläufig	0,9%	9,7%	24,3%	19,5%	45,6%

Sicherheit des Berufs

Ca. zwei Drittel der Befragten schätzen ihren Arbeitsplatz als sicher ein; dem stehen etwa 13% gegenüber, die ihren Arbeitsplatz gefährdet sehen. Im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes würden – nach eigener Einschätzung - etwa 40% der Befragten keine Probleme haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, gegenüber ca. 30%, die dabei Schwierigkeiten sehen.

Im Detail zeigt sich, dass AbsolventInnen der Rechtswissenschaften in der überwiegenden Mehrzahl den aktuellen Arbeitsplatz als sicher einschätzen, im Falle einer neuerlichen Stellensuche im Vergleich zu AbsolventInnen der Betriebswirtschaft die Situation deutlich vorsichtiger einschätzen.

Tabelle 48: Arbeitsplatzsicherheit

	Prozent
Absolut sicher	20,6%
Sicher	44,7%
Neutral	21,1%
Unsicher	8,3%
Höchst unsicher	4,8%

Tabelle 49: Chancen auf neuen Arbeitsplatz

	Prozent
Absolut problemlos	12,8%
Problemlos	27,3%
Neutral	29,1%
Schwierig	24,7%
So gut wie unmöglich	6,2%

Interessant ist v.a., dass im Vergleich zur eigenen beruflichen Situation, die Situation von BerufsanfängerInnen generell deutlich schlechter eingeschätzt wird. Die AbsolventInnen so gut wie aller – hier befragten Studienrichtungen - sehen die beruflichen Chancen für Jungab-

solventInnen negativer als die eigene berufliche Situation. Dabei zeigen sich z.B. die AbsolventInnen der Psychologie als besonders skeptisch gegenüber der beruflichen Situation von JungabsolventInnen.

Tabelle 50: Chancen für JungabsolventInnen am Arbeitsmarkt

	Prozent
Ausgezeichnet	1,3%
Gut	11,2%
Neutral	37,2%
Gering	33,2%
Katastrophal	17,0%

Verbleib im derzeitigen Beruf

Knapp 70% der befragten UniversitätsabsolventInnen planen in absehbarer Zeit keinerlei beruflichen Wechsel. Etwas mehr als 12% beabsichtigen einen innerbetrieblichen Wechsel und knapp 11% einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber. Eine umfassende Änderung der derzeitigen beruflichen Situation scheint für 8,6% der Befragten möglich.

Tabelle 51: Berufliche Veränderungen

	Prozent
Nein	68,5%
Ja, innerbetrieblich: gleicher Beruf	12,2%
Ja, Arbeitgeberwechsel: gleicher Beruf	10,8%
Ja, Berufswechsel	8,6%

Diesen Ergebnissen zu Folge kann für rund 70% aller AbsolventInnen die Situation am Arbeitsmarkt als sicher und problemlos eingeschätzt werden. Unsicherheit in der aktuellen beruflichen Situation bzw. am aktuellen Arbeitsplatz ist für rund 15% der Befragten gegeben, deutlich höher – rund 30% - ist allerdings der Anteil derjenigen, die im Falle eines Arbeitsplatzverlustes Probleme bei der anschließenden Jobsuche erwarten. Diese Aussage lässt in Beziehung mit Erkenntnissen der Arbeitgeberbefragung – optimale berufliche Voraussetzungen werden v.a. für Personen mit beruflicher Vorerfahrung und Praxis gesehen – folgenden Schluss zu: Berufliche Vorerfahrung bedeutet fachspezifische Vorpraxis, bloßes Jobben und allgemeine, unspezifische Berufserfahrung ist für den weiteren beruflichen Werdegang weitgehend irrelevant. Vermutlich gilt diese Aussage auch für andere Formen der Vorqualifikation, wie Auslandserfahrung. Auch hier sind einschlägige berufliche Kenntnisse von Bedeu-

tung, der weiter gefasste Ansatz vom Erwerb diverser „social skills“ ist offensichtlich in der Praxis eher als idealistisches Konstrukt einzuschätzen.

Zusammenfassung

Im Jahr 2000 wurde eine Forschungsreihe des österreichischen Arbeitsmarktservice zur beruflichen Situation von UniversitätsabsolventInnen fortgeführt. Diese Studie schließt an Untersuchungen der Jahre 1996/97 und 1997/98 an.

