



Arbeitsmarktservice  
Österreich  
ABI / Arbeitsmarktforschung  
und Berufsinformation

Brigitte Mosberger, Brigitte Salfinger,  
Thomas Kreiml, Ingrid Putz,  
Anna Schopf

**Berufseinstieg, Joberfahrungen und  
Beschäftigungschancen von UNI-  
AbsolventInnen in der Privatwirtschaft**

Wien, Jänner 2007

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

## **Impressum**

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

A-1200 Wien, Treustraße 35 – 43

**Berufseinstieg,  
Joberfahrungen und  
Beschäftigungschancen von  
UNI-AbsolventInnen in der  
Privatwirtschaft.**

Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der  
Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft,  
Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und  
Kommunikationswissenschaft

Endbericht. Wien, Jänner 2007

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Daten zur Untersuchung .....	6
Vorwort .....	7
Einleitung .....	8
1    Literaturanalyse und sekundärstatistische Auswertungen .....	9
1.1    Arbeitsmarkt .....	10
1.1.1    Trends am Arbeitsmarkt .....	10
1.1.2    Strukturwandel am Arbeitsmarkt und Beschäftigungsentwicklung .....	12
1.1.3    Arbeitslosigkeit .....	15
1.1.3.1    Dauer der Arbeitslosigkeit .....	17
1.1.3.2    Versteckte Arbeitslosigkeit .....	18
1.1.4    Neue Karriereverläufe und Flexibilität .....	19
1.1.5    Atypische Beschäftigung und Prekarität .....	20
1.2    UniversitätsabsolventInnen .....	21
1.2.1    Grunddaten für Österreich .....	21
1.2.2    Erwartungen und Wirklichkeit .....	23
1.2.3    Studienverhalten.....	25
1.2.3.1    Studiendauer .....	27
1.3    Berufseinstieg .....	28
1.3.1    Wie lange wird gesucht, bis eine reguläre Anstellung gefunden wird? .....	28
1.3.2    Wie wird der erste Job gefunden? .....	28
1.3.2.1    Soziale Netzwerke.....	30
1.3.3    Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche von AkademikerInnen beim Berufseinstieg.....	32
1.3.4    Verdienst zum Zeitpunkt des Berufseinstieges .....	34
1.3.5    Wodurch erhöhen sich die Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg? .....	35
1.3.5.1    Praxiserfahrung während des Studiums.....	36
1.3.5.2    Zusatzqualifikationen .....	38
1.3.5.3    Schlüsselqualifikationen von AbsolventInnen .....	39
1.3.5.4    Mobilität & Flexibilität .....	41
1.4    Karriereverlauf .....	42
1.4.1    Geschlechtsspezifische Berufs- und Karrierehemmnisse.....	43
1.4.2    Aufstiegschancen.....	44
1.5    Unterschied zu FH-AbsolventInnen .....	45
2    Empirische Untersuchung .....	49
Hinweise zu den Methoden und zur quantitativen Erhebung .....	50
3    Architektur .....	52
3.1    Ausbildungsverlauf.....	52
3.1.1    Studienmotive und Informationsstrategien.....	53

3.2	Berufseinstieg .....	54
3.2.1	Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums .....	55
3.2.2	Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien .....	57
3.2.3	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg .....	58
3.2.4	Wichtige Zusatzqualifikationen.....	60
3.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit .....	60
3.3.1	Branchen und Tätigkeitsbereiche .....	61
3.3.2	Beschäftigungsformen und Karriereverläufe .....	62
3.3.3	Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf .....	65
3.4	Zufriedenheit .....	66
3.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen..	66
3.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven .....	67
3.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen .....	69
3.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt .....	70
3.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf .....	71
4	Betriebswirtschaft .....	73
4.1	Ausbildungsverlauf.....	73
4.1.1	Studienmotive und Informationsstrategien.....	73
4.2	Berufseinstieg .....	75
4.2.1	Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums .....	76
4.2.2	Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien .....	78
4.2.3	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg .....	79
4.2.4	Wichtige Zusatzqualifikationen.....	82
4.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit .....	83
4.3.1	Branchen und Tätigkeitsbereiche .....	84
4.3.2	Beschäftigungsformen und Karriereverläufe .....	85
4.3.3	Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf.....	88
4.4	Zufriedenheit .....	89
4.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen..	90
4.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven .....	91
4.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen .....	93
4.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt .....	93
4.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf .....	95
5	Biologie .....	96
5.1	Ausbildungsverlauf.....	96
5.1.1	Studienmotive und Informationsstrategien.....	96
5.2	Berufseinstieg .....	98
5.2.1	Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums .....	99
5.2.2	Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien .....	100
5.2.3	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg .....	102
5.2.4	Wichtige Zusatzqualifikationen.....	104
5.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit .....	105
5.3.1	Branchen und Tätigkeitsbereiche .....	105
5.3.2	Beschäftigungsformen und Karriereverläufe .....	106
5.3.3	Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf.....	109

5.4	Zufriedenheit .....	110
5.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen .....	111
5.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven .....	112
5.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen .....	114
5.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt .....	115
5.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf .....	116
6	Informatik .....	118
6.1	Ausbildungsverlauf .....	118
6.1.1	Studienmotive und Informationsstrategien .....	118
6.2	Berufseinstieg .....	120
6.2.1	Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums .....	121
6.2.2	Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien .....	122
6.2.3	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg .....	123
6.2.4	Wichtige Zusatzqualifikationen .....	125
6.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit .....	126
6.3.1	Branchen und Tätigkeitsbereiche .....	126
6.3.2	Beschäftigungsformen und Karriereverläufe .....	127
6.3.3	Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf .....	130
6.4	Zufriedenheit .....	131
6.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen .....	132
6.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven .....	133
6.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen .....	134
6.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt .....	135
6.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf .....	135
7	Psychologie .....	137
7.1	Ausbildungsverlauf .....	137
7.1.1	Studienmotive und Informationsstrategien .....	138
7.2	Berufseinstieg .....	139
7.2.1	Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums .....	141
7.2.2	Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien .....	142
7.2.3	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg .....	144
7.2.4	Wichtige Zusatzqualifikationen .....	147
7.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit .....	148
7.3.1	Branchen und Tätigkeitsbereiche .....	148
7.3.2	Beschäftigungsformen und Karriereverläufe .....	149
7.3.3	Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf .....	152
7.4	Zufriedenheit .....	153
7.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen .....	154
7.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven .....	155
7.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen .....	156
7.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt .....	157
7.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf .....	158
8	Publizistik und Kommunikationswissenschaft .....	160
8.1	Ausbildungsverlauf .....	160
8.1.1	Studienmotive und Informationsstrategien .....	160

8.2	Berufseinstieg .....	162
8.2.1	Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums .....	163
8.2.2	Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien .....	164
8.2.3	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg .....	165
8.2.4	Wichtige Zusatzqualifikationen.....	167
8.3	Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit .....	168
8.3.1	Branchen und Tätigkeitsbereiche .....	168
8.3.2	Beschäftigungsformen und Karriereverläufe .....	169
8.3.3	Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen und Einkommensverlauf.....	172
8.4	Zufriedenheit .....	173
8.5	Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen	174
8.6	Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven .....	175
8.7	Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen .....	177
8.8	Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt .....	177
8.9	Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf .....	178
9	Vergleichende Zusammenfassung .....	180
9.1	Studienmotive.....	180
9.2	Berufseinstieg .....	181
9.2.1	Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums .....	181
9.2.2	Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien .....	183
9.2.3	Schwierigkeiten beim Berufseinstieg .....	186
9.2.4	Arbeitgeberwechsel .....	187
9.3	Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.....	188
9.4	Retrospektive Beurteilung.....	189
	Literatur .....	192
	Tabellenverzeichnis.....	198
	Abbildungsverzeichnis.....	202
	Anhang .....	203
	Leitfaden ExpertInnenbefragung.....	219

## Daten zur Untersuchung

<b>Thema:</b>	Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft
<b>AuftraggeberIn:</b>	AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Projektleitung: René Sturm)
<b>Beauftragte Institute:</b>	SORA Institute for Social Research and Analysis, Wien; abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
<b>Projektteam:</b>	abif: Mag. <sup>a</sup> Brigitte Mosberger, Mag. Thomas Kreiml, Mag. <sup>a</sup> Anna Schopf SORA: Mag. <sup>a</sup> Brigitte Salfinger, Mag. <sup>a</sup> Ingrid Putz
<b>Erhebungsgebiet:</b>	Österreich
<b>Grundgesamtheit:</b>	AbsolventInnen ausgewählter Studienrichtungen sowie ExpertInnen von Standes- bzw. Berufsvertretungen, AMS und Sozialpartnern, dem universitären Lehrkörper, von universitären Berufsplanungsbüros und aus der Privatwirtschaft
<b>Stichprobenumfang:</b>	quantitative Erhebung bei 472 AbsolventInnen ausgewählter Studienrichtungen sowie qualitative Interviews mit 50 ExpertInnen
<b>Stichprobendesign/-ziehung:</b>	einfache Zufallsauswahl
<b>Art der Befragung:</b>	quantitative Erhebung: Telefoninterviews (ipr) sowie schriftlich (postalisch) qualitative Erhebung: telefonische Leitfadeninterviews
<b>Befragungszeitraum:</b>	Juni und Juli 2006

## Vorwort

Nach dem Abschluß des Studiums sehen sich junge AkademikerInnen, trotz nach wie vor guter Beschäftigungsaussichten im Vergleich zu Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen, zunehmend mit Schwierigkeiten konfrontiert, eine passende Arbeitsstelle zu finden. Der unmittelbare Eintritt in den Arbeitsmarkt mit einer fixen unbefristeten Vollzeitanzstellung ist heute nicht mehr selbstverständlich. Zunehmend muß von einer Phase wechselnder Tätigkeiten ausgegangen werden, die auch in atypischen Beschäftigungsformen ausgeübt werden.

