

AKADEMIKERINNEN AM ARBEITSMARKT

Beschäftigungssituation und –chancen von

UniversitätsabsolventInnen 2000

Forschungsprojekt, Wien 2000

© MCS MyChoice Solutions GmbH

Dr. Günter Nowak

Im Auftrag des

Österreichischen Arbeitsmarktservice AMS

Inhalt

Einleitung	6
AkademikerInnen am Arbeitsmarkt	7
Akademisierung im Vergleich	7
Trends, Entwicklungslinien	7
Arbeitsmarktdaten für AkademikerInnen	10
Einkommen	11
Selbständige Berufstätigkeit	11
Aktuelle Situation	12
AkademikerInnenbeschäftigung (AMS-Statistik, Stand September 2000).....	13
Ergebnisse der Vorstudien	14
Bedarf österreichischer Unternehmen an UniversitätsabsolventInnen	17
Die Stichprobe	17
Beschreibung der Stichprobe	17
Betriebsgröße und regionale Verteilung	17
ÖNACE - Wirtschaftstätigkeiten	18
Regionale Verteilung und Verteilungshierarchie	19
Deskription der ausgewählten Unternehmen.....	20
A) MitarbeiterInnenzahl 5 bis 50 Beschäftigte pro Betrieb	20
Regionale Verteilung	21
B) MitarbeiterInnenzahl über 50 Beschäftigte pro Betrieb	21
Resultate und Ergebnisse der Befragung	24
Beschreibung der Untersuchung	24
Stichprobengröße und Rücklauf	24
Zielpersonen	24
Betriebe - Deskription	25
Betriebsgröße und Umsatz	27
MitarbeiterInnen: Anzahl und Struktur	28

Frauenanteile	30
Entwicklung der Beschäftigung	30
Innovationen	31
Beschäftigung von AkademikerInnen	34
Beschäftigung von AkademikerInnen, FHS-AbsolventInnen und StudienabbrecherInnen	34
Beschäftigung von AkademikerInnen nach Betriebsarten	35
Beschäftigung von Uni-AbsolventInnen nach MitarbeiterInnenanzahl	36
Frauenanteil: Akademikerinnenbeschäftigung	36
Anstellung nach Abschlüssen	36
Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen	38
Personalpolitik und Personalentwicklung	41
Berufs- und Karriereverlauf sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	41
Stärken- und Schwächenprofil	42
Neuzugänge.....	44
MitarbeiterInnenrekrutierung	44
Neuaufnahme von Personal	45
Personalaufnahme von AkademikerInnen nach Abschlüssen	46
Neueinstellungen nach Tätigkeitsbereichen.....	46
Gründe für die Neueinstellung von Uni-AbsolventInnen	48
Kriterien für die Neueinstellung von Uni-AbsolventInnen	49
Einschulung und Einarbeitungsphase	49
Brutto-Einstiegsgehalt.....	50
Altersgrenzen und andere Einstellungshindernisse für eine dauerhafte Beschäftigung von AkademikerInnen.....	51
Argumente gegen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	52
Einstellung von Uni-AbsolventInnen in den letzten 2 Jahren (1998).....	53
Konkurrenz zwischen Uni-AbsolventInnen und Personen mit anderen Bildungsabschlüssen.....	54

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung	58
AkademikerInnenbefragung	61
Überleitung	62
Ergebnisse von AbsolventInnenuntersuchungen – Quellen- und Literaturanalyse	62
Exkurs: Stand der Forschung (AbsolventInnenuntersuchungen).....	63
Reaktionen und Kommentare zur Akademikerbeschäftigung außerhalb der wissenschaftlichen Diskussion	65
Befragung von UniversitätsabsolventInnen – Ergebnisse der Befragung	68
Grundgesamtheit.....	68
Studienrichtungen	68
Beschäftigung und Beruf	68
Arbeitszeit.....	70
Berufseinstieg und Kriterien der beruflichen Tätigkeit.....	71
Frühere berufliche Tätigkeiten, Vorberufe	71
Studium – Beruf.....	74
Berufscharakteristik	75
Sicherheit des Berufs, Verbleib im derzeitigen Beruf.....	77
Zusammenfassung	80
Betriebsbefragung	81
Betriebsbefragung	84
Tabellenverzeichnis	89
Abbildungsverzeichnis	90

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 eingangs die wichtigsten Ergebnisse der Vorstudie 1998 vorgestellt sowie einige Hinweise zum aktuellen Diskussionsstand über akademische Beschäftigungsverhältnisse vorgestellt. Dabei wird auch auf eine aktuelle Metastudie von AbsolventInnenuntersuchungen der letzten Jahre (*vgl. 2000*) und die Repräsentation des gesamten Themenbereiches in relevanten Massenmedien eingegangen.

Im Zentrum des Berichts steht die Unternehmensbefragung, 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 der AbsolventInnenbefragung bezüglich biographischer Daten, Ausbildungsverlauf, beruflicher Betätigungen und Berufsfindungsstrategien, Bedarf an ausbildungsübergreifenden Qualifikationen sowie Einschätzung des eigenen Karriereverlaufs präsentiert.

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 bereits 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 Fachhochschul-AbsolventInnen (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 Prozent (vgl. dazu SCHNEEBERGER 1998).

Trends, Entwicklungslinien

Die Akademisierung in Österreich zeigt während der letzten 30 Jahre (von etwas niedrigerem Niveau aus) eine ähnliche Entwicklung und Dynamik wie in Deutschland. Projektionen von 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 Prozent erwartet. Das würde von 1991 bis zum Jahr

2000 etwa einem Anstieg um 1,4 Prozentpunkte auf 9,5 Prozent 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 *BIFFL*): 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 Prozent. Setzt man den Trend gemäß der deutschen Prognose fort, wäre 2010 für Österreich eine AkademikerInnenquote von rund 10 Prozent zu erwarten. Tatsächlich lag die Quote (Angebot) bei 34jährigen mit 10,7 Prozent 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 Prozent des gesamten Beschäftigungszuwachses für AkademikerInnen im tertiären Sektor insgesamt verzeichnet. 1993 arbeiteten in Deutschland 84 Prozent aller Universitäts- und 63 Prozent 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 bis –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:

1. Steigende Anzahl an Graduierten nach entsprechender Zunahme an SchülerInnen und Studierenden – vor allem weiblichen Geschlechts – auf den der Beschäftigung vorgelagerten Ausbildungs- und Bildungsebenen
2. Anstieg der AkademikerInnenquote an der Gesamtzahl der Beschäftigten
3. Zunahme an Graduierten, die als erwerbslos erfasst werden
4. 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 *damaligen Zeitpunkt*. 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. Damit in Verbindung stehen Trends zur Öffnung der Universitäten für neue Zielgruppen. Beginnend mit der Möglichkeit, universitäre Ausbildungen auch für Personen ohne Reifeprüfung (z.B. durch eine Studienberechtigungsprüfung) zugänglich zu machen, *sind in zunehmendem Maße offene Zugangsmöglichkeiten zu konstatieren*. 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. online-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. Kostenbeteiligungen 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 Prozent und damit deutlich unter der allgemeinen Arbeitslosenquote von knapp 2 Prozent. 1991 war die Arbeitslosenquote der AkademikerInnen auf 1,8 Prozent gestiegen, im Vergleich zu einer allgemeinen Arbeitslosenquote von 5,8 Prozent.

1985 betrug der Anteil der unter 30-jährigen an den arbeitslosen AkademikerInnen 32 Prozent; 1994 nur noch 15 Prozent. 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 Prozent erheblich höher als bei derselben Altersgruppe im Jahre 1985 (14 Prozent). 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 primär daraus, dass sich AkademikerInnen in relativ stabilen Branchen und Berufen konzentrieren (vgl. *FINDER, S. 11*)

Die Arbeitslosenquoten der UniversitätsabsolventInnen sind quantitativ v.a. von AbsolventInnen der Lehramtsstudien und Geisteswissenschaften geprägt: für diese Gruppen zeichnete sich seit Mitte der 70er Jahre (besonders dramatisch seit Mitte der 80er Jahre) ein Arbeitsplatzdefizit ab, das bis zuletzt virulent blieb. 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.