Im Rahmen dieser Untersuchungsserie werden jeweils Personalverantwortliche österreichischer Wirtschaftsunternehmen über die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen schriftlich befragt. Ergänzend dazu – und ebenfalls im Anschluss an die Vorstudien - wurde eine Befragung von 230 AkademikerInnen über deren Erfahrungen nach Studienabschluss, bei Berufseinstieg und während der ersten Jahre der beruflichen Karriere sowie eine Literaturstudie (Analyse von Sekundärquellen, Vergleichsstudien etc) durchgeführt.

Bereits die Literaturstudie zeigt als bemerkenswertestes Ergebnis eine deutliche Entspannung am Arbeitsmarkt für AkademikerInnen gegenüber den Vergleichszeiträumen. Insbesondere deutsche Studien und AbsolventInnenbefragungen belegen gute Chancen für berufliche Positionierung für alle Personengruppen mit hohem Qualifikationsniveau. Sowohl die Arbeitslosenzahlen als auch die Wartezeiten auf einen Berufseinstieg zeigen positive Tendenzen. Allerdings dürfte dafür, neben generell guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, auch die Absorption von AkademikerInnen durch nicht ausbildungsadäquate Berufstätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse mitverantwortlich sein.

Diese Einschätzungen werden auch durch die vorliegenden Ergebnisse weitgehend gedeckt. Zunächst gibt die Mehrzahl der befragten Betriebe generell expandierende oder zumindest gleichbleibende MitarbeiterInnenzahlen an. Auch für UniversitätsabsolventInnen prognostizieren die Personalverantwortlichen der im Rahmen dieser Studie befragten Betriebe allgemein gute Entwicklungsmöglichkeiten; das allerdings in deutlich unterschiedlichem Maße nach Bereichen und mit einem erheblichem Maße an Substituierbarkeit von AkademikerInnen durch Personen mit anderem Bildungsabschlüssen, vor allem aber durch Personen mit beruflicher Vorerfahrung. Analog dazu die Ergebnisse der AbsolventInnenbefragung: Auch hier sieht die Mehrzahl der berufstätigen AkademikerInnen ihre derzeitige berufliche Situation als gesichert sowie gute zukünftige Beschäftigungsaussichten. Allerdings weist eine Vielzahl der Ergebnisse auf nicht eindeutig qualifikationsadäquate Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse hin, und bis zu 30% der befragten AkademikerInnen befinden sich nach eigener Einschätzung in risikobehafteten beruflichen Verhältnissen (Gefahr des Verlustes des aktuellen Arbeitsplatzes und/oder Probleme bei neuerlicher Jobsuche).

Betriebsbefragung 2000

Methodik und Grundgesamtheit

In der Betriebsbefragung 2000 wurden an insgesamt 3.087 Betriebe Fragebögen versandt. Zielpersonen waren Personen mit Personalverantwortung (GeschäftsführerInnen, PersonalmanagerInnen und PersonalsachbearbeiterInnen). Insgesamt 664 Fragebögen wurden ausgefüllt zurückgesandt, damit konnte eine Rücklaufquote von 21,5% erzielt werden. Ca. 70% dieser Fragebögen stammen von Betrieben, die zum Erhebungszeitpunkt AkademikerInnen beschäftigten. Der größte Anteil (knapp 20%) der befragten Betriebe stammt aus dem Dienstleistungsbereich, ca. zwischen zehn bis 15% der befragten Betriebe sind Unternehmen der Bereiche Realitätenwesen, Maschinenbau, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie Kredit- und Versicherungswesen. Der Rest der befragten Unternehmen verteilt sich auf die verbleibenden Wirtschaftsbereiche. Jeweils knapp ein Viertel der untersuchten Betriebe beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung zwischen ein und zwanzig MitarbeiterInnen, ca. ebenso viele Betriebe zwischen 51 und 100 MitarbeiterInnen.

Betriebsstruktur und Betriebsdaten

Die Mehrzahl der befragten Betriebe gibt expandierende oder zumindest gleichbleibende MitarbeiterInnenzahlen an, knapp 20% der Betriebe weisen dagegen eine rückläufige Beschäftigtenzahl aus.

Es zeigt sich dabei ein deutlicher Zusammenhang zwischen Umsatzzahlen und Anzahl der MitarbeiterInnen. Während rund 95% der Unternehmen mit einem Gesamtumsatz von weniger als 10 Millionen Schilling maximal 50 Personen beschäftigen und mehr als 85% dieser Unternehmen weniger als 20 MitarbeiterInnen haben, sind in ca. 50% der Unternehmen mit mehr als einer Milliarde Schilling mehr als 500 Personen beschäftigt. Mehr als 2% der umsatzstärksten Unternehmen beschäftigen weniger als 20 Personen. In etwas mehr als 2,5% der Unternehmen mit einem maximalen Umsatz von 100 Millionen Schilling finden mehr als 500 Personen Beschäftigung.