Um die möglichen Probleme in dieser Phase des Berufseinstieges und der beruflichen Stabilisierung aufzuzeigen, führten im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation die beiden Institute abif und SORA gemeinsam die Studie „Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft“ durch.

Anhand der Erfahrungen von betroffenen UNI-AbsolventInnen sowie Aussagen von ExpertInnen aus den interessierenden Bereichen soll Aufschluß gegeben werden über Probleme, Strategien und Zugangswege in den Arbeitsmarkt von AkademikerInnen – mit Fokus auf die Privatwirtschaft.

Die Studie greift exemplarisch folgende Studienrichtungen heraus: Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft. Jede dieser Studienrichtungen weist einerseits eine große und damit arbeitsmarktrelevante Anzahl an AbsolventInnen auf und ist andererseits von spezifischen Arbeitsmarkt- und Einstiegsproblemen für die AbsolventInnen geprägt. Gleichzeitig stellen die gewählten Studienrichtungen auch beispielhafte „Vertreter“ verschiedener Wissenschaftsbereiche dar (Naturwissenschaften, Technik/Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Human-/Sozialwissenschaften).

AMS, abif und SORA bedanken sich bei den Universitäten, UNI-AbsolventInnen und ExpertInnen für ihre Teilnahme an dieser Studie.

## Einleitung

Zur Analyse der aktuellen Situation von UniversitätsabsolventInnen am Arbeitsmarkt wurden im Rahmen einer ausführlichen Literaturstudie die für die Fragestellung relevanten Forschungsberichte im deutschsprachigen Raum recherchiert und verglichen. Der Fokus lag dabei auf der Frage, welche Faktoren den Berufseinstieg und die Erwerbsverläufe von AkademikerInnen in Österreich beeinflussen. Die Ergebnisse werden in einer Zusammenschau im ersten Kapitel dargestellt. Ergänzend wurden aktuelle, auf die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von UniversitätsabsolventInnen bezogene Statistiken analysiert und aufbereitet.

In einer quantitativen Befragung für die Studienrichtungen Architektur, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft wurden insgesamt 353 telefonische Interviews mittels standardisiertem Fragebogen durchgeführt. Teilgenommen haben folgende Universitäten: Technische Universität Wien, Universität Wien und Universität Salzburg. Die Erhebung bei 119 AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien wurde schriftlich durchgeführt. Die entsprechenden AbsolventInnenendaten für eine telefonische Befragung wurden aus datenschutzrechtlichen Bedenken von der Wirtschaftsuniversität Wien nicht zur Verfügung gestellt. Der Fragebogen mußte im Zuge dieses Methodenwechsels angepaßt werden, die inhaltliche Übereinstimmung konnte aber sichergestellt werden.

Die qualitative Erhebung im Rahmen der Studie umfaßt 50 Leitfadenterviews mit ExpertInnen von Universitäten, Career Centers, Kammerorganisationen und Berufsverbänden sowie Personalverantwortlichen von Unternehmen.

Die empirischen Ergebnisse der AbsolventInnenbefragung und der Experteninterviews werden gemeinsam in den Kapiteln zu den einzelnen Studienrichtungen dargestellt.

Schließlich gibt eine vergleichende Zusammenfassung einen Überblick über die wichtigsten Gemeinsamkeiten und Unterschiede der untersuchten Studienrichtungen.

## 1 Literaturanalyse und sekundärstatistische Auswertungen

Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gestaltet sich für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren. Die Folgen der Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren machen sich in Form der fortschreitenden Akademisierung des Arbeitsmarktes bemerkbar. Zudem hat der öffentliche Sektor, der stets als Hauptarbeitgeber für AkademikerInnen fungierte (und nach wie vor fungiert), auf eine mehr oder weniger restriktive Personaleinstellungspolitik umgestellt. Der berufliche Einstieg bzw. der Erwerbsverlauf von AkademikerInnen verlagert sich daher zunehmend in den privatwirtschaftlichen Sektor. Durch diese Veränderungen ist die Bedeutung der universitären Ausbildung als „Berufsausbildung“ versus wissenschaftliche Vorbildung zunehmend in den Vordergrund gerückt. Der Praxisbezug bzw. die Verwend- und Verwertbarkeit der universitären Ausbildung wird seitdem verstärkt zum Thema gemacht und auch in Konkurrenz zu stärker praxisorientierten Ausbildungen wie die Fachhochschul-Studiengänge gestellt.

Neben einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium werden von Unternehmen vorwiegend außeruniversitäre Qualifikationen wie einschlägige Berufserfahrung, Persönlichkeitsmerkmale, Sprachkenntnisse und Auslandserfahrung gefordert. Kenntnisse über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge werden von Seiten der Privatwirtschaft zunehmend als Voraussetzung für alle akademischen BerufseinsteigerInnen betrachtet.

Zusätzlich zu diesen neuen Herausforderungen wird auch am AkademikerInnenarbeitsmarkt der internationale Wettbewerb verstärkt spürbar. HochschulabsolventInnen aus den Nachbarländern, die gleich (oder besser) qualifiziert sind und auch Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch aufweisen, werden für international agierende Unternehmen immer attraktiver, da die Lohnstrukturen noch nicht einheitlich sind.

Im Folgenden werden auf der Basis einschlägiger Literatur die beeinflussenden Faktoren, die beim Berufseinstieg von AkademikerInnen eine Rolle spielen, analysiert. Dabei werden die allgemeinen Rahmenbedingungen, die den Arbeitsmarkt strukturell gliedern, die Qualifikationen der AbsolventInnen sowie die Erwartungen der Unternehmen miteinander in Bezug gesetzt.

## 1.1 Arbeitsmarkt

### 1.1.1 Trends am Arbeitsmarkt

Um Anforderungen an UniversitätsabsolventInnen formulieren zu können, ist es wesentlich, die am Arbeitsmarkt bestehenden strukturellen Bedingungen sowie die wichtigsten Entwicklungen zu untersuchen. Folgende Trends sind hier erkennbar:<sup>1</sup>

#### ⇒ Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Seit der Bildungsexpansion zu Beginn der 1970er Jahre konnte eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festgestellt werden.<sup>2</sup> Die Zahl der HochschulabsolventInnen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen, sodaß sich in der Folge auch die Anzahl der berufstätigen AkademikerInnen in den letzten zwanzig Jahren mehr als verdoppelt hat.

Folgt man den Prognosen und der Entwicklung der Qualifikationsgruppen, wird sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen – auch vor dem Hintergrund der Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z.B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen profitieren.

#### ⇒ Trend 2: Lebenslanges Lernen

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird auch weiterhin steigen. Der Hochschulabschluß ist allerdings nur eine der möglichen Qualifikationen, die AkademikerInnen besitzen. Lebenslanges Lernen bedeutet aufgrund der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft für Beschäftigte die Bereitschaft, daß sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern müssen. Neben der betrieblichen Weiterbildung wird verstärkt auch die Bereitschaft eine Rolle spielen, sich außerhalb der Arbeitszeit selbständig fortzubilden.

---

<sup>1</sup> Vgl. Netzwerk Weg des Studiums 2002, Seite 5.

<sup>2</sup> Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 1.