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

Lt. Mikrozensus 1995 waren in Österreich die standardisierten Netto-Personeneinkommen von AkademikerInnen, gemessen am Meridian (= *Durchschnitt*), rund 10 Prozent höher als jene von AbsolventInnen von AbiturientInnenenlehrgängen oder Kollegs; der Abstand zu BHS-AbsolventInnen betrug bei Männern 15 Prozent, bei Frauen 27 Prozent, jener zu BMS-AbsolventInnen rund 30 Prozent. Der Einkommensunterschied von AkademikerInnen gegenüber der Summe unselbständig Beschäftigter betrug zwar 1995 noch immer ca. 45 Prozent, 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, 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 Prozent. 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 (vgl. 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 Prozent) 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 Prozent 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 Vorgemerke arbeitssuchende AkademikerInnen (2000 und Vorjahr)

Gesamtzahl: Veränderung gegenüber dem					
BUNDESLAND	BESTAND	VORMONAT	VORJAHR		
		Absolut	in %	absolut	In %
			INSGESAMT		
Burgenland	61		0	-6	-9
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 Vorgemerke arbeitssuchende AkademikerInnen nach Geschlecht: Männer

Gesamtzahl: Veränderung gegenüber dem					
BUNDESLAND	BESTAND	VORMONAT	VORJAHR		
		Absolut	in %	absolut	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	-32	-13,2
Salzburg	124	5	4,2	-44	-26,2
Steiermark	342	-21	-5,8	-75	-18
Tirol	133	-10	-7	-2	-1,5
Vorarlberg	37	-9	-19,6	-3	-7,5
Wien	919	-52	-5,4	-255	-21,7
ÖSTERREICH	2180	-138	-6	-441	-16,8

Tabelle 3 Vorgemerke arbeitssuchende AkademikerInnen nach Geschlecht: Frauen

Gesamtzahl: Veränderung gegenüber dem					
BUNDESLAND	BESTAND	VORMONAT		VORJAHR	
		Absolut	in %	absolut	in %
Burgenland	31	6	24	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	-6	-17,6
Wien	894	-74	-7,6	-179	-16,7
ÖSTERREICH	2149	-132	-5,8	-288	-11,8

Ergebnisse der Vorstudien

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 Prozent), wobei 156 Unternehmen im Rahmen eines Längsschnittdesigns wiederholt befragt werden.

Die AkademikerInnenquote der auswertungsrelevanten Unternehmen lag bei 3,8 Prozent. Insgesamt vergrößerten 80 Prozent 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 Inserate, Blindbewerbungen, Personalvermittler sowie über persönliche Kontakte. Personalberatungs- und Headhunting-Betriebe sowie das Arbeitsmarktservice wurden zum Befragungszeitraum 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 Prozent der befragten Unternehmen BewerberInnen mit einschlägiger Berufserfahrung. Damit und mit der Bereitschaft 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 einem Alter von ca. 35 Jahren möglich.

Hinsichtlich der Beschäftigung zeigten sich bei den Vorstudien folgende Tendenzen: Insgesamt 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 plante weitere personelle Expansion, allerdings nur ca. 50 Prozent dieser Unternehmen eine Ausweitung der AkademikerInnenbeschäftigung. Ein erheblicher Anteil der Befragten (zwischen 60 und 70 Prozent) gab an, verschiedene 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 Prozent (1996/1997) und 8,0 Prozent (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 scheint, 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.

¹ Siehe Mikrozensus 1997

² Siehe in diesem Zusammenhang: Studie, FINDER, WETZEL, Juli 1998, S. 15f

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.

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 ausgeschieden, 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 Prozent 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.).

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

Tabelle 2: Wirtschaftsbereiche und AkademikerInnenanteil

ÖNACE-Abschnitte, und ÖNACE-Unterabschnitte	Erwerbs- pers.	Uni- Absolv.	%
	In 1000		
<i>Land- und Forstwirtschaft⁴ als Sonderfall</i>	234,9	0,9	0,3
<i>Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erzen⁵ als Sonderfall</i>			
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
<i>Maschinenbau⁶ als Sonderfall</i>	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

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

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 3): 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 berücksichtigt, da die Betriebe mit Abteilungen wie Entwurf, Planung, Konstruktion etc. am wahrscheinlichsten Tätigkeitsfelder für Uni-AbsolventInnen bieten.

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.

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)

Deskription der ausgewählten Unternehmen

A) MitarbeiterInnenzahl 5 bis 50 Beschäftigte pro Betrieb

Tabelle 3: Verteilungsschlüssel nach Beschäftigtengrößen-Klassen

Beschäftigtengrößen Klassen	Gesamtzahl der Betriebe	Gewichtung Gesamtzahl der Betriebe	der Anzahl der Stichprobe nach Gewichtung
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	0%	1280

Die Klassen nach Beschäftigtengrößen 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*).

⁸ Ein Betrieb hat die Anzahl der MitarbeiterInnen nicht angegeben

Regionale Verteilung

Zur weiteren Selektierung wurde die regionale Verteilung herangezogen.

Tabelle 4: Verteilungsschlüssel nach Lagetypen

Region	Anzahl der Betriebe	%	Stichprobe: Gerundet	Prozent: Gerundet
Wien	2746	34%	384	30%
Großstädte	1478	18,30 %	256	20%
Zentrale Bezirke ohne Großstädte	2303	28,50 %	384	30%
Periphere Bezirke	1557	19,30 %	256	20%
Gesamt	8084	100%	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 Universitäts-AbsolventInnen 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 5: Anteil angestellter AkademikerInnen im Betrieb (Klassen)

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 Universitäts-AbsolventInnen im Verhältnis zum Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl feststellen. Hier steht einem Anteil an Uni-AbsolventInnen 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 1¹⁰

Abbildung 1 Beschäftigung von AkademikerInnen (Anzahl an MitarbeiterInnen)

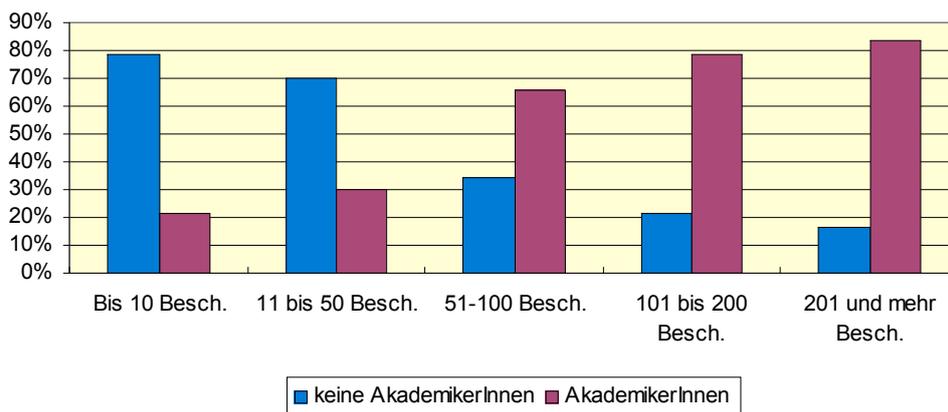


Tabelle 6 AkademikerInnen-Beschäftigung nach Beschäftigten-Klassen

Betrieb	Bis 10 Besch.	11 bis 50 Besch.	51-100 Besch.	101 bis 200 Besch.	201 und mehr Besch.
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%	100%	100%	100%	100%