AkademikerInnenbeschäftigung

Der Anteil der Betriebe, in denen mehr als 50% der MitarbeiterInnen über einen akademischen Abschluss verfügen, liegt unter 5%. Den größten Anteil innerhalb der befragten Unternehmen stellen Betriebe mit einem AkademikerInnenanteil von bis zu 5% aller Beschäftigten. Deutlich geringer ist bisher noch der Beschäftigungsanteil von FachhochschulabsolventInnen: Weniger als 40% der befragten Unternehmen beschäftigen bereits MitarbeiterInnen dieses Bildungssegments; der Anteil der Unternehmen, die über einen größeren Anteil als

10% an FachhochschulabsolventInnen beschäftigen, liegt unter 5%. Rund ein Drittel der befragten Betriebe beschäftigt auch StudienabbrecherInnen.

Den größten Anteil innerhalb der angestellten AkademikerInnen stellen in den befragten Unternehmen AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften (45,3%), gefolgt von AbsolventInnen der Rechtswissenschaften (18,9%) und AbsolventInnen der technischen Wissenschaften (16%). Der Rest verteilt sich auf die sonstigen Studienbereiche.

Beschäftigung von Personen mit nicht-akademischem Bildungsabschluss

Den größten Anteil an neu aufgenommenem Personal stellen während der letzten beiden Jahre AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen (Handelsakademien und Höhere Technische Lehranstalten). Ziemlich genau ein Drittel (35,1%) aller genannten Neuaufnahmen entfielen auf AbsolventInnen dieses Bildungssegments. Ein Viertel der neu aufgenommenen MitarbeiterInnen sind AkademikerInnen. Insgesamt haben etwa ein Viertel (27,6%) der befragten Betriebe während der letzten beiden Jahre UniversitätsabsolventInnen neu eingestellt. Der Anteil an AHS-MaturantInnen innerhalb der Neuaufnahmen in dieser Stichprobe liegt bei 12,4%, der an Lehrlingen etwas darunter (8,1%). Der Bedarf an Lehrlingen ist in diesem Sample als eher gering einzuschätzen. 6% des neu aufgenommenen Personals entfällt auf PflichtschulabsolventInnen.

Tätigkeitsbereiche von AkademikerInnen

Die drei bedeutendsten Tätigkeitsbereiche/Abteilungen für die in den beiden letzten Jahren neu aufgenommenen AkademikerInnen sind Marketing/Vertrieb (13,2%), Forschung/Entwicklung (11,0%) und Assistenz der Geschäftsführung (10,5%). Weitere bedeutende Beschäftigungsfelder für neueingestellte AkademikerInnen bieten die Bereiche Geschäftsführung (9,2%), Buchhaltung/Finanzen (8,6%) und EDV (8,7%). Die gefragtesten Studienbereiche bei Neueinstellungen sind in dieser Reihenfolge die Bereiche Wirtschaftswissenschaften, Technik und Rechtswissenschaften.

Personalrekrutierung

Die mit Abstand größte Bedeutung bei der Personalrekrutierung haben Zeitungsinserate (ca. drei Viertel der befragten Betriebe verwenden dieses Medium). Mehr als 55% der Betriebe greifen auf vorliegende Bewerbungsschreiben zurück. Große Bedeutung haben auch informelle Kontakte und Empfehlungen: Mehr als 45% der Personalverantwortlichen geben an, diese Informationen und Empfehlungen zu verwerten. 42,2% der Unternehmen verwenden bei der Personalsuche Personalberatungsunternehmen. Beachtliche Bedeutung kommt mittlerweile bereits der Personalsuche im Internet zu: 38,3% der befragten Unternehmen

verwenden – nach eigenen Angaben – dieses relativ neue Instrument bei der MitarbeiterInnenrekrutierung und -suche.