⇒ **Trend 3: Der berufliche Einsatz ist mit dem Studienabschluß noch nicht festgelegt.**

Einerseits gibt es für die meisten akademischen Qualifikationen zahlreiche adäquate berufliche Optionen, andererseits orientiert sich die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Ausbildungsabschlüssen. So zeigen Untersuchungen<sup>3</sup>, daß rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in IT-Berufen InformatikerInnen sind, die übrigen 60% setzen sich dagegen aus IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen zusammen. Auch bei den sozialwissenschaftlichen AbsolventInnen übt ein Viertel genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus.

Gerade in Berufsfeldern, für die es keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte gibt (wie z.B. in den Geistes- und Sozialwissenschaften), gibt es vielfältige vertikale und horizontale Substitutionen bzw. Neukompositionen von Tätigkeitsfeldern.

⇒ **Trend 4: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit.**

Hochqualifizierte Arbeitskräfte und insbesondere HochschulabsolventInnen sind aufgrund ihres Qualifikationsniveaus aus mehreren Gründen bevorzugt: Sie haben die Möglichkeit, aufgrund ihrer theoretisch breiten Ausbildung nicht nur auf andere Berufsfelder auszuweichen, sie verfügen auch in Zeiten konjunktureller Abschwächungen grundsätzlich über eine Vielzahl von Überbrückungsmöglichkeiten, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbständigkeit, Auslandsaufenthalte, Post-doc-Stellen, vertikale Flexibilität).

⇒ **Trend 5: Tendenzieller Rückgang von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen**

Durch einen immer kleiner werdenden Anteil von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen sind auch AkademikerInnen zunehmend gefordert, sich diesen stärker werdenden strukturellen Bedingungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements gewinnt dadurch an Bedeutung, sie wird teilweise sogar zur existentiellen Notwendigkeit von Beschäftigungskontinuität.

---

<sup>3</sup> Vgl. Netzwerk Weg des Studiums 2002, Seite 5.

### 1.1.2 Strukturwandel am Arbeitsmarkt und Beschäftigungsentwicklung

Aufgrund der Tertiärisierung des Arbeitsmarkts sind für den Dienstleistungsbereich Beschäftigungszuwächse zu erwarten. Diese Entwicklung kommt wegen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes teilweise Frauen zugute, besonders bei den öffentlichen Dienstleistungen. Rückläufig ist der Frauenanteil im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die grundsätzlich im Wachsen begriffen sind.<sup>4</sup>

Für die Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft sowie Psychologie ist die Entwicklung in verschiedenen Berufshauptgruppen relevant. Für Berufe auf akademischem Niveau (ISCO skill-level 4) werden Zuwächse von 285.400 Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2004, d.s. 9,3%, um 42.100 bzw. 2,3% p.a. auf 327.500 Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2010 prognostiziert (Tabelle 1).<sup>5</sup>

**Tabelle 1: Unselbständige Beschäftigung in Berufen auf akademischem Niveau (Berufshauptgruppe 2 WissenschaftlerInnen) 2004 bis 2010<sup>6</sup>**

Berufshauptgruppe 2	Jahr		Veränderung	
	2004	2010	absolut	in % p.a.
PhysikerInnen, ChemikerInnen, MathematikerInnen, StatistikerInnen u.verw. WissenschaftlerInnen, InformatikerInnen	39.800	52.600	12.800	4,7
ArchitektInnen, IngenieurInnen, verw. WissenschaftlerInnen	22.200	25.800	3.500	2,5
Biowissenschaftler, MedizinerInnen	30.100	36.200	6.100	3,1
Universitäts- und HochschullehrerInnen	9.400	10.500	1.100	1,8
LehrerInnen des Sekundarbereiches	68.600	71.000	2.400	0,6
wissensch. LehrerInnen des Primar-, Vorschulbereiches, SonderschullehrerInnen, sonstige LehrerInnen	38.900	40.000	1.100	0,5
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	23.500	28.200	4.700	3,1
JuristInnen, Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	20.900	25.700	4.800	3,5
Archiv-, Bibliotheks-, verw. InformationswissenschaftlerInnen, SozialwissenschaftlerInnen	16.700	20.100	3.300	3,1

<sup>4</sup> Vgl. Peter Huber / Ulrike Huemer / Kurt Kratena / Helmut Mahringer 2006, Seite 13.

<sup>5</sup> Vgl. Peter Huber / Ulrike Huemer / Kurt Kratena / Helmut Mahringer 2006, Seite 23f.

<sup>6</sup> Vgl. Peter Huber / Ulrike Huemer / Kurt Kratena / Helmut Mahringer 2006, Seite 29.

SchriftstellerInnen, bildende oder darstellende KünstlerInnen, Geistliche, SeelsorgerInnen	15.300	17.400	2.200	2,2
Berufshauptgruppe 2 Gesamt	285.400	327.500	42.100	2,3

Quelle: Huber/Huemer/Kratena/Mahringer, 2006.

Darüber hinaus sind positive Entwicklungen auch im Bereich gesetzgebender Körperschaften, leitender Verwaltungsdienst und Führungskräfte in der Privatwirtschaft zu erwarten, in dem akademische Bildungsabschlüsse nachgefragt werden (Tabelle 2).

**Tabelle 2: Unselbständige Beschäftigung in Berufen mit Leitungsfunktion (Berufshauptgruppe 1), 2004 bis 2010<sup>7</sup>**

Berufshauptgruppe 1	Jahr		Veränderung	
	2004	2010	absolut	in % p.a.
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete	4.500	4.300	-100	-0,4
DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen	7.200	8.400	1.200	2,5
Produktions- und OrganisationsleiterInnen, sonstige FachbereichsleiterInnen	90.100	104.700	14.600	2,5
LeiterInnen kleiner Unternehmen <sup>8</sup>	64.200	64.700	400	0,1
Berufshauptgruppe 1 gesamt	166.000	182.100	16.100	1,6

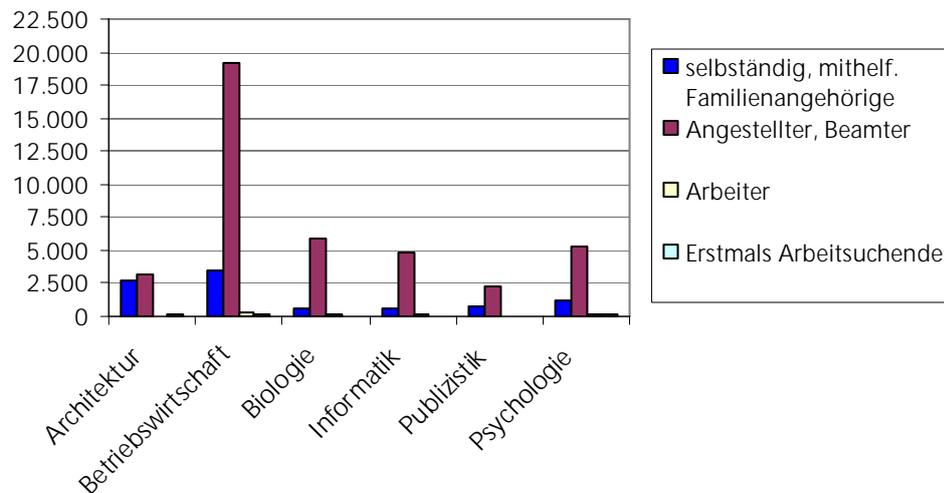
Quelle: Huber/Huemer/Kratena/Mahringer, 2006.

Weitere Aufschlüsse über die Verteilung von AbsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft sowie Psychologie innerhalb von Berufsklassen oder der Stellung im Beruf bietet die Sonderauswertung der Volkszählungsdaten 1991 und 2001.<sup>9</sup> Hier zeigt sich, daß, differenziert nach Berufsklassen, rd. drei Viertel der insgesamt 51.315 Erwerbstätigen mit einem Studienabschluß in den untersuchten Fachrichtungen zu den technischen und medizinischen Fachkräften, Lehr- und Führungskräften zu zählen ist. Bezüglich ihrer Stellung im Beruf sind rd. 20% selbständig oder mithelfende Familienangehörige, rd. 80% sind Angestellte und Beamte, weniger als 1% der Personen sind als „erstmalig Arbeitssuchende“ genannt.

<sup>7</sup> Vgl. Peter Huber / Ulrike Huemer / Kurt Kratena / Helmut Mahringer 2006, Seite 28.