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

Resultate und Ergebnisse der Befragung

Beschreibung der Untersuchung

Stichprobengröße und Rücklauf

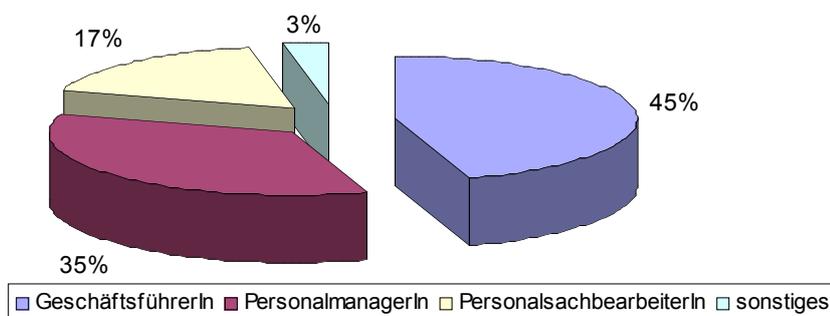
Insgesamt wurde der Fragebogen an 3.087 Betriebe versandt. Entsprechend den Kriterien der oben beschriebenen Auswahl wurden 1.280 Betriebe mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl zwischen 5 und 50 Beschäftigten und 1.807 Betriebe mit einer Anzahl an Beschäftigten über 50 angeschrieben. Ergänzend ist hier zu 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%.

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)

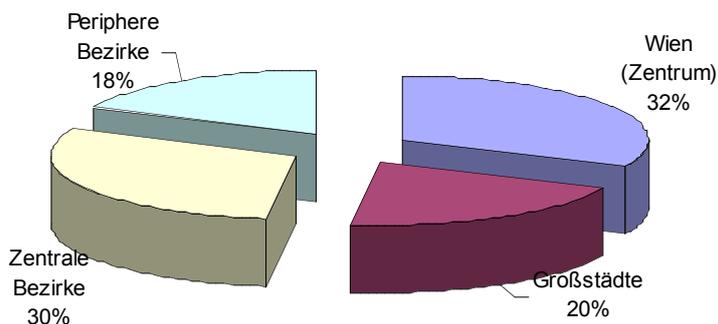


Betriebe - Deskription

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

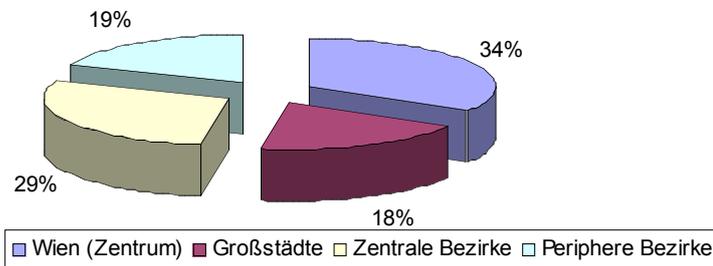


Die Angaben aus den retournierten Fragebögen über die Lagetypen stimmten weitgehend mit der statistischen Verteilung bezüglich der Lagetypen überein. Die regionale Verteilung der Betriebe lässt keine bzw. kaum Abweichungen von der Grundgesamtheit erkennen. Die Verteilung der Betriebe, die einen ausgefüllten Fragebogen retournierten, entspricht annähernd der tatsächlichen Gesamtverteilung der Betriebe¹¹ 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.¹²

¹¹ Unter Berücksichtigung der Verteilung nach den ÖNACE-Wirtschaftsklassen, der ausgewählten Betriebsgrößen über 5 über 50 Beschäftigte pro Betrieb

¹² Siehe: Herold 2/99

Abbildung 4 Lagetypen von Betrieben¹³ österreichweit



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 zehn Prozent im Kredit- und Versicherungswesen tätig; die übrigen Unternehmen verteilen sich zu kleineren Anteilen auf andere Wirtschaftsbereiche.

Tabelle 7 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%

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.

¹³ Unter Berücksichtigung der Verteilung nach den ÖNACE-Wirtschaftsklassen, der ausgewählten Betriebsgrößen über 5 über 50 Beschäftigte pro Betrieb

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 8: Umsatz der Betriebe in ATS

Umsatz in ATS	Häufigkeit	Gültige Prozent
Unter 10 Mio.	74	12,1
10 Mio. - 49 Mio.	148	24,1
50 Mio. - 99 Mio.	89	14,5
100 Mio. - 999 Mio.	217	35,3
1 Mrd.- 5 Mrd.	43	7,0
Über 5 Mrd.	43	7,0
Gesamt	614	100,0
Nicht beantwortet	51	
Gesamt	665	

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 zeigte 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 9: Umsatzentwicklung der Betriebe seit 1995

		Umsatzentwicklung			
		1995	2000	2005	2010
E	E	8	8	9	9
	B	9	8	8	8
	R	5	8	8	0
	G	8		0	
B	B	8	2		
	G	8	2		
Gesamt		6	0		

MitarbeiterInnen: Anzahl und Struktur

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 10: Gesamtzahl der MitarbeiterInnen

Beschäftigte	Häufigkeit	Gültige Prozente
5-20	142	22,2
21-50	85	13,3
51-100	149	23,2
101-200	112	17,5
201-500	82	12,8
Mehr als 500	71	11,1
Gesamt	641	100,0
Nicht beantwortet	24	
Gesamt	24	
Gesamt	665	

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 11: Vergleich Studie 97/98 und Studie 2000 MitarbeiterInnen-Anzahl

MitarbeiterInnen-Anzahl (Vergleich)	bis 50	51-100	101-200	201 und mehr	Gesamt
Studie 97/98	227 48,8%	43 9,2%	85 18,3%	110 23,7%	465 100%
Studie 2000	227 35,4%	149 23,2%	112 17,5%	153 23,9%	641 100%

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 12 Betriebsgröße nach Umsatz und MitarbeiterInnenzahlen

		r					
		%		%		%	
		%		%		%	
B 2 5 10 20 50 100	B	80	80	80	90	90	90
	2	80	90	90			
	5		90	90	90	90	90
	10		90	90	90	90	90
	20				90	90	90
	50					90	90

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 zwei Prozent der umsatzstärksten Unternehmen beschäftigen weniger als 20 Personen. Auf der anderen Seite finden in etwas mehr als 2,5 Prozent 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 Prozent Frauen).

Entwicklung der Beschäftigung

Tabelle 13 Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl

		g	k
G	E		9
	B		9
	R		
	S		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 tendentiell rückläufige Beschäftigungszahl angeben, für den Bereich „Erzbergbau“ sind diesen Ergebnissen zu Folge stagnierende Beschäftigungszahl 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)

Das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl an MitarbeiterInnen und der Personalentwicklung zeigt folgendes Bild: Das größte Potential an Personalexpanion 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% tendentiell 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 Prozent der Unternehmen geben kontinuierliche Höherqualifizierung der MitarbeiterInnen an; etwas mehr als 38 Prozent 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 14 Innovationen nach Anzahl der MitarbeiterInnen

								a
		B	a	a	a	a	bl	
		%	%	%	%	%	%	
b	bl a	%	%	%	%			
	G b bl	%	%	%	%	%	%	
	bl K bl	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl	%	%	%	%	%	%	
	E b	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl r	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl		%	%	%	%	%	
	bl b bl b	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl g b	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl g		%	%	%	%	%	
	bl b bl	%	%	%	%	%	%	
	bl b bl			%	%	%	%	
	bl b bl				%	%	%	

Tabelle 15 Innovationen nach Umsatz des Betriebes

		r						s
		M	M	M		MI	SI	
		%	%	%	%	%	%	
a	na	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	G	%	%	%	%	%	%	%
	K	%	%	%	%	%	%	%
	N	%	%	%	%	%	%	%
	E	0%	0%	%	%	%	%	%
	A	%		%	%	%	%	%
	B	0%	%	%	%	%	%	%
	C	%	%	%	%	%	%	%
	D		%	%	%	%	%	%
	E	%	%	%	%	%	%	%
	F	%	%	%	%	%	%	%
	G	%	%	%	%	%	%	%
	H	%	%	%	%	%	%	%
	I		%	%	%	%	%	%
	J	%	%	%	%	%	%	%
	K	%	%	%	%	%	%	%
	L				%			2%
	M							0%

Beschäftigung von AkademikerInnen

Beschäftigung von AkademikerInnen, FHS-AbsolventInnen und StudienabbrecherInnen

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 fünf Prozent. Den größten Anteil – knapp ein Drittel - innerhalb der befragten Unternehmen stellen Betriebe mit einem AkademikerInnenanteil bis zu fünf Prozent aller Beschäftigten.