Einstellungskriterien für AkademikerInnen

Hauptkriterien für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen sind nach Angabe der Personalverantwortlichen v.a. ein möglichst breites Spektrum an Zusatzqualifikationen sowie internationale Berufserfahrung. Spezifische Kriterien bei der Aufnahme und Auswahl von AkademikerInnen für Neueinstellungen sind v.a. „gute EDV-Kenntnisse“ sowie „starke Persönlichkeit/Führungsvermögen“; diese beiden Kriterien werden von jeweils mehr als 60% der Unternehmen angelegt. Ca. 55% der Unternehmen legen Wert auf „vorhandenes ExpertInnen- und Spezial-Wissen“, knapp 47% erwarten Fremdsprachenkenntnisse auf geschäftsfähigem Niveau und für etwas mehr als 44% sind Ehrgeiz und Aufstiegswille relevant.

Einarbeitungsphase

Die Einarbeitungsphase für neueingestellte AkademikerInnen beträgt in rund zwei Drittel der befragten Betriebe zwischen zwei und sechs Monaten. Eine maximal einmonatige Einarbeitungsphase geben knapp 15% der Betriebe an. Eine Einarbeitungsphase, die zwischen sechs Monaten bis zu einem Jahr dauert, gibt es in knapp 13% der Unternehmen. Knapp 9% der befragten Betriebe nennen eine Einarbeitungsphase, die länger als ein Jahr dauert. Nach Angabe der Befragten sind v.a. vorberufliche Erfahrungen geeignet, die Einarbeitungsphase zu verkürzen.

Einstiegsgehälter

Der größte Teil der beruflichen NeueinsteigerInnen kann mit einem Anfangsgehalt in der Größenordnung zwischen ATS 21.000,- und ATS 30.000,- brutto rechnen. Ein Einstiegsgehalt zwischen ATS 31.000,- und ATS 40.000,- erhalten etwas mehr als 15% der JungabsolventInnen. Weniger als ATS 20.000,- brutto bezahlen 3,5% der befragten Betriebe, Einstiegsgehälter die höher als ATS 40.000,- sind, bezahlen ebenfalls 3,5% der Betriebe.

Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt

Wichtigstes Ergebnis der Arbeitgeberbefragung dürfte das hohe Maß an Ersetzbarkeit von AkademikerInnen durch Personen mit anderem Bildungsabschluss sein (rund 80% aller befragten Unternehmen geben in diesem Zusammenhang an, dass AkademikerInnen durch MitarbeiterInnen ohne universitären Abschluss ersetzbar sind). Folgt man den Ergebnissen dieser Untersuchung, ist anzunehmen, dass v.a. mangelnde praktische Qualifikation ausschlaggebend für diese Einschätzung ist. Diese Einschätzung wird auch durch die Erfahrung

berufstätiger AkademikerInnen gestützt, die in hohem Anteil berufliche Praxis als relevant für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit einschätzen.

AbsolventInnenbefragung

Ergänzend zu der Arbeitgeberbefragung wurde im Rahmen dieser Studie - ebenso wie in den Vergleichsstudien der Jahre 1996 und 1998 - eine Befragung berufstätiger AkademikerInnen durchgeführt. Insgesamt wurden dabei 230 UniversitätsabsolventInnen aller Studienrichtungen befragt.

Arbeitgeber und Tätigkeitsbereiche

Mehr als jeweils rund 10% der befragten AkademikerInnen sind in den Wirtschaftsbereichen Geldwesen, Soziales und Öffentlicher Dienst tätig, etwas geringer ist der Anteil derjenigen, die im Bereich Wissenschaft tätig sind. Weitere bedeutende Anteile betreffen die Wirtschaftsbereiche EDV (6,1%), Gesundheitswesen (5,7%), Unterricht (5,2%) und Bau (4,3%).

82,3% der Befragten arbeiten in der Zentrale (bzw. am alleinigen Betriebsstandort), der Rest (17,7%) in Filialen der Unternehmen. Im Außendienst arbeiten 1,7% der Befragten. Rund 25% der Befragten arbeiten in Unternehmen mit bis zu zehn MitarbeiterInnen, ca. 35% in Unternehmen mit bis zu 100 MitarbeiterInnen, knapp 30% in Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Der größte Teil der Befragten (knapp 40%) sind Angestellte in nicht-leitender Funktion; in leitender Angestelltenfunktion arbeiten 17%. Mehr als 15% sind selbständig, im öffentlichen Dienst sind rund ein Viertel der Befragten tätig.