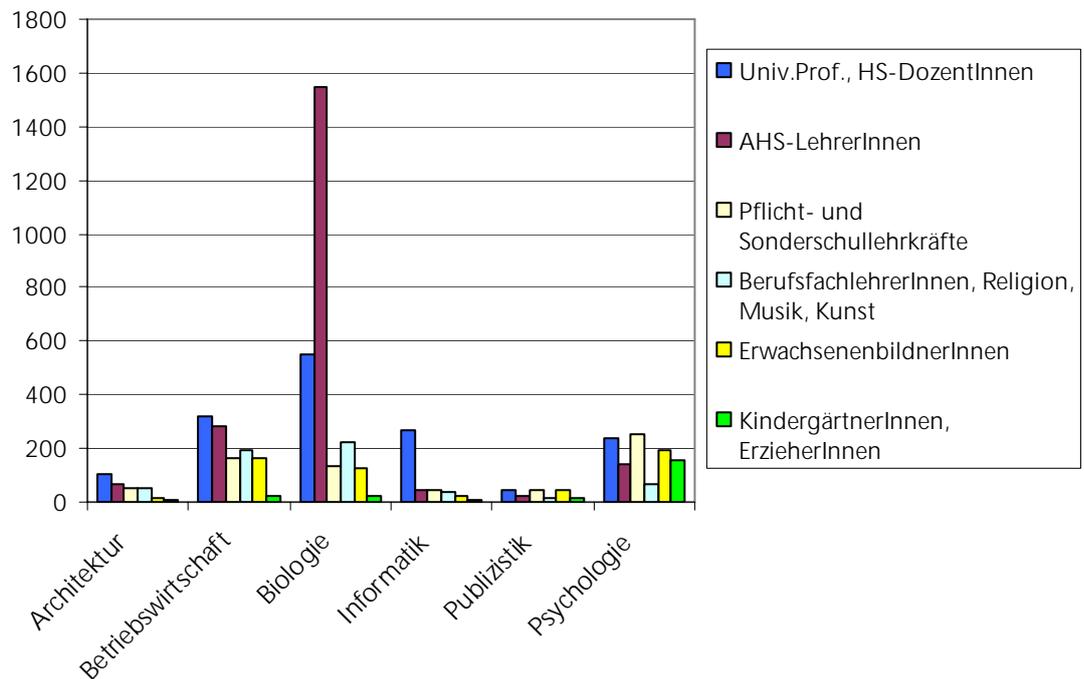
<sup>8</sup> D.s. Beschäftigte, die im eigenen Namen oder für fremde EigentümerInnen Unternehmen bzw. Organisationen mit max. neun MitarbeiterInnen leiten.

<sup>9</sup> Vgl. BMBWK (o.J.a)

**Abbildung 1: Stellung im Beruf, Volkszählung 2001**

Quelle: BMBWK, o.J.

Innerhalb der lehrenden Berufe zeigt sich erwartungsgemäß ein heterogeneres Bild in der Verteilung über die interessierenden Studienrichtungen hinweg: Während in den Fächern Architektur, Betriebswirtschaft und Informatik Lehre an Hochschulen und Universitäten das wichtigste Betätigungsfeld darstellt, ist dies bei Biologie Lehre an Allgemein bildenden Höheren Schulen und bei Psychologie an Pflicht- und Sonderschulen (Abbildung 2). Im Fach Publizistik ist die Differenzierung zwischen den verschiedenen Berufen insgesamt geringer. Für diese Studienrichtung wie auch für Psychologie ist insbesondere der Bereich der Erwachsenenbildung bedeutsam.

**Abbildung 2: Ausgewählte Berufe, Volkszählung 2001**

Quelle: BMBWK, o.J.

### 1.1.3 Arbeitslosigkeit

In Anbetracht der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ist die AkademikerInnenarbeitslosigkeit im Vergleich zu anderen Gruppen am Arbeitsmarkt niedrig. Allerdings ist hier in den letzten Jahren ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Im Vergleich der Arbeitslosenzahlen 2005 von AbsolventInnen von Universitäten und Hochschulen mit anderen Bildungsabschlüssen zeigt sich, daß diese Gruppe mit rd. 3% nach wie vor nur wenig von Arbeitslosigkeit betroffen ist (Tabelle 3).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Vgl. Barbara Zajic 2006, Seite 1.

**Tabelle 3: Arbeitslose nach Bildungsstand – Jahresdurchschnittswerte 2005**

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenbestand	Anteil (in %)
Pflichtschule	117.008	46,3
Lehre	89.827	35,6
Mittlere technisch-gewerbliche Schule	1.275	0,5
Mittlere kaufmännische Schule	6.549	2,6
Sonstige mittlere Schule	6.790	2,7
AHS	7.330	2,9
Höhere technisch-gewerbliche Schule	4.271	1,7
Höhere kaufmännische Schule	3.648	1,4
Sonstige höhere Schule	5.332	2,1
Akademie (Pädak. u.ä.)	1.079	0,4
Fachhochschule	593	0,2
Universität, Hochschule	<b>7.760</b>	<b>3,1</b>
Ungeklärt	1.191	0,5
Insgesamt	<b>252.654</b>	<b>100,0</b>

Quelle: AMS, 2006.

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.), dennoch ist die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Trotz der steigenden Arbeitslosenquote unter AkademikerInnen ist anzumerken, daß die Chance arbeitslos zu werden mit steigendem Qualifikationsniveau abnimmt. Im Vergleich zum Arbeitslosenschnitt insgesamt fällt die Arbeitslosenquote bei AkademikerInnen niedrig aus.

**Tabelle 4: Vorgemerkte Arbeitslose mit „akademischer Ausbildung“<sup>11</sup>**

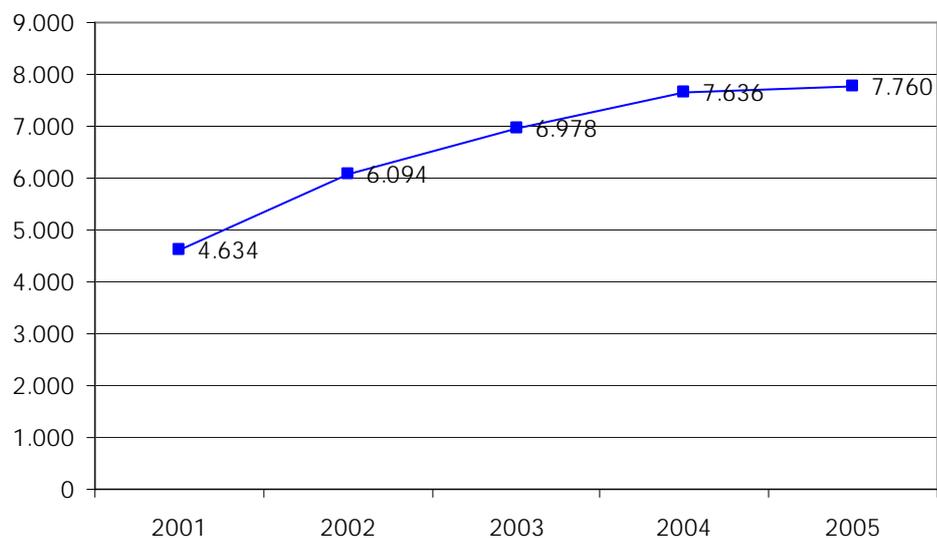
Jahr	Gesamt	Männer	Frauen
2001	5.509	2.696	2.813
2002	7.141	3.581	3.560
2003	8.150	4.145	4.005
2004	8.998	4.458	4.540
2005	9.433	4.501	4.932

Quelle: AMS, Datawarehouse-Abfrage, 2006.

<sup>11</sup> „Akademische Ausbildung“ schließt Abschlüsse der Universität, Akademie, Fachhochschule inkl. Bakkalaureat mit ein.

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an (Tabelle 4, Abbildung 3). Im April 2006 waren 6.951 AkademikerInnen (3% aller arbeitslos gemeldeten Personen) arbeitslos.<sup>12</sup> AbsolventInnen der Studienrichtungen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Rechtswissenschaften, aber auch Medizin sind von der Arbeitslosigkeit insgesamt stärker betroffen.<sup>13</sup>

**Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen mit „akademischer Ausbildung“ 2001-2005**



Quelle: AMS, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006.

### 1.1.3.1 Dauer der Arbeitslosigkeit

Gegenüber der von ArbeitsmarktexpertInnen häufig vertretenen Meinung, daß akademische Arbeitslosigkeit nur vorübergehende temporäre Arbeitslosigkeit darstellt, verdeutlicht der Anteil der AkademikerInnen an der Langzeitarbeitslosenquote ein anderes Bild: Die Langzeitarbeitslosigkeit von AkademikerInnen ist ab Ende der 1990-er Jahre zwar gefallen (2001: 6,5% der gesamten AkademikerInnenarbeitslosigkeit), allerdings ab 2002 wieder

<sup>12</sup> AMS Arbeitsmarkt und Bildung aktuell 2006. Anmerkung: Zu dieser Statistik sei jedoch angemerkt, daß sich die Gesamtzahlen auf AkademikerInnen aller Altersstufen beziehen und AbsolventInnen, die gerade ihr Studium beendet haben nicht erfaßt sind, da sie sich im Normalfall nicht gleich arbeitslos melden können.