Deutlich geringer ist bisher noch der Beschäftigungsanteil von Fachhochschul-AbsolventInnen: Weniger als 40 Prozent der befragten Unternehmen beschäftigen bereits MitarbeiterInnen dieses Bildungssegments; der Anteil der Unternehmen, die über einen größeren Anteil als zehn Prozent an FHS-AbsolventInnen beschäftigen, liegt unter fünf Prozent.

StudienabbrecherInnen werden von rund einem Drittel der befragten Betriebe beschäftigt.

Tabelle 16 Beschäftigung von Uni-AbsolventInnen im Betrieb

b

E	b	0			
	c	2			
	d	6			
	e	0	6	6	8
	f %	5	6	2	2
	g	0	5	3	0
	h	2	0	0	
F	i	6	5		
	j	6	5		
G		6	0		

Tabelle 17 Beschäftigung von Fachhochschul-AbsolventInnen im Betrieb

m

C	b	2	0	0	0
	b	2			
	%	3	7	6	
	%	5	2	2	2
	%	5	8	0	2
	b	4	6	8	0
	%	0	0	0	
B	%	6	2		
	b	6	2		
	%	6	0		
Σ		6	0		

Beschäftigung von AkademikerInnen 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 Prozent AkademikerInnen.

Tabelle 18 Beschäftigung von Uni-AbsolventInnen im Betrieb

r	b	be	A		B
			r	b	
B	%	%	%	%	0%
	%	%	%	%	0%
	%	%	%	%	0%
	%	%	%	%	0%
	%	%	3%	8%	
	%	%	%	%	0%
	%	%	%	%	0%
	%	%	%	%	0%
Σ		%	%	%	0%

Differenziert nach Branchen zeigt sich folgendes Bild der AkademikerInnenbeschäftigung: Mehr als 25 Prozent 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.

Beschäftigung von Uni-AbsolventInnen 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: Akademikerinnenbeschäftigung

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 Abschlüssen

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

Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen

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

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

Tabelle 19 Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen (Vollzeit unbefristet)

				☐	☐
☐	☐	3	7	6	6
	☐	6			
	☐	2	5	3	
	☐	0	5	6	3
	☐	2	2	2	0
	☐	3	2	0	
☐	☐	6	2		
	☐	6	2		
	☐	6	0		

Tabelle 20 Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen (Vollzeit befristet)

s H

☐	☐	0	5	3	3
	☐	4	2		
	☐	8	2	6	
	☐	7	1	4	0
	☐ t	3	2	0	
☐	☐	6	3		
	☐	6	3		
	☐	6	0		

In ca. 40 Prozent 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.

Tabelle 21 Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen (Teilzeit unbefristet)

H s

				☑	☒
☑	☒	8	7	9	9
	☒	9			
	☑	4	2	7	
	☑	7	1	5	9
	☒	3	5	5	0
	☒	9	9	0	
☒	☑	8	9		
	☒	8	9		
☒		6	0		

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

Tabelle 22 Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen (Personalleasing/ Leiharbeit)

				☑	☒
☑	a	8	2	8	8
	b	8			0
	☒	8		0	
☒	☑	9			
	☒	9	8		
☒		6	0		

Rund 22 Prozent der Betriebe geben an, Uni-AbsolventInnen mit freien Dienstverträgen oder dienstnehmerähnlichen Verträgen zu beschäftigen.

Tabelle 23 Beschäftigungsformen von Uni-AbsolventInnen (Dienstnehmerähnliche Verträge/ Freie Dienstverträge)

				♂	♀
C	a	0	5	2	2
	b	0			0
	c	0		0	
B	d	2			
	e	2	2		
	f	6	0		

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 24 Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen – Frauenanteil (Vollzeit unbefristet)

				♂	♀
C	g	3	2	3	3
	h	2			
	i	6	2		
	j	2	2	6	2
	k	0	0	2	0
	l	0	2	0	
B	m	2	2		
	n	2	2		
	o	6	0		

Tabelle 25 Anstellungsverhältnisse von Uni-AbsolventInnen – Frauenanteil (Teilzeit unbefristet)

H		B		U	W
C	a	0	3	0	0
	b	3	5		
	c	6	9	2	
	d	0	5	0	0
	e	3	6	0	0
	f	3	2	0	
B	g	2	0		
	h	2	0		
i		6	0		

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 über ein geringes Maß an Personalplanung verwenden eigenen Angaben zu Folge Betriebe der Branche „Herstellung und Verarbeitung von Papier“.

Tabelle 26 Gibt es eine längerfristige Personalentwicklung

b		f		U	W
C	a	2	3	0	0
	b	0			0
	c	3		0	
B	d	2			
	e	2	3		
f		6	0		

Berufs- und Karriereverlauf sowie 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

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 Uni-AbsolventInnen 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. (vgl Tab. 27)

Tabelle 27 Stärken und Schwächen von UniabsolventInnen im Arbeitsprozess

	Stärke %	Schwäche %
Sprachliche Ausdrucksfähigkeit	93,1%	6,9%
Analytisches Denken	91%	9%
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%	24%
Verlässlichkeit, Pünktlichkeit	73,2%	26,8%
Belastbarkeit	72,5%	27,5%
Persönliches Auftreten /Kollegialität	71,2%	28,8%
Zielorientiertes effiziente 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 so zeigen sich zwei Bereiche von Anforderungstypen:

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 praxisbezogen sind, desto weniger werden sie als Stärke eingeschätzt. Eine vergleichbare Tendenz ist bereits in der Vorstudie (*Finder, Wetz, 1998, S.32*) festzustellen.

Neuzugänge

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 zur Mitarbeiterrekrutierung	
Zeitungsinsertate	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 etc.	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 Prozent) 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 %). Sechs Prozent der Neueinstellungen entfielen auf PflichtschulabsolventInnen.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass der noch relativ geringe Anteil an FHS-AbsolventInnen (4,5%) innerhalb der Neueinstellungen vermutlich in geringerem Maße vom Bedarf als vom knappen Angebot an AbsolventInnen dieser neuen Ausbildungsform bedingt 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%
FH	4,5%
HAK, HTL o.ä.	35,1%
AHS	12,4%
Lehrlinge	8,1%
Pflichtschule	4,2%
Sonstige Abschlüsse	8,1%
Gesamt	100%

Personalaufnahme von AkademikerInnen nach Abschlüssen

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 Aufnahmeraten gibt es für AbsolventInnen technischer, rechtswissenschaftlicher und wirtschaftswissenschaftlicher Studien: Durchschnittlich 1,44 WirtschaftsakademikerInnen sowie 1,46 TechnikerInnen wurden von den befragten Unternehmen während 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 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 neueingestellten AkademikerInnen arbeiten in der Geschäftsführung, 8,6 % im Bereich Buchhaltung/Finanzen und 8,7 % im Bereich EDV. Die größten Anteile der neueingestellten AkademikerInnen (jeweils ca. 9 Prozent der Uni-AbsolventInnen) fanden in den Bereichen EDV und Marketing/Vertrieb Beschäftigung. AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen finden sich in anteilig starkem Maße im Sekretariat (13,2 %) und in der Sachbearbeitung/Verwaltung (11,4 %).