Von den Befragten arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung (Mehrfachantworten möglich) jeweils 20,0% der Befragten als Sachbearbeiter und im Service, 18,3% im Bereich Forschung. Etwas geringere Anteile verzeichnen die weiteren Betriebsbereiche: 13,5% der Befragten waren im Bereich Coaching, 13% im Bereich Werbung; 11,7% in der Geschäftsführung, jeweils 11,3% in Stabsfunktionen und im Bereich Schulung, 10,4% im Bürobereich, 8,7% im Verkauf, 6,5% im Controlling, jeweils 5,7% in den Bereichen Kalkulation und Einkauf, 3,9% im Bereich Produktion, 2,2% im Personalbereich, 0,9% im Rechnungswesen, 0,4% im Bereich Logistik und 0,4% im Schalterbereich tätig.

Bisheriger Berufsverlauf und Arbeitsplatzwechsel

Für mehr als 36% der Befragten ist der aktuelle Arbeitsplatz der erste Arbeitsplatz, rund 50% haben bereits zwei oder drei mal und mehr als 10% auch schon öfter den Arbeitsplatz gewechselt.

Stellenfindung

Generell ist festzustellen, dass hinsichtlich der Stellenfindung durchwegs Mehrfachstrategien verwendet werden: 97,7% der Befragten bewarben sich auf Grund von Stellenanzeigen oder -ausschreibungen, 2,2% kamen über Stellenvermittlungsunternehmen und 1,3% durch Vermittlung des Arbeitsmarktservice zu ihrer derzeitigen Stelle. 21,3% nutzten informelle Kontakte, 13% eine Empfehlung durch Freunde und Verwandte. 8,3% fanden auf Grund eines Praktikums und durch „Jobben“ ihre derzeitige Stelle. 3% geben Abwerbung durch ein Konkurrenzunternehmen und 5,9% der Befragten eine eigene Betriebsgründung an.

Verwertbarkeit der Ausbildung

Knapp 50% der Befragten betrachten den Abschluss eines Studiums für unabdingbar für ihre berufliche Tätigkeit. Mehr als ein Viertel der Befragten geben an, dass ein akademischer Abschluss zwar formal notwendig, inhaltlich und sachlich aber nicht unbedingt erforderlich sei. Knapp 28% halten für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit einen akademischen Abschluss explizit für nicht erforderlich.

Reine Studienkenntnisse sind für mehr als 66% der Befragten hauptsächliches Kriterium für die Erreichung ihres derzeitigen Berufes; im Gegensatz dazu betrachten mehr als 16% der Befragten ihre Studienkenntnisse für ihre Arbeitspraxis als irrelevant. Mehr als 56% schätzen berufliche Vorerfahrungen für die Aufnahme in den derzeitigen Beruf für unbedingt notwendig ein, während mehr als ein Viertel der Befragten berufliche Erfahrungen als unbedeutend einschätzt. Vergleichsweise relativ geringe Bedeutung für den Berufszugang hat diesen Ergebnissen zu Folge Auslandserfahrung: Während mehr als drei Viertel Auslandserfahrung wenig oder keine Bedeutung für ihren Beruf zuweisen, bezeichnen (nur) etwas mehr als 11% Auslandserfahrung für notwendig. Deutlich höhere Bedeutung kommt dagegen Kontakten zu: Immerhin 28% der Befragten bezeichnen persönliche Beziehungen als bedeutsam und mehr als weitere 27% als nicht völlig unbedeutend.

Berufsprofil

57,3% der Befragten empfinden die Praxis ihres aktuellen Berufes als autonom, gegenüber 15,9%, die nach eigener Wahrnehmung weitgehend weisungsgebunden agieren. Mehr als 60% schätzen ihren Beruf als sicher ein, während ihn etwas mehr als 16% als unsicher bezeichnen. Mehr als 86% der berufstätigen AkademikerInnen charakterisieren ihren Beruf als interessant, nur etwas mehr als 3% als uninteressant. Fast genau 80% erleben ihren Beruf als abwechslungsreich, mit beruflicher Monotonie („routineorientiert“) sind rund 5% konfrontiert. Knapp 63% der Befragten erleben den Beruf als stressreich, rund 10% als ruhig. Füh-