<sup>13</sup> AMS Österreich: Kurzinformation Akademikerarbeitslosigkeit Ende März 2006.

angestiegen (2004: 10,9% der Gesamtakademikerarbeitslosenquote).<sup>14</sup> Die Vormerkdauer<sup>15</sup> hat bei arbeitslosen AkademikerInnen im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen deutlich zugenommen. Wenn ein/e AkademikerIn arbeitslos wird, dann dauert es wesentlich länger bis er/sie wieder eine Anstellung findet als bei anderen Arbeitslosen. Dabei sind Akademiker länger in den Vormerkstatistiken enthalten als Akademikerinnen (2005: 170 zu 126 Tagen)<sup>16</sup>.

### 1.1.3.2 Versteckte Arbeitslosigkeit

Eine Problematik, die sich bei der Arbeitslosenstatistik von AkademikerInnen ergibt, ist die im Vergleich zu anderen Gruppen hohe Zahl an versteckter Arbeitslosigkeit.<sup>17</sup> HochschulabsolventInnen, die während ihres Studiums nicht erwerbstätig waren, haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und scheinen deshalb in den Arbeitsmarktstatistiken nicht auf. Auch fehlt vielen AbsolventInnen das (Problem)Bewußtsein, sich beim Arbeitsmarktservice „arbeitssuchend“<sup>18</sup> zu melden. Sie sind der Meinung, das AMS sei für sie nicht zuständig.<sup>19</sup> So waren im April 2006 lediglich 102 Personen mit akademischer Ausbildung als arbeitssuchend beim AMS gemeldet, davon 80 Personen mit einem Hochschulabschluß.<sup>20</sup> Die tatsächliche Zahl der AbsolventInnen, die erwerbslos sind und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, dürfte aber weitaus höher sein.

Während die Entwicklung der AkademikerInnenzahlen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt generell ein weiteres Ansteigen der AkademikerInnenarbeitslosigkeit erwarten lassen, setzen sich UniversitätsabsolventInnen und Studierende nicht oder nur unzureichend mit der

---

<sup>14</sup> Alexander Nagel 2005, Seite 63.

<sup>15</sup> Die Vormerkdauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn der Arbeitslosigkeit und dem Statistik-Stichtagsdatum liegt. Sie stellt die nicht vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit dar und wird nur aus Bestandsmengen berechnet. Um bei kurzfristigen Unterbrechungen einer Arbeitslosigkeit diese nicht in einzelne Kurzperioden zu unterteilen und damit die Berechnung der Vormerkdauer immer wieder von vorne beginnen zu lassen, werden Unterbrechungen bis zu 28 Tagen nicht berücksichtigt. ([www.ams.or.at](http://www.ams.or.at), April 2006.)

<sup>16</sup> AMS Österreich, Datawarehouse-Abfrage Jänner 2006.

<sup>17</sup> Alexander Nagel 2005, Seite 128.

<sup>18</sup> In der AMS Terminologie bedeutet der Status „arbeitssuchend“ eine Meldung beim AMS, ohne den Anspruch auf Leistungsbezug in Form des Arbeitslosengeldes.

<sup>19</sup> Vgl. Alexander Nagel 2005, Seite 127.

<sup>20</sup> AMS Österreich, Datawarehouse-Abfrage Mai 2006.

Perspektive der Arbeitslosigkeit auseinander. Einerseits wird die tatsächliche Arbeitsmarktsituation verdrängt, andererseits wissen Studierende oft wenig über die Berufsaussichten.<sup>21</sup>

#### 1.1.4 Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen stärker hin zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe, sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft:

„Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrierebilder, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger Absolventen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, daß an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.“<sup>22</sup>

Die Veränderung der Arbeitswelt betrifft aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die in zunehmendem Maße projektbezogene Organisation der Arbeit, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiographie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Unternehmen.

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), müssen die Beschäftigten damit rechnen, daß während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten

---

<sup>21</sup> Vgl. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2004.

<sup>22</sup> Wolfgang Mayer et.al. 2002, Seite 409.

notwendig werden. Schon jetzt ist es so, daß sich AkademikerInnen häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) wie bereits erwähnt zunehmen.

### 1.1.5 Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele AbsolventInnen durch sogenannte „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte „Neue Selbständige“), um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen<sup>23</sup> oder um geringfügige Beschäftigung. Für viele AbsolventInnen kann dies auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur absolvierten Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten) bedeuten, die bereits während des Studiums als Nebenjob ausgeübt wurden. In manchen Bereichen erfolgt der Zugang in den eigentlichen ausbildungsadäquaten Beruf über die vorübergehende Ausübung von Tätigkeiten, die keine Universitätsausbildung voraussetzen. Es ist derzeit noch nicht eindeutig feststellbar, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse lediglich zum Zeitpunkt des Berufseinstieges charakteristisch für AkademikerInnen bleiben, oder ob diese sich auf längere Phasen der Karriereentwicklung ausweiten.<sup>24</sup>

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit diesem hängen u.a. vom Verhandlungsgeschick der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung stehen aus Sicht der Betroffenen jedoch auch Nachteile wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.<sup>25</sup>

Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen, wenn „echte“ Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden, obwohl das

---

<sup>23</sup> Einer Einschätzung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bis ins Jahr 2009 zufolge kann davon ausgegangen werden, daß ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsplätze Teilzeitstellen ausmachen wird. (Vgl. Michael Wagner-Pinter 2005.)

<sup>24</sup> Vgl. Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 54.

<sup>25</sup> Vgl. Elisabeth Holzinger 2001, Seite 60f.

Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht.<sup>26</sup> Unter dem Begriff „Scheinselbständige“ werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, arbeits- und sozialrechtlich jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen aber für „Scheinselbständige“ nicht zur Anwendung. Der/die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen, wenn der Verdacht auf „Scheinselbständigkeit“ gegeben ist. In den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit von dem/der AuftraggeberIn jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind zwar generell zunehmend, doch sind sie in gewissen Beschäftigungsbranchen, wie z.B. im Medienbereich<sup>27</sup>, in der Architektur, im Kultur- und im Non-Profit-Bereich verstärkt zu finden, während sie in anderen Branchen<sup>28</sup> (Versicherungswesen, Bankwesen etc.) seltener vorkommen.

## 1.2 UniversitätsabsolventInnen

### 1.2.1 Grunddaten für Österreich

Im Studienjahr 2003/04 waren Österreichweit 20.237 Abschlüsse ordentlicher Studien zu verzeichnen, davon waren 13% AusländerInnen (Abbildung 4). Differenziert nach Art des Abschlusses entfällt die Mehrzahl mit 16.120 auf Diplomstudien, weiters wurden 2.449 Doktoratsstudien, 1.431 Bakkalaureatsstudien und 237 Masterstudien abgeschlossen.<sup>29</sup> Der Anteil der

---

<sup>26</sup> Vgl. Brigitte Mosberger / Karin Steiner 2002, Seite 15f.

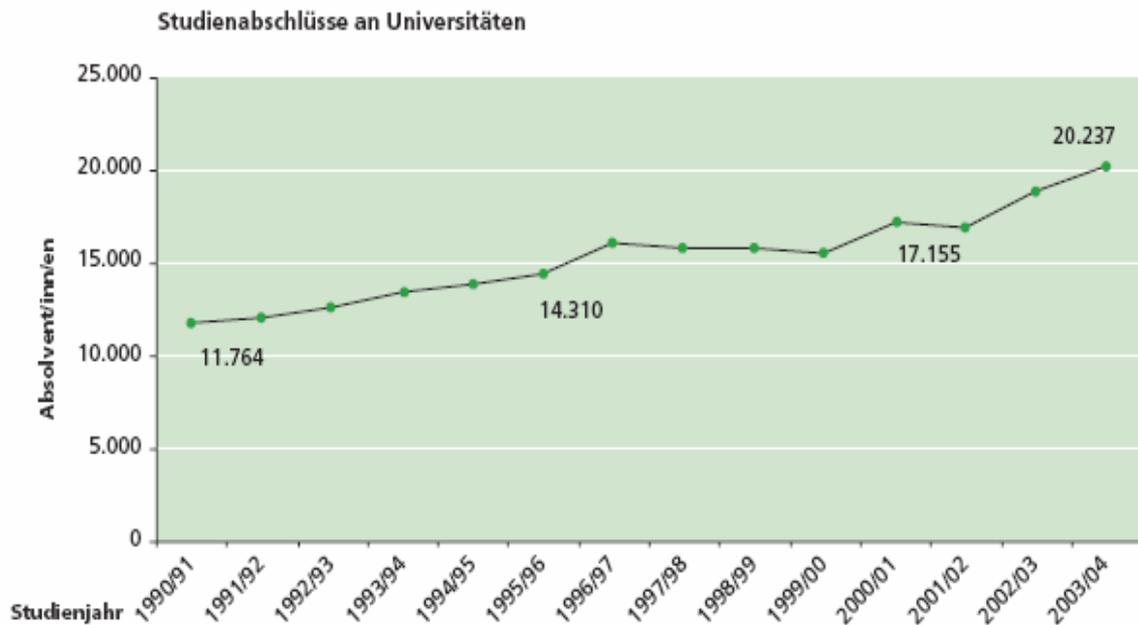
<sup>27</sup> BerufseinsteigerInnen in der Medienbranche werden nur freie Dienstverhältnisse angeboten. In den letzten Jahren konnte eine Zunahme an prekären Beschäftigungsverhältnissen festgestellt werden. Immer mehr Menschen können nicht mehr hauptberuflich von den Einnahmen journalistischer Tätigkeiten leben. (Martin Langeder 2005, Seite 24.)