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 Tätigkeitsbereiche/ Abteilungen und Fachrichtungen

Tätigkeitsbereiche/ Abteilungen	WiWi	Technik	NaWi*	BoKu*	Montanistik	Gewi/ Spr.*	Jus	Vetmed*	Med	Gesamt
Betriebsführung/ Betriebsleitung	41,4%	24,2%	3,5%	3,1%	1,8%	5,5%	14,8%	3,1%		100%
Assistenz: Geschäftsf./ Betriebsl.	48,7%	18,2%	3%	3%	1,7%	9,3%	13,1%	1,7%		100%
Sekretariat	31%	4,8%	2,4%	2,4%	42,9%	7,1%	2,4%	7,1%		100%
Personalwesen	2,2%	6,7%	4,4%	2,2%	--	13,3%	64,4%	2,2%		100%
Sachbearbeitung/ Verwaltung	34,9%	17,1%	5,9%	7,2%	0,7%	11,8%	17,8%	1,3%		100%
Finanzen/ Buchhaltung	80,4%	5,7%	1%	1%	--	1,5%	7,2%	--		100%
Rechtsbereich (-abteilung)	15,6%	--	0,8%	--	--	0,8%	82,8%	--		100%
Beschaffung/ Einkauf	36,5%	40,4%	--	3,8%	7,7%	3,8%	3,8	--		100%
Marketing/ Vertrieb	44,8%	20,1%	3,1%	3,9	2,7%	11,6%	6,2%	1,2%		100%
Kundenbetreuung/ -service	34%	20,5%	3,8%	4,5%	1,3%	14,7%	13,5%	2,6%		100%
EDV	--	48,8%	22%	2,4%	9,8%	4,9%	7,3%	--		100%
Forschung/ Entwicklung	6,7%	57%	13,5%	3,6%	7,3%	4,7%	2,1%	1,6%		100%
Produktion/ Fertigung	6,7%	56,7	7,8%	10%	7,8%	4,4%	1,1%	2,2%		100%
Logistik	28,6%	60%			2,9%		5,7%			100%

WiWi= Wirtschaftswissenschaften, NaWi= Naturwissenschaften, BoKu= Bodenkultur, Gewi/ Spr.= Geisteswissenschaften, Sprachen, Med/Vetmed= Medizin/ Veterinärmedizin

Gründe für die Neueinstellung von Uni-AbsolventInnen

Die am häufigsten genannten Gründe für die Neueinstellung von Uni-AbsolventInnen 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 (Uni-AbsolventInnen „übernehmen auch Aufgaben

unter ihrem Qualifikationsniveau“) der Uni-AbsolventInnen ist für 53,2% der Betriebe Motiv für eine Aufnahme.

Sinkende Gehaltsanforderungen der Uni-AbsolventInnen 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 Uni-AbsolventInnen im Betrieb

	trifft zu	trifft nicht zu
Ersatz durch Abgänge bzw. Fluktuation von Uni-Absolventen	71,8%	28,2%
Steigende Internationalisierung (z.B. neue 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 in der Betriebsorganisation	44,4%	55,6%
Veränderungen in der Arbeitsorganisation (neue Aufgabenprofile, Aufgabenerweiterung, Flexibilisierung etc)	61,7%	38,3%
Uni-Absolventen haben sinkende Gehaltsanforderungen und werden deshalb attraktiver	23%	77%
Modernisierung des Betriebes nur mit hochqualifizierten/akademischen Fachkräften (von einer Universität) erfolgreich durchzusetzen	34,7%	65,3%
Steigende Flexibilität von Uni-Absolventen (übernehmen auch Aufgaben unterhalb ihres Ausbildungsniveaus)	53,2%	46,8%

Kriterien für die Neueinstellung von Uni-AbsolventInnen

Nach Angabe der Personalverantwortlichen sind v.a. folgende Kriterien maßgeblich für die Neueinstellung von Uni-AbsolventInnen: 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 sechzig Prozent 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 neu eingestellte AkademikerInnen beträgt in rund zwei Drittel der befragten Betriebe zwischen zwei und sechs Monate. Eine maximal einmonatige Einarbeitungsphase geben knapp 15 Prozent der Betriebe an. Eine Einarbeitungsphase die zwischen sechs Monaten bis zu einem Jahr dauert, gibt es in knapp 13 Prozent der Unternehmen. Knapp neun Prozent 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 Betriebe geben die Einschulungsdauer mit mehr als 12 Monaten an). Relativ kurze Einschulungszeiten gibt es v.a. in Betrieben der Branchen „Unterrichtswesen“ und „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 Prozent 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

Faktoren der Verkürzung	Angaben in 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 Prozentzahl aller Antworten	100%

Brutto-Einstiegsgehalt

Der größte Teil der beruflichen NeueinsteigerInnen kann mit einem Anfangsgehalt in der Größenordnung zwischen EURO 1.400,- EURO 2.200,- rechnen. Ein höheres Einstiegsgehalt erhalten etwas mehr als fünfzehn Prozent der JungabsolventInnen, ein deutlich geringeres Einstiegsgehalt ca. 3,5% der befragten Betriebe. Extrem hohe Einstiegsgehälter werden ebenfalls von 3,5% der befragten Betriebe bezahlt.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt (in der oben genannten Höhe) ist 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. relativ hohe Anteile der Betriebe der Branchen „Erzbergbau“, „Herstellung von Chemikalien“ sowie „Energie- und Wasserversorgung“.

Altersgrenzen und andere Einstellungshindernisse für eine dauerhafte Beschäftigung von AkademikerInnen

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 33 Altersbegrenzung von Uni-AbsolventInnen bei Neueinstellungen

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

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 34 Gründe gegen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis von Uni-AbsolventInnen

Gründe gegen unbefristetes Beschäftigungsverhältnis	trifft zu	trifft nicht zu
Betrieb kann sich finanziell keine unbefristet angestellten Uni-Absolventen 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%	82%
FH-AbsolventInnen kommen dem Betrieb günstiger	22%	78%
Uni-AbsolventInnen sind für einen dauerhaften Einsatz im Betrieb überqualifiziert	11,7%	88,3%
Motivation/ Einsatz von Uni-AbsolventInnen ohne unbefristete Anstellung sind höher	20,8	79,2

Einstellung von Uni-AbsolventInnen 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 35 Neueinstellungen nach Qualifikation und Tätigkeitsbereichen/ Abteilungen

Tätigkeitsbereiche	Universität	Fachhochsch.	HAK, HTL o.ä.	AHS	Lehrlinge	Pflichtschule	Abschlüsse sonst.
Betriebsführung/ Betriebsleitung	63,5%	5,8%	17,5%	3,6%	2,9%	0,7%	5,8
Assistenz: Geschäftsf./ Betriebsl.	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%	29,9%	14,6%	7,3%	3,7%	8,5%
Sachbearbeitung/ Verwaltung	13,5%	3%	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 (-abteilung)	78,3%	2,2%	10,9%	3,3%	3,3%	2,2%	--
Beschaffung/ Einkauf	8,9%	4,1%	42,3%	12,2%	13%	8,9%	10,6%
Marketing/ Vertrieb	36%	9,4%	30,7%	11,7%	3,8%	2,9%	5,6%
Kundenbetreuung/ -service	17,5%	6,7%	38%	19%	17%	5%	13%
EDV	28%	13%	39,9%	10%	5,9%	3,2%	7%
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 36 Einstellungsverhalten der Betriebe bei Uni-AbsolventInnen

u

		W	B	U	B
D	K E g e	6	9	2	2
	K E e	7			
	K E g e o g e	6	5		0
	W	9	9	0	
B	W B	6	7		
	W	6	7		
W		6	0		

Konkurrenz zwischen Uni-AbsolventInnen und Personen mit anderen Bildungsabschlüssen

78,7%, d.h. mehr als drei Viertel, der befragten Personalverantwortlichen geben an, dass Universitäts-AbsolventInnen 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 mehrjähriger 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 Fachhochschul-AbsolventInnen und knapp 17 Prozent in BHS-AbsolventInnen geeignete Alternativen für AkademikerInnen.