rungs- und Leitungsmöglichkeiten haben rund 37% gegenüber mehr als 30%, die überwiegend weisungsgebunden arbeiten. Mehr als die Hälfte aller Befragten arbeitet in einem Beruf, der als dynamisch erlebt wird, während 14% den Beruf als statisch erleben. Ca. 20% der Berufstätigen sehen ihren Beruf als konkurrenzorientiert, demgegenüber charakterisieren mehr als 60% ihren Beruf als kooperativ. Relativ geringe Unterschiede gibt es hinsichtlich der Karriereorientierung des Berufs: Knapp ein Drittel der Befragten bezeichnen ihren Beruf als karriereorientiert, während 30% ihn als stagnativ einschätzen. 60% bezeichnen den Beruf als modern, knapp 15% als „veraltet“. Rund 63%, die ihren Beruf als leistungsorientiert einschätzen, stehen rund 10% gegenüber, die ihn als passiv charakterisieren. Knapp 29% bewerten den Beruf als bürokratisch, während ihn knapp 45% als unbürokratisch einschätzen. Rund 55% schätzen ihren Beruf als sicher ein, gegenüber ca. 18%, die Unsicherheit angeben. Knapp 70% der Befragten charakterisieren ihren Beruf als zukunftsorientiert und rund 60% als modern. Rund 40% der Befragten sehen ihren Beruf als expansiv, während knapp 11% ihren Beruf als rückläufig charakterisieren.

Arbeitsplatzsicherheit

Ca. zwei Drittel der Befragten schätzen ihren Arbeitsplatz für sicher ein; dem stehen etwa 13% gegenüber, die ihren Arbeitsplatz gefährdet sehen. Im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes würden etwa 40% der Befragten keine Probleme haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, gegenüber ca. 30%, die dabei Schwierigkeiten sehen. Knapp 70% der befragten UniversitätsabsolventInnen planen in absehbarer Zeit keinerlei beruflichen Wechsel. Etwas mehr als 12% beabsichtigen einen innerbetrieblichen Wechsel und knapp 11% einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber. Eine umfassende Änderung der derzeitigen beruflichen Situation scheint für 8,6% der Befragten möglich.

Zusammenfassung und Ausblick

Die hier vorliegende Studie versucht die Situation von AkademikerInnen am Arbeitsmarkt aus verschiedener Sicht zu beleuchten. Neben den beiden hier ausführlich beschriebenen Befragungen von ArbeitgeberInnen und AbsolventInnen sollen im Rahmen dieser Arbeit auch Informationen und Daten vergleichbarer Untersuchungen, Studien und ähnlichem Quellenmaterial zugänglich gemacht werden.

Die im Rahmen dieser Untersuchung gewonnenen Daten unterstützen einige der wichtigsten Annahmen für moderne Arbeitsmärkte und auch einige der Trends der Voruntersuchungen. Insbesondere die Entwicklungen in Richtung auf eine zunehmende Auflösung der Bedeutung formaler Ausbildungen und Abschlüsse und eine Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (inkl. freiwilliger oder erzwungener Mobilität) werden durch viele der Detailergebnisse bestätigt. Ausbildungen werden in zunehmendem Maße durch Kenntnisse substituierbar, sowohl Arbeitgeber als auch (akademisch gebildete) Arbeitnehmer sehen in der Mehrzahl der Fälle Alternativen hinsichtlich von Qualifikationsmöglichkeiten. Dabei zeigen sich jedoch zum Teil massive Unterschiede hinsichtlich der spezifischen Fachrichtungen. Einige wissenschaftliche Disziplinen bieten nach wie vor ausschließlich die erforderliche Berufsqualifikation für spezifische Berufe. Darüber hinaus eignen sich einige wenige Studienrichtungen – insbesondere im Bereich der Wirtschaftswissenschaften - quasi als „Generalqualifikation“ für Tätigkeiten in so gut wie allen Bereichen von Wirtschaftsunternehmen.

Allgemeine berufliche Vorpraxis und Formen von Vor- und Zusatzerfahrungen sind - sofern sie nicht berufsspezifisch sind - für die spätere berufliche Positionierung von nur relativ geringer Bedeutung. Die These von zunehmender Bedeutung extrafunktionaler "skills" ist auf Grund der hier vorliegenden Daten zu hinterfragen. Primäre Kriterien für Stellenvergaben und –besetzung sind den hier vorliegenden Daten zu Folge sach- und fachspezifische Kenntnisse. Die Rolle und Funktionalität von Personalauswahl und –selektion kann in diesem Zusammenhang nicht restlos geklärt werden, auffällig ist jedenfalls das hohe Maß an Bedeutung informeller Kontakte und Empfehlungen bei der Stellensuche und Stellenvergabe. Unter diesen Aspekten ist die weitere Entwicklung des akademischen und nichtakademischen Ausbildungsmarktes mit Interesse zu verfolgen. Offensichtlich kristallisieren sich in Hinsicht auf die berufliche Verwertbarkeit zwei grundlegende Trends für akademische Qualifikationen : Einerseits der einer Generalqualifikation und andererseits der einer permanenten Expansion an Differenzierung und Aufspaltung von Kenntnissen und Fähigkeiten. Der aktuelle Aus- und Weiterbildungsmarkt spiegelt zumindest den zweiten Teil dieser Entwicklung. Die Einrichtung neuer und die Spezialisierung vorhandener Ausbildungsgänge, neue Lern-