<sup>28</sup> „Nach Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der WU Wien sind AbsolventInnen von Wirtschaftsstudien noch relativ wenig von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen, in der Regel werden Angestelltenverhältnisse vereinbart.“ (AMS Österreich (Hg.) 2004a, Seite 30.)

<sup>29</sup> Vgl. BMBWK 2006a, Seite 91.

Frauen unter den AbsolventInnen insgesamt liegt bei rd. 52%, d.s. 10.518 Personen.<sup>30</sup> Im Vergleich mit den letzten Jahren hat sich die Zahl der Studienabschlüsse in Österreich beinahe verdoppelt.<sup>31</sup>

#### Abbildung 4: Entwicklung der Studienabschlüsse in Österreich



Quelle: BMBWK, 2006b.

Trotz dieser Erhöhung der Zahl der HochschulabsolventInnen in den letzten Jahrzehnten ist im OECD-Vergleich der Anteil von Personen mit einem Hochschulabschluß gemessen an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung in Österreich gering. 2003 lag dieser Wert bei 7%, im OECD-Mittel sind es 15%. Im Vergleich der sogenannten „erweiterten Akademikerinnenquote“, bei der auch AbsolventInnen von Kollegs, Akademien, Meister- und Werkmeisterausbildungen berücksichtigt werden, liegt der österreichische Anteil bei 15%, das OECD-Mittel bei 23%.<sup>32</sup>

Die für diese Studie gewählten Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie, Publizistik und Kommunikationswissenschaft stellten im Studienjahr 2004/05 rd. ein Viertel (27%) der AbsolventInnen. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Entwicklung der jeweiligen

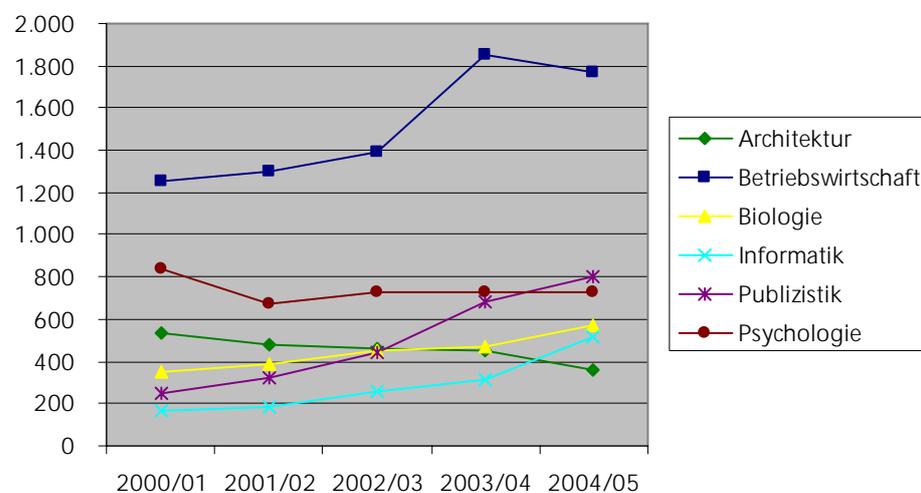
<sup>30</sup> Vgl. BMBWK (o.J.), Daten für 2003/04.

<sup>31</sup> Vgl. BMBWK 2006b, Seite 195.

<sup>32</sup> Vgl. BMBWK 2006a, Seite 97.

Abschlußzahlen der Studienjahre 2000/01 bis 2004/05 (Abbildung 5).<sup>33</sup> Bei der Studienrichtung Architektur ist die Anzahl der AbsolventInnen zwischen 2000 und 2005 rückgängig – im Studienjahr 2000/01 waren es knapp unter 600 AbsolventInnen und fünf Jahre später waren es knapp unter 400. Beim Studium der Betriebswirtschaft sieht es anderes aus: im Jahr 2000/01 waren es noch knapp über 1.200 AbsolventInnen, dann kam 3 Jahre später ein starker Anstieg der AbsolventInnenzahl auf knapp über 1.800 und 2004/05 waren es dann knapp unter 1.800. In der Studienrichtung Biologie ist ein leichter Anstieg von etwa 400 AbsolventInnen im Studienjahr 2000/01 auf etwa 600 im Studienjahr 2004/05 zu verzeichnen. Die Anzahl der Informatik-AbsolventInnen hat sich zwischen 2000 und 2005 verdreifacht – von knapp unter 200 auf knapp unter 600. Ein stärkerer Anstieg ist bei den PublizistInnen zu verzeichnen und zwar von etwa 200 AbsolventInnen auf 800. Bei der Studienrichtung Psychologie ist ein leichter Rückgang von knapp über 800 AbsolventInnen auf knapp unter 800 innerhalb von fünf Jahren zu sehen.

**Abbildung 5: AbsolventInnen (InländerInnen) Studienjahre 2000/01 bis 2004/05 (absolut)**



Quelle: BMBWK o.J.

### 1.2.2 Erwartungen und Wirklichkeit

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die

<sup>33</sup> Vgl. BMBWK (o.J.), Daten für 2000/01 bis 2004/05.

Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen<sup>34</sup> oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung im Jahr 2004 glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewußt zu haben, was ihn/sie im Studium erwartet.<sup>35</sup> Ein wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach höchst selten bei den StudentInnen vorhanden. Anhand einer AbsolventInnenbefragung im Jahr 2004 konnte festgestellt werden, daß ein Drittel der befragten JungakademikerInnen noch nie eine Berufsinformationsveranstaltung besucht hat.<sup>36</sup> Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.<sup>37</sup>

Bezüglich der Beschäftigungschancen schätzen AbsolventInnen, die schon im Arbeitsmarkt stehen, die Situation für JungakademikerInnen schlechter ein als ihre eigene. Jede/r Zweite schätzt die beruflichen Aussichten für neue BerufseinsteigerInnen als gering (33,2%) oder „katastrophal“ (17%) ein. Dabei sind insbesondere AbsolventInnen der Psychologie sehr skeptisch, was die Beschäftigung von JungakademikerInnen betrifft.<sup>38</sup>

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluß wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht-ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muß. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.<sup>39</sup> Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, daß das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

---

<sup>34</sup> Vgl. Thomas Kühn 1999, Seite 112ff.

<sup>35</sup> Vgl. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2004.

<sup>36</sup> Alexander Nagel 2005, Seite 128.

<sup>37</sup> Vgl. Lorenz Lassnigg et. al. 2000, Seite 129f.

<sup>38</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 68.

<sup>39</sup> Vgl. Lukas Mitterauer / Walter Reiter 2000, Seite 113.

Tatsächlich liegt das durchschnittliche Einkommen von AkademikerInnen allerdings nach wie vor signifikant über dem anderer Berufsgruppen. Die Angemessenheit zwischen Studium und Beschäftigung ist in Österreich ebenfalls hoch. Einer Studie<sup>40</sup> entsprechend befanden knapp zwei Drittel der Befragten eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45%) schätzten ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Bei etwa vier von zehn Befragten entspricht die aktuelle berufliche Situation den Erwartungen und lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar. Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt unzufrieden oder sehr unzufrieden. Nach Studienrichtung differenziert äußerten sich AbsolventInnen von BWL oder Wirtschaftsinformatik, technischen Studien, Lehramt sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zufriedener, AbsolventInnen von philologisch-kulturkundlichen und von medizinbezogenen Studien als unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation.<sup>41</sup>

Ingesamt scheint ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium allerdings nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend. Rückblickend würden in Österreich mehr als zwei Drittel (69%) dasselbe Studium wieder wählen. 7% gaben an, sie würden überhaupt nicht mehr studieren, nur 3% der befragten AbsolventInnen würden sich für einen niedrigeren Abschluß entscheiden.<sup>42</sup>

### 1.2.3 Studienverhalten

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Auswirkungen auf das Studienverhalten.<sup>43</sup> Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Ausmaß der studentischen Aktivitäten und die Breite des

---

<sup>40</sup> Helmut Guggenberger et. al. 2001. Seite 35.