Tabelle 37 Ersetzbarkeit von Uni-AbsolventInnen

a	b	3			0
	c	6		0	
	d	6	3		
e	f	6	3		
	g	6	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 38 Ersetzbarkeit von Uni-AbsolventInnen nach Ausbildungen

Ausbildung	Prozent
Fachhochschule	25,3%
Studienabbrecher	11,4%
BHS (v.a. HTL, HAK)	16,9%
AHS	3,8%
Facharbeiter	3,8%
Langjährige Berufserfahrung unabhängig vom formalen	37,6%
Berufsabschluß	
Sonstiges	1,2%
Gesamt	100%

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 Beschäftigungsentwicklung für Uni-AbsolventInnen bis 2005

Uni – Fachbereich	Beschäftigungszunahme	Beschäftigungsabnahme	Entwicklung ist nicht abzusehen	Branche ist für Fachbereich irrelevant
Wirtschaftswissenschaften	59,9%	4,3%	22,8%	13%
Technik – Technische Unis	60%	2,5%	16,7%	20,9%
Rechtswissenschaften	24,4%	9,8%	33,1%	32,7%

Montanistik Uni-Leoben	11,9%	5,2%	15,8	67,1%
Naturwissenschaften	11%	7,1%	24,9%	57,1%
Geisteswissenschaften/ Sprachen	10,5%	10,7%	21,2%	57,6%
Medizin/ Veterinärmedizin	10,3%	7,8%	12,8%	69,1%
Bodenkultur – Boku Wien	7,3%	6,3%	14,9%	71,5%

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.

Ergebnisse von AbsolventInnenuntersuchungen – Quellen- und Literaturanalyse

Hinsichtlich der Qualität des Studiums und der Verwertbarkeit des Studiums am Arbeitsplatz liegt Österreich – den Ergebnissen dieser Studie zufolge – mit Abweichungen (besonders gute Werte hinsichtlich der Studienqualität, eher unterdurchschnittliche 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.

Exkurs: Stand der Forschung (AbsolventInnenuntersuchungen)

Der anschließende Exkurs referiert die Ergebnisse einer Metastudie, bei der insgesamt 157 Studien über AbsolventInnen, die zwischen Ende der 80er Jahre bis 1998 an deutschen Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen durchgeführt wurden und soll eine Positionierung der eigenen Daten ermöglichen (vgl. dazu Teichler 2000, S. 9 ff.). 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 diesen 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 Wechsel 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)

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 Prozent 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 Prozent. 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 sieben Prozent 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 – das handelt es 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 Schnittfeld akademischer Ausbildung und beruflicher Positionierung aufzuzeigen.

Befragung von UniversitätsabsolventInnen – Ergebnisse der Befragung

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 stellen 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 Prozent) 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.

Tabelle 41 beschreibt die Wirtschaftsbereiche, in denen von den befragten AkademikerInnen der Beruf ausgeübt wird. Mehr als jeweils rund zehn Prozent der Befragten sind in den Bereichen Geldwesen, Soziales, Öffentlicher Dienst tätig, etwas geringer ist der Anteil derjenigen, die im Bereich Wissenschaft

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

Rund 25 Prozent der Befragten arbeiten in Unternehmen mit bis zu zehn MitarbeiterInnen, ca. 35 Prozent in Unternehmen mit bis zu 100 MitarbeiterInnen, knapp 30 Prozent 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.

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.

Tabelle 41 Beschäftigung nach Betriebsgröße

		■	□
15	15	9	9
	4	2	2
	9	2	9
	9	2	2
	2	6	7
	6	8	6
	0	3	7
	6	8	6
	0	6	2
	6	2	0
5	5	5	
5	5	2	

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 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 Prozent der Befragten ist der aktuelle Arbeitsplatz auch ihr erster Arbeitsplatz, rund 50 % haben bereits zwei oder drei mal und mehr als zehn Prozent 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.

Tabelle 42 Arbeitsplatzwechsel

	♂	♀
1		
2		8
3		8
4		7
5		8
6		8
8		4
10		0

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 Prozent bewarben sich auf Grund einer Stellenanzeige oder Ausschreibung, 2,2 Prozent kamen über Stellenvermittlungsunternehmen und 1,3 Prozent durch Vermittlung des Arbeitsmarktservice zu ihrer derzeitigen Stelle. 21,3 Prozent nutzten informelle Kontakte, 13 Prozent eine Vermittlung durch Freunde und Verwandte. 8,3 Prozent fanden auf Grund eines Praktikums und durch „Jobben“ ihre derzeitige

Stelle. Drei 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 Prozent 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 Prozent halten einen akademischen Abschluss explizit für nicht erforderlich.

Tabelle 43 Bedeutung eines akademischen Abschlusses

		a	
		b	
a	b	c	d
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56
57	58	59	60
61	62	63	64
65	66	67	68
69	70	71	72
73	74	75	76
77	78	79	80
81	82	83	84
85	86	87	88
89	90	91	92
93	94	95	96
97	98	99	100

Die folgenden Tabellen belegen, welche Kriterien für die Ausübung der Berufe entscheidend sind. Mehr als 66 Prozent bezeichnen reine Studienkenntnisse als ausschlaggebend, im Gegensatz dazu betrachten mehr als 16 Prozent der Befragten ihre Studienkenntnisse für die Arbeitspraxis als irrelevant.

Tabelle 44 Bedeutung reiner Studienkenntnisse

		a	
		b	
a	b	c	d
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56
57	58	59	60
61	62	63	64
65	66	67	68
69	70	71	72
73	74	75	76
77	78	79	80
81	82	83	84
85	86	87	88
89	90	91	92
93	94	95	96
97	98	99	100

Mehr als 56 Prozent 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.

Tabelle 45 Bedeutung von Berufspraxis

		W
w	c	9
b		3
u		6
h		
e		0

Vergleichsweise relativ geringe Bedeutung hat für den akademischen Arbeitsmarkt offensichtlich nach wie vor Auslandserfahrung (vgl. Tab. 47): Während mehr als drei Viertel Auslandserfahrung wenig oder keine Bedeutung zuweisen, bezeichnen nur etwas mehr als 11 Prozent Auslandserfahrung für wichtig.

Tabelle 46 Bedeutung von Auslandserfahrung

		W
w	c	9
w		5
b		0
u		3
h		6
e		0

Ein weiteres Ergebnis der ArbeitnehmerInnenbefragung, dass die entsprechenden Erkenntnisse der ArbeitgeberInnenbefragung unterstützt, ist das hohe Maß an Bedeutung persönlicher Kontakte für den Berufseinstieg bzw. für die Berufsfindung: Immerhin 28 Prozent der Befragten bezeichnen persönliche Beziehungen als bedeutsam und immerhin noch mehr als weitere 27 Prozent als nicht völlig unbedeutend (Tab. 48).

Tabelle 47 Bedeutung persönlicher Beziehungen

	B
	5
1	
2	
3	
4	3
5	5
6	0

Studium – Beruf

Knapp 40 Prozent bezeichnen das von ihnen absolvierte Studium als ausschließliche Qualifikationsmöglichkeit für den derzeitigen Beruf. Mehr als 50 Prozent sehen Ausbildungsalternativen und mehr als 9 Prozent halten andere Ausbildungen für adäquater.

Tabelle 48 Studium - Berufsvorbereitung

h	h	B
h	h	B
		5
1	0	9
2		
3		5
4		9
5		9
6		0

Bemerkenswert scheint ein Anteil von mehr als 20 Prozent 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 Jusstudium 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.