und Ausbildungsformen sowie ein wachsendes Spektrum an Weiterbildungsangeboten charakterisieren die Situation. Fragen des Erwerbs, der Nutzbarmachung, Zertifizierung und Qualitätssicherung von Qualifikation werden in den nächsten Jahren, insbesondere unter den Bedingungen zunehmender Internationalisierung, ins Zentrum der Diskussion treten. Damit wird auch die Bildungs- und Berufsforschung vor neue Aufgaben gestellt. Für zukünftige Untersuchungen soll daher abschließend in diesem Zusammenhang nochmals die von Teichler formulierte Forderung unterstützt werden, in regelmäßigen Abständen AbsolventInnenuntersuchungen, die ein genaueres Eingehen auf Berufsweg, berufliche Tätigkeit sowie die Auswirkungen von Studienangeboten und -bedingungen auf den Berufsweg und die berufliche Tätigkeit erlauben sowie Untersuchungen über längere Zeiträume, durchzuführen (vgl. Teichler 2000, S. 22). Dieser Anregung Teichlers ist lediglich eine zur Weiterführung von entsprechenden Arbeitgeberbefragungen anzuschließen.

Literaturhinweise

- Burkhardt, A., Schomburg, H., Teichler, U.: Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien. München 2000.
- BMWU: Materialien zur sozialen Lage der Studierenden. Wien 1999.
- Diem, M.: Die Beschäftigungssituation der Neuabsolventinnen und Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen 1993. Bern 1994.
- EU-Konferenz "Higher Education open to new publics": Bericht der Konferenz und Referate. Porto, 2000.
- Finder, R.: Berufsfindung und Beschäftigungschancen von HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien 1998. (n.v. Manuskript)
- Guggenberger, H.: Hochschulzugang und Studienwahl. Empirische und theoretische Ergebnisse von Hochschulforschung. Klagenfurt 1991.
- Hegelheimer, A.: Akademikerbeschäftigung im Wandel – Tendenzen und Perspektiven. In Kellermann 1986, S. 276-296.
- Hudabiunigg, H., Neuhauser, M.: StudienabbrecherInnen. Gründe und Hintergründe. Graz 1998.
- Humpl, St., Markowitsch, J.: Stand und Entwicklung der universitären Weiterbildung, eine Erhebung der TeilnehmerInnenstruktur, Organisation und Qualität der österreichischen Universitätslehrgänge. IWI, Wien 1998.
- Kaiser, M.: Situation und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für Akademiker. In Kellermann 1986, S. 305-314.
- Kellermann, P. (Hrsg.): Universität und Hochschulpolitik. Wien, Köln, Graz 1986.
- Kellermann, P., Lassnigg, L.: Hochschulabsolvent/inn/en und Beschäftigung `96. Klagenfurt 1996.
- Kreutz, H., Pohoryles, R., Rögl, H.: Politische und administrative Weichenstellungen der Hochschulreform und Hochschulexpansion. Wien 1992.
- Mitterauer, L., Reiter, W. (Hrsg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. (Wien, o.J.).
- Olbertz, J.H. (Hrsg.): Zwischen den Fächern – über den Dingen? Universalisierung versus Spezialisierung akademischer Bildung. Opladen 1998.
- Petri, G., Seidl, H.: Untersuchungen zur Motivation und Studien- und Berufswahl der Maturanten. Wien 1975.
- Schedler, K., Wratzfeld, Ch.: Entwicklung der Beschäftigung von Akademikern in Österreich. Wien 1996.