<sup>41</sup> Vgl. Helmut Guggenberger et. al. 2001. Seite 36.

<sup>42</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 34.

<sup>43</sup> Vgl. Lukas Mitterauer / Walter Reiter 2000, Seite 69 ff.

Engagements. Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit mehreren Jahren nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen.

Die Studienzeit ist daher zunehmend eine Zeit der Unsicherheit, die viele Studierende auf einen möglichst kurzen Zeitraum beschränken möchten. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Dieses Verhalten bedeutet allerdings nicht unbedingt, daß die ursprüngliche, meist stark intrinsisch-fachlich orientierte Studienmotivation aufgegeben wird. Meistens wird versucht, diese unterschiedlichen Ansprüche zu vereinbaren, indem das inhaltliche Interesse entsprechend dem restriktiveren Studienverhalten umgesetzt wird.

Tendenziell ist das Studienverhalten angesichts der zunehmend verengten Übergänge in den Beruf allerdings von einem unkritischen Konsumieren von Studieninhalten und abnehmender Kooperationsbereitschaft geprägt. Der Wunsch nach einem höheren Verschulungsgrad des Studiums und der Beibehaltung gewohnter Arbeits- und Lernformen wächst.

Politische und wirtschaftliche Leistungs- und Effizienzimperative, die u.a. in Anforderungen wie verkürzter Studiendauer bei gleichzeitig mehr Praxiserfahrung und mehr Selbständigkeit und Eigeninitiative kombiniert mit unternehmerischem Denken seitens der Studierenden zum Ausdruck kommen, wirken damit weitgehend kontraproduktiv auf die Leistungsbereitschaft und die Möglichkeiten zur Entwicklung von Selbständigkeit.

Eine andere Verhaltensstrategie ist eine individuelle Verlängerung der Studienzeiten, um den wartenden Arbeitsmarktproblemen möglichst lange aus dem Weg zu gehen, bzw. um den Übergang in das Beschäftigungssystem sukzessive zu gestalten.

Die Verlängerung der Studienzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (bzw. sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlußphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt.

Das Zentrum für Berufsplanung<sup>44</sup> der Wirtschaftsuniversität Wien konnte bei AbsolventInnen einen Trend zur Verlängerung der Ausbildungszeit feststellen, da in der Hoffnung auf eine zwischenzeitige Verbesserung des Arbeitsmarktes vermehrt postgraduale Ausbildungen begonnen werden. Auch andere Untersuchungen bestätigen diesen Trend; so studierte 1994/95 schon jede/r Neunte weiter (12%).<sup>45</sup> In diesem Zusammenhang ist auch festzustellen, daß in Österreich die Bildungsnachfrage tendenziell zu den höchsten Abschlüssen tendiert. Die Einführung bzw. die Umstellung auf die Bakkalaureatsabschlüsse wird zeigen, inwiefern die neuen Titel Akzeptanz und Bedarf am Arbeitsmarkt erfahren.

### 1.2.3.1 Studiendauer

In Österreich beträgt die Studiendauer im Durchschnitt derzeit über sieben Jahre bis zum ersten Abschluß.<sup>46</sup> Das mag auch an der fehlenden Unterscheidung zwischen den Beschäftigungsformen der StudentInnen während der Studienzzeit liegen. Das Hochschulsystem unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitstudierenden, sodaß berufstätige Studierende nicht ausreichend in den Untersuchungen berücksichtigt werden.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Vgl. AMS Österreich (Hg.) 2004a, Seite 27.

<sup>45</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 8.

<sup>46</sup> Artur Schneeberger 2004, Seite 43.

<sup>47</sup> Laut dem Universitätsbericht 2005 waren ca. 80% aller AbsolventInnen der Studienjahre 2000/01 bis 2002/03 zumindest gelegentlich während ihres Studiums erwerbstätig. 17% waren fast während ihres ganzen Studiums mehr als halbbeschäftigt erwerbstätig.

Der Anteil der AbsolventInnen, die während ihres Studiums regelmäßig erwerbstätig waren (besonders häufig AbsolventInnen der Sozial und Wirtschaftswissenschaften, der Technik und der Bodenkultur) ist von 26% im Studienjahr 1990/91 auf 38% 2003/04 gestiegen. Die Zahl der „VollzeitstudentInnen“ ist in der gleichen Zeit von 34% auf 23% gesunken. (Statistik Austria 2005, Seite 17.)

## 1.3 Berufseinstieg

### 1.3.1 Wie lange wird gesucht, bis eine reguläre Anstellung gefunden wird?

Vor 10 Jahren<sup>48</sup> waren 15% der HochschulabsolventInnen sofort bei ihrer Beschäftigungssuche erfolgreich, bei 41% dauerte die Suchdauer drei Monate. Nach einem halben Jahr hatten insgesamt drei Viertel eine Anstellung gefunden.<sup>49</sup>

Ein wichtiges Kriterium bei der Jobwahl ist die geografische Nähe des Arbeitsplatzes zum Partner/zur Partnerin beziehungsweise zu den Eltern (65%). Nur jede/r Fünfte bewertet der Aspekt der Auslandstätigkeit als wichtig.

Es werden mehrheitlich Vollzeitbeschäftigungen von den AbsolventInnen angestrebt, für nur 16% der Befragten spielt bei der Jobsuche die Teilzeitmöglichkeit eine Rolle.<sup>50</sup>

Aus Sicht der AbsolventInnen entscheidet ihr persönliches Auftreten (für 80% sehr wichtig bzw. wichtig) sowie ihr Studienfach (77%) beim ersten Arbeitgeber, ob sie die Stelle bekommen. Auch sind für 49% der Befragten ihrer Einschätzung nach ihre beruflichen Vorerfahrungen während des Studiums und ihre Computerkenntnisse entscheidend, ob sie aus der Sicht des Arbeitgebers für die Stelle in Frage kommen. Weniger bedeutsam werden Auslandserfahrungen, der Ruf der Universität, Fremdsprachenkenntnisse sowie die Examensnoten von den AbsolventInnen eingeschätzt.<sup>51</sup>

### 1.3.2 Wie wird der erste Job gefunden?

Die meisten österreichischen AbsolventInnen beginnen um die Zeit des Studienabschlusses eine Beschäftigung zu suchen.<sup>52</sup> Als die wichtigste Suchstrategie wird die direkte Kontaktaufnahme mit den ArbeitgeberInnen bewertet. Diese wird von zwei Drittel der JungakademikerInnen angewandt, für

---

<sup>48</sup> Aktuelle Studien zur Suchdauer österreichischer HochschulabsolventInnen beim Berufseinstieg gibt es leider nicht.

<sup>49</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 9.

<sup>50</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 9.

<sup>51</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 9.

<sup>52</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 9. Es muß berücksichtigt werden, daß parallel verschiedene Möglichkeiten der Bewerbung von den AbsolventInnen ausgeschöpft werden.

ein Drittel ist diese Art der Initiativ-Bewerbung erfolgreich gewesen.<sup>53</sup> Als zweithäufigste Strategie bewerben sich AbsolventInnen auf ausgeschriebene Stellen (64%), bei einem Viertel der Befragten verläuft diese Art der Bewerbung erfolgreich.

Die Anzahl der Kontakte (Bewerbungen, Vorstellungsgespräche) bis zur ersten Anstellung kann sehr unterschiedlich ausfallen. Die Hälfte der Befragten hatte nach bis zu sieben Bewerbungen eine Anstellung, bei einem weiteren Viertel erhöhte sich die Anzahl auf 20 Bewerbungen. Nur bei einem Siebentel wurden 100 bis 500 Bewerbungen geschrieben, bis sich eine Anstellung ergab.