Tabelle 49 Wiederholung der Studienentscheidung

a

ja	87
ja	2
nein	0

Berufscharakteristik

57,3 Prozent der Befragten empfinden die Praxis ihres aktuellen Berufes als autonom, gegenüber 15,9 Prozent, die nach eigener Wahrnehmung (weitgehend) weisungsgebunden agieren. Mehr als 60 Prozent schätzen ihren Beruf als „sicher“ ein, während ihn etwas mehr als 16 Prozent als unsicher bezeichnen. Knapp 87 Prozent der berufstätigen AkademikerInnen charakterisieren ihren Beruf als interessant, nur etwas mehr als drei Prozent als uninteressant. Fast genau 80 Prozent erleben ihren Beruf als abwechslungsreich, mit beruflicher Monotonie („routineorientiert“) sind rund fünf Prozent konfrontiert. Knapp 63 Prozent der Befragten erleben den Beruf als stressreich, rund zehn Prozent 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 Prozent der Berufstätigen sehen ihren Beruf als konkurrenzorientiert, demgegenüber charakterisieren mehr als 60 Prozent 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 Prozent ihn als stagnativ einschätzen. 60 Prozent bezeichnen den Beruf als modern, knapp 15 Prozent als „veraltet“. Rund 63 Prozent, die ihren Beruf als leistungsorientiert einschätzen, stehen rund zehn Prozent gegenüber, die ihn als passiv charakterisieren. Knapp 29 Prozent bewerten den Beruf als bürokratisch, während ihn knapp 45 Prozent als unbürokratisch einschätzen.

Rund 55 Prozent schätzen ihren Beruf als sicher ein, gegenüber ca. 18 Prozent, die Unsicherheit angeben.

Tabelle 50 Berufscharakteristik: Sicherheit

5

	5
f	8
t	8
b	8
u	0
h	9
e	0

Knapp 70 Prozent der Befragten charakterisieren ihren Beruf als zukunftsorientiert und rund 60 Prozent als modern.

Tabelle 51 Berufscharakteristik: Zukunftsorientiert

	5
h v	9
t	3
b	8
u	9
t i	3
e	0

Tabelle 52 Berufscharakteristik: Modern

	5
f	8
t f	9
b	8
u	0
h	4
e	0

Rund 40 Prozent der Befragten sehen ihren Beruf als expansiv, während knapp elf Prozent ihren Beruf als rückläufig charakterisieren:

Tabelle 53 Berufsscharakteristik: Expansiv

	k
	5
f	2
t	2
b	7
u	9
e	0

Tabelle 54 Berufsscharakteristik: Rückläufig

	h
	9
f	9
t	2
b	9
u	8
e	0

Sicherheit des Berufs, Verbleib im derzeitigen Beruf

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

Tabellen 55 Arbeitsplatzsicherheit, Chancen auf neuen Arbeitsplatz

	o		
b		p	
s	7	a	
a	2	u	7
b	8	g	0
b	8	e	0
e	0		

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

Tabelle 56 Berufliche Veränderungen

g a

	g
a	
p	
u	
a	
g	8
e	0

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, allgemeine 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 Bedeutung, 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 auch 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

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 fünfzehn Prozent 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.

Der Anteil der Betriebe, in denen mehr als 50% der MitarbeiterInnen über einen akademischen Abschluss verfügen, liegt unter fünf Prozent. Den größten Anteil innerhalb der befragten Unternehmen stellen Betriebe mit einem AkademikerInnenanteil von bis zu fünf Prozent aller Beschäftigten. Deutlich geringer ist bisher noch der Beschäftigungsanteil von Fachhochschul-AbsolventInnen: Weniger als 40 Prozent der befragten Unternehmen beschäftigen bereits MitarbeiterInnen dieses Bildungssegments; der Anteil der Unternehmen, die über einen größeren Anteil als zehn Prozent an FHS-AbsolventInnen beschäftigen, liegt unter fünf Prozent. Rund ein Drittel der befragten Betriebe beschäftigt auch StudienabbrecherInnen.

Den größten Anteil innerhalb der angestellten AkademikerInnen in den befragten Unternehmen stellen AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften mit 45,3 Prozent. Mit deutlichem Abstand folgen JuristInnen mit 18,9 Prozent und AbsolventInnen technischer Studienrichtungen mit 16 Prozent. AbsolventInnen geisteswissenschaftlicher Studien stellen einen Anteil von 8 Prozent, AbsolventInnen der sonstigen Studienbereiche jeweils zwischen 1,5% bis 3% aller in den befragten Betrieben beschäftigten AkademikerInnen.

Wie bereits erwähnt gibt die Mehrzahl der Betriebe expandierende oder zumindest gleichbleibende MitarbeiterInnenzahlen an; knapp 20% der Betriebe weisen 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 zwei Prozent der umsatzstärksten Unternehmen beschäftigen weniger als 20 Personen. In etwas mehr als 2,5 Prozent der Unternehmen mit einem maximalen Umsatz von 100 Millionen Schilling finden mehr als 500 Personen Beschäftigung.

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.

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 Prozent) 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. Sechs Prozent des neu aufgenommenen Personals entfällt auf PflichtschulabsolventInnen.

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.

Die größten Anteile der AbsolventInnen universitärer Studien arbeiten in den Bereichen EDV und Marketing/Vertrieb. AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen finden sich dagegen vor allem in den Betriebsbereichen Sekretariat und Sachbearbeitung/Verwaltung.

Hauptkriterien für die Neueinstellung von Uni-AbsolventInnen 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 sechzig Prozent 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.

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 Prozent der Betriebe an. Eine Einarbeitungsphase, die zwischen sechs Monaten bis zu einem Jahr dauert, gibt es in knapp 13 Prozent der Unternehmen. Knapp neun Prozent 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.

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.

Betriebsbefragung

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

Der größte Teil der Befragten (knapp 40 Prozent) 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. Mehr als jeweils rund zehn Prozent der Befragten sind in den

Bereichen 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 %).

Von den Befragten arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung jeweils 20,0 % der Befragten als Sachbearbeiter und im Service, 18,3 % im Bereich Forschung (Mehrfachantworten möglich). 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. 82,3 Prozent der Befragten arbeitet in der Zentrale (bzw. am alleinigen Betriebsstandort), der Rest (17,7 %) in Filialen der Unternehmen. Im Außendienst arbeiten 1,7 % der Befragten.

Rund 25 Prozent der Befragten arbeiteten in Unternehmen mit bis zu zehn MitarbeiterInnen, ca. 35 Prozent in Unternehmen mit bis zu 100 MitarbeiterInnen, knapp 30 Prozent in Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Für mehr als 36 Prozent der Befragten ist der aktuelle Arbeitsplatz der erste Arbeitsplatz, rund 50 % haben bereits zweimal oder dreimal und mehr als zehn Prozent auch schon öfter den Arbeitsplatz gewechselt.

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

Knapp 50 Prozent 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 Prozent halten für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit einen akademischen Abschluss explizit für nicht erforderlich.