Teichler, U.: Potentiale und Erträge von Absolventenstudien. In: BMBF, München 2000. S. 9
– 26.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vorgemerkte arbeitssuchende AkademikerInnen (2000 und Vorjahr) _____	12
Tabelle 2: Vorgemerkte arbeitssuchende AkademikerInnen nach Geschlecht: Männer ___	12
Tabelle 3: Vorgemerkte arbeitssuchende AkademikerInnen nach Geschlecht: Frauen ___	13
Tabelle 4: Wirtschaftsbereiche und AkademikerInnenanteil _____	17
Tabelle 5: Verteilungsschlüssel nach Anzahl Beschäftigte - Klassen _____	18
Tabelle 6: Verteilungsschlüssel nach Lagetypen _____	19
Tabelle 7: Anteil angestellter AkademikerInnen im Betrieb (Klassen) _____	19
Tabelle 8: AkademikerInnenbeschäftigung nach Beschäftigtenklassen _____	20
Tabelle 9: Verteilung der Betriebe nach Betriebsart _____	23
Tabelle 10: Umsatz der Betriebe in ATS _____	23
Tabelle 11: Umsatzentwicklung der Betriebe seit 1995 _____	24
Tabelle 12: Gesamtzahl der MitarbeiterInnen _____	24
Tabelle 13: Anzahl der MitarbeiterInnen: Vergleich Studie 1997/98 und Studie 2000 ___	25
Tabelle 14: Betriebsgröße nach Umsatz und MitarbeiterInnenzahlen _____	25
Tabelle 15: Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl _____	26
Tabelle 16: Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl nach Branche _____	27
Tabelle 17: Innovationen nach Anzahl der MitarbeiterInnen _____	28
Tabelle 18: Innovationen nach Umsatz des Betriebes _____	29
Tabelle 19: Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb _____	30
Tabelle 20: Beschäftigung von FachhochschulabsolventInnen im Betrieb _____	30
Tabelle 21: Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb nach Betriebsart __	31
Tabelle 22: Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen nach Branche _____	32
Tabelle 23: Anstellungsverhältnisse von UniversitätsabsolventInnen _____	33
Tabelle 24: Weitere Beschäftigungsform von UniversitätsabsolventInnen _____	34
Tabelle 25: Anstellungsverhältnisse von UniversitätsabsolventInnen - Frauenanteil _____	34
Tabelle 26: Gibt es eine längerfristige Personalentwicklung _____	35
Tabelle 27: Stärken und Schwächen von UniversitätsabsolventInnen im Arbeitsprozess __	36
Tabelle 28: Medien zur Mitarbeiterrekrutierung _____	37
Tabelle 29: Neuaufnahmen nach Bildungsabschluss _____	38
Tabelle 30: Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen/Abteilungen und Fachrichtungen ___	40
Tabelle 31: Gründe für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb ___	41
Tabelle 32: Faktoren der Verkürzung der Einschulungszeiten _____	42
Tabelle 33: Brutto-Einstiegsgehalt von UniversitätsabsolventInnen _____	43

Tabelle 34: Brutto-Einstiegsgehalt von UniversitätsabsolventInnen nach Wirtschaftsklassen	43
Tabelle 35: Altersgrenze von UniversitätsabsolventInnen bei Neueinstellungen	44
Tabelle 36: Gründe gegen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis von UniversitätsabsolventInnen	44
Tabelle 37: Neueinstellungen nach Qualifikation und Tätigkeitsbereichen/Abteilungen	45
Tabelle 38: Einstellungsverhalten der Betriebe bei UniversitätsabsolventInnen	46
Tabelle 39: Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung für UniversitätsabsolventInnen (bis 2005)	47
Tabelle 40: Ersetzbarkeit von UniversitätsabsolventInnen	48
Tabelle 41: Ersetzbarkeit von UniversitätsabsolventInnen durch:	48
Tabelle 42: Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen	59
Tabelle 43: Beschäftigung nach Betriebsgröße	61
Tabelle 44: Arbeitsplatzwechsel	62
Tabelle 45: Bedeutung von Studienkenntnissen Berufspraxis, Auslandserfahrung und persönlicher Beziehungen für den akademischen Arbeitsmarkt	64
Tabelle 46: Berufsvorbereitung durch das spezifische Studium	65
Tabelle 47: Berufscharakteristika	67
Tabelle 48: Arbeitsplatzsicherheit	67
Tabelle 49: Chancen auf neuen Arbeitsplatz	67
Tabelle 50: Chancen für JungabsolventInnen am Arbeitsmarkt	68
Tabelle 51: Berufliche Veränderungen	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigung von AkademikerInnen (Anzahl an MitarbeiterInnen)	20
Abbildung 2: Berufliche Position der Befragten (Personalverantwortliche)	21
Abbildung 3: Lagetypen der befragten Unternehmen	22
Abbildung 4: Lagetypen von Betrieben österreichweit.....	22
Abbildung 5 Anteil an beschäftigten AkademikerInnen im Betrieb nach Fachrichtungen	33
Abbildung 6: Arbeitsbereiche.....	60
Abbildung 7: Bedeutung eines akademischen Abschlusses	63
Abbildung 8: Wiederholung der Studienentscheidung	66