Reine Studienkenntnisse sind für mehr als 66 Prozent der Befragten hauptsächliches Kriterium für die Erreichung ihres derzeitigen Berufes; im Gegensatz dazu betrachten mehr als 16 Prozent der Befragten

ihre Studienkenntnisse für ihre Arbeitspraxis als irrelevant. Mehr als 56 Prozent 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 Prozent Auslandserfahrung für notwendig. Deutlich höhere Bedeutung kommt dagegen Kontakten zu: Immerhin 28 Prozent der Befragten bezeichnen persönliche Beziehungen als bedeutsam und mehr als weitere 27 Prozent als nicht völlig unbedeutend. 57,3 Prozent der Befragten empfinden die Praxis ihres aktuellen Berufes als autonom, gegenüber 15,9 Prozent, die nach eigener Wahrnehmung weitgehend weisungsgebunden agieren. Mehr als 60 Prozent schätzen ihren Beruf als sicher ein, während ihn etwas mehr als 16 Prozent als unsicher bezeichnen. Mehr als 86 Prozent der berufstätigen AkademikerInnen charakterisieren ihren Beruf als interessant, nur etwas mehr als drei Prozent als uninteressant. Fast genau 80 Prozent erleben ihren Beruf als abwechslungsreich, mit beruflicher Monotonie („routineorientiert“) sind rund fünf Prozent konfrontiert. Knapp 63 Prozent der Befragten erleben den Beruf als stressreich, rund zehn Prozent 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, der als dynamisch erlebt wird, während 14 % den Beruf als statisch erleben. Ca. 20 Prozent der Berufstätigen sehen ihren Beruf als konkurrenzorientiert, demgegenüber charakterisieren mehr als 60 Prozent 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 Prozent ihn als stagnativ einschätzen. 60 Prozent bezeichnen den Beruf als modern, knapp 15 Prozent als „veraltet“. Rund 63 Prozent, die ihren Beruf als leistungsorientiert einschätzen, stehen rund zehn Prozent gegenüber, die ihn als passiv charakterisieren. Knapp 29 Prozent bewerten den Beruf als bürokratisch, während ihn knapp 45 Prozent als unbürokratisch einschätzen. Rund 55 Prozent schätzen ihren Beruf als sicher ein, gegenüber ca. 18 Prozent, die Unsicherheit angeben. Knapp 70 Prozent der Befragten charakterisieren ihren Beruf als zukunftsorientiert und rund 60 Prozent als modern. Rund 40 Prozent der Befragten sehen ihren Beruf als expansiv, während knapp elf Prozent ihren Beruf als rückläufig charakterisieren:

Ca. zwei Drittel der Befragten schätzen ihren Arbeitsplatz für sicher ein; dem stehen etwa 13 Prozent gegenüber, die ihren Arbeitsplatz gefährdet sehen. Im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes würden etwa 40 Prozent der Befragten keine Probleme haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, gegenüber ca. 30 Prozent, die dabei Schwierigkeiten sehen. Knapp 70 Prozent der befragten

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

Literaturhinweise

- BMBF: 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 ARBEITSSUCHEDE AKADEMIKERINNEN NACH BUNDESLÄNDERN UND GESCHLECHT	13
TABELLE 2 WIRTSCHAFTSBEREICHE UND AKADEMIKERINNENANTEIL	19
TABELLE 3 LAGETYPEN	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
TABELLE 4 VERTEILUNGSSCHLÜSSEL NACH BESCHÄFTIGTENGROßEN-KLASSEN	20
TABELLE 5 VERTEILUNGSSCHLÜSSEL NACH LAGETYPEN	21
TABELLE 6 ANTEIL ANGESTELLTER AKADEMIKERINNEN IM BETRIEB (KLASSEN)	22
TABELLE 7 AKADEMIKERINNEN-BESCHÄFTIGUNG NACH BESCHÄFTIGTEN-KLASSEN	22
TABELLE 8 VERTEILUNG DER BETRIEBE NACH BETRIEBSART	26
TABELLE 9 UMSATZ DER BETRIEBE IN ATS	27
TABELLE 10 UMSATZENTWICKLUNG DER BETRIEBE SEIT 1995	28
TABELLE 11 VERGLEICH: STUDIE 97/98 UND STUDIE 2000 MITARBEITERINNEN-ANZAHL	29
TABELLE 12 GESAMTZAHL DER MITARBEITERINNEN	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
TABELLE 13 ENTWICKLUNG DER MITARBEITERINNENZAHL	30
TABELLE 14 BETRIEBSGRÖßE NACH UMSATZ UND MITARBEITERINNENZAHLN	31
TABELLE 15 INNOVATIONEN NACH ANZAHL DER MITARBEITERINNEN	32
TABELLE 16 INNOVATIONEN NACH UMSATZ DES BETRIEBES	33
TABELLE 17 BESCHÄFTIGUNG VON UNI-ABSOLVENTINNEN IM BETRIEB	34
TABELLE 18 BESCHÄFTIGUNG VON FACHHOCHSCHUL-ABSOLVENTINNEN IM BETRIEB	35
TABELLE 19 BESCHÄFTIGUNG VON UNI-ABSOLVENTINNEN IM BETRIEB	35
TABELLE 20 ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE VON UNI-ABSOLVENTINNEN (VOLLZEIT UNBEFRISTET)	38
TABELLE 21 ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE VON UNI-ABSOLVENTINNEN (VOLLZEIT BEFRISTET)	38
TABELLE 22 ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE VON UNI-ABSOLVENTINNEN (TEILZEIT UNBEFRISTET)	39
TABELLE 23 ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE VON UNI-ABSOLVENTINNEN (PERSONALLEASING/ LEIHARBEIT)	39
TABELLE 24 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN VON UNI-ABSOLVENTINNEN (DIENSTNEHMERÄHNLICHE VERTRÄGE/ FREIE DIENSTVERTRÄGE	40
TABELLE 25 ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE VON UNI-ABSOLVENTINNEN – FRAUENANTEIL (VOLLZEIT UNBEFRISTET)	40
TABELLE 26 ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE VON UNI-ABSOLVENTINNEN – FRAUENANTEIL (TEILZEIT UNBEFRISTET)	41
TABELLE 27 GIBT ES EINE LÄNGERFRISTIGE PERSONALENTWICKLUNG	41
TABELLE 28 STÄRKEN UND SCHWÄCHEN VON UNIABSOLVENTINNEN IM ARBEITSPROZEß	42
TABELLE 29 MEDIEN ZUR MITARBEITERREKRUTIERUNG	44
TABELLE 30 NEUAUFNAHMEN NACH BILDUNGSABSCHLUß	45
TABELLE 31 TÄTIGKEITSBEREICHE/ ABTEILUNGEN IN DENEN UNI-ABSOLVENTINNEN FOLGENDER UNI- FACHRICHTUNGEN EINGESETZT SIND	48
TABELLE 32 GRÜNDE FÜR DIE NEUEINSTELLUNG VON UNI-ABSOLVENTINNEN IM BETRIEB	49
© MCS MyChoice Solutions GmbH	89

TABELLE 33 FAKTOREN DER VERKÜRZUNG DER EINSCHULUNGSZEITEN	50
TABELLE 34 BRUTTO EINSTIEGSGEHALT VON UNI-ABSOLVENTINNEN	50
TABELLE 35 ALTERSBEGRENZUNG VON UNI-ABSOLVENTINNEN BEI NEUEINSTELLUNGEN	52
TABELLE 36 GRÜNDE GEGEN EIN UNBEFRISTETES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS VON UNI-ABSOLVENTINNEN	52
TABELLE 37 EINSTELLUNGEN VON MITARBEITERINNEN NACH QUALIFIKATION AUFGEGLIEDERT IN TÄTIGKEITSBEREICHEN/ ABTEILUNGEN	53
TABELLE 38 EINSTELLUNGSVERHALTEN DER BETRIEBE BEI UNI-ABSOLVENTINNEN	54
TABELLE 39 ERSETZBARKEIT VON UNI-ABSOLVENTINNEN	55
TABELLE 40 ERSETZBARKEIT VON UNI-ABSOLVENTINNEN NACH AUSBILDUNGEN	55
TABELLE 41 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG FÜR UNI-ABSOLVENTINNEN BIS 2005	58

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1 BESCHÄFTIGUNG VON AKADEMIKERINNEN IM BETRIEB NACH MITARBEITERINNEN-ANZAHL	22
ABBILDUNG 2 BERUFLICHE POSITION DERJENIGEN, DIE DEN FRAGEBOGEN AUSGEFÜLLT HABEN	24
ABBILDUNG 3 LAGETYPEN DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN	25
ABBILDUNG 4 LAGETYPEN VON BETRIEBEN ÖSTERREICHWEIT	26
ABBILDUNG 5 ANTEIL AN BESCHÄFTIGTEN AKADEMIKERINNEN IM BETRIEB NACH FACHRICHTUNGEN	FEHLER!

TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.