Die Dienste des Arbeitsmarktservices<sup>54</sup> wurden von einem Drittel der befragten AbsolventInnen in Anspruch genommen, erwiesen sich allerdings nur bei 2% der Beschäftigungssuchenden als erfolgreich.<sup>55</sup> Diese schlechte Vermittlungsquote ist in der Literatur immer wieder zu finden: So haben in einer AbsolventInnenbefragung 2004 von 283 Personen nur drei Personen (1,1%) über das AMS ihre Stelle finden können.<sup>56</sup>

Für AkademikerInnen insgesamt nennt das AMS für Ende März 2006 466 gemeldete offene Stellen (Tabelle 5). Davon entfallen rd. drei Viertel auf UniversitätsabsolventInnen. Lediglich in Oberösterreich liegt die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen für AbsolventInnen von Fachhochschulen mit 47 höher als jene von Universitäten.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 8.

<sup>54</sup> Die Quote der gemeldeten offenen Stellen ist für AkademikerInnen beim AMS niedrig. (Alexander Nagel 2005, Seite 96.)

<sup>55</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 9.

<sup>56</sup> Alexander Nagel 2005, Seite 114.

<sup>57</sup> AMS Österreich (Hg.) 2006.

**Tabelle 5: Offene Stellen für AkademikerInnen nach Bundesländern März 2006  
(Bestand sofort verfügbarer offener Stellen zum Stichtag)**

Bundesland	Universität	Fachhochschule	Bakkalaureat
Burgenland	1	0	0
Kärnten	50	8	0
Niederösterreich	52	9	0
Oberösterreich	45	47	0
Salzburg	12	8	0
Steiermark	88	5	0
Tirol	31	6	0
Vorarlberg	7	11	0
Wien	68	18	0
<b>Gesamt</b>	<b>354</b>	<b>112</b>	<b>0</b>

Quelle: AMS, 2006.

Bei der Rekrutierungsform spielt die Größe des Unternehmens eine wesentliche Rolle, so schalten größere Unternehmen klassische Inserate, während Kleinunternehmen ihre Stellen tendenziell eher durch persönliche Kontakte besetzen.<sup>58</sup>

### 1.3.2.1 Soziale Netzwerke

Der Aspekt der sozialen Netzwerke ist zwar sozialwissenschaftlich theoretisch sowie empirisch erfaßt, doch fand bislang die Einbettung in Arbeitsmarktstudien nur in geringem Maße statt. Dennoch gibt es stichhaltige empirisch untermauerte Hinweise für die besondere Bedeutung von Vernetzung und sozialem Kapital hinsichtlich des Agierens am Arbeitsmarkt von der Jobsuche bis hin zu Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit. So verhilft ein „hoher Grad an sozialem Kapital [...] zur effizienten Nutzung des Informationspotentials auf dem Arbeitsmarkt, reduziert mithin anstehende Such- und Transaktionskosten, sichert die Qualität von Stellenbewerbern, mindert die Problematik der Nichtkooperation zwischen In- und OutsiderInnen auf dem Arbeitsmarkt und begrenzt damit in der Summe die Zahl von Arbeitslosen.“<sup>59</sup>

<sup>58</sup> Ruth Finder 1997, Seite 20.

<sup>59</sup> Markus Freitag 2000, Seite 186f.

Eine in Deutschland durchgeführte Studie<sup>60</sup>, die die sozialen Netzwerke zu Berufseinstieg von Soziologie-AbsolventInnen untersuchte, stellte fest, daß AbsolventInnen, die in ein soziales Netzwerk eingebettet waren, dreimal so rasch ihre Erstbeschäftigung nach dem Abschluß fanden wie AbsolventInnen, die auf keine sozialen Netzwerke zurückgreifen konnten. Entsprechend der Ergebnisse dieser Studie spielen andere Faktoren wie Praktika, Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse sowie Abschlußnoten im Vergleich zur Bedeutung der sozialen Kontakte keine Rolle.<sup>61</sup>

Die Rolle von sozialen Kontakten, die während des Studiums geknüpft wurden sowie persönliche Kontakte verschaffen jedem/r Zehnten seine/ihre Beschäftigung.<sup>62</sup> Die Bedeutung sozialer Netzwerke wird auch auf Seiten der ArbeitgeberInnen in dieser Weise eingeschätzt. „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 Informationsquelle zurück.“<sup>63</sup>

Auch die Hilfestellung von Lehrenden beim Einstieg in den Beruf findet im Rahmen eines sozialen Netzwerkes statt. In einer österreichischen AbsolventInnenbefragung, die über Soziologie-AbsolventInnen der letzten fünf Jahre Aufschluß gibt, nennen 9% der Befragten die Lehrenden als nützliche Kontakte für ihren späteren Beruf.<sup>64</sup>

Zwar spielen persönliche Kontakte und damit das soziale Kapital der Arbeitssuchenden eine wichtige Rolle beim Berufseinstieg, aufgrund ihres stark informellen Charakters werden die betreffenden Aspekte jedoch zumeist nicht ausdrücklich kommuniziert. Um soziales Kapital besser für die Arbeitssuche nutzen zu können, bedarf es weiterhin einer genaueren Klärung dieses Konzeptes für Vermittlungsprozesse, um auf dieser Basis konkrete Maßnahmen für Arbeitssuchende entwerfen zu können.

---

<sup>60</sup> Sonja Haug / Per Kropp 2002, Seite 15.

<sup>61</sup> Ebenda, Seite 17.

<sup>62</sup> Vgl. Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 8.

<sup>63</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 37; vgl. auch ebenda, Seite 64.

<sup>64</sup> Sylvia Supper et. al. 2005, Seite 45.

### 1.3.3 Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche von AkademikerInnen beim Berufseinstieg

Durch die große Vielfalt an Studienrichtungen ist es schwierig, die Tätigkeitsbereiche der beschäftigten AkademikerInnen umfassend einzugrenzen. Zudem gilt es, zwischen den möglichen Beschäftigungsfeldern und den Beschäftigungschancen zu unterscheiden.

Nach den für **WirtschaftswissenschaftlerInnen** boomenden Jahren 1999 und 2000, in denen es durchaus vorkam, daß die Firmen sich bei den AbsolventInnen beworben haben, kam es zu einem dramatischen Rückgang des Arbeitsmarktes. Es wurden 60-70% weniger Stellenangebote vermerkt als in den boomenden Jahren zuvor.<sup>65</sup> Neben dieser verschlechterten Arbeitsmarktsituation weisen AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften ein hohes Maß an Flexibilität auf, was ihre berufliche Einsatzfähigkeit betrifft. Sie können im Bereich des Managements, der Buchhaltung, im Controlling, im Personalwesen, aber auch in genuin anderen Bereichen wie z.B. Marketing, PR und Werbung verstärkt Beschäftigungsmöglichkeiten finden.<sup>66</sup> Beschäftigungschancen sind auch in den Branchen Wirtschafts- und Steuerberatung zu sehen.<sup>67</sup>

**Publizistik und KommunikationswissenschaftlerInnen** sind hauptsächlich im Medienbereich (PR und Marketing), im Verlagswesen und im Kunst- und Kulturbereich beschäftigt. Beschäftigungschancen sind in den neuen Kommunikationsbranchen (Verschmelzung von Medienangeboten) zu erwarten. AbsolventInnen der philosophischen Fakultät sind im privatwirtschaftlichen Bereich stärker gefordert, Unternehmen ihre fachlichen Vorzüge und möglichen Einsatzgebiete zu präsentieren, da sie meist nicht als die allgemeine Zielgruppe von Stelleninseraten angesprochen werden.<sup>68</sup>

**PsychologInnen** sind zu einem Großteil im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Eine immer größere Bedeutung spielt auch die Beschäftigung in Unternehmen in der Markt- und Meinungsforschung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie im Management. In Wirtschaftsunternehmen sind PsychologInnen mit Aufgaben der Betriebspsychologie, Personalführung und Managementberatung befaßt.<sup>69</sup> Die Möglichkeit einer Zusatzausbildung, wie z.B. zum/zur klinischen PsychologIn oder zum/zur PsychotherapeutIn, wird von

---

<sup>65</sup> AMS Österreich (Hg.) 2004a, Seite 23.

<sup>66</sup> Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 40/41.

<sup>67</sup> Vgl. Maria Hofstätter / René Sturm 2004, Seite 23.

<sup>68</sup> Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 41.

<sup>69</sup> AMS Österreich (Hg.) 2004b, Seite 69.

vielen Psychologie-AbsolventInnen genutzt. Beschäftigungschancen lassen sich im privatwirtschaftlichen Bereich, in der Unternehmensberatung, in der Selbständigkeit und im gerontologischen Bereich finden.

**BiologInnen** sind größtenteils im Unterrichtswesen und im Forschungsbereich beschäftigt. Neben diesen klar abgrenzbaren Beschäftigungsprofilen findet man sie auch in auf den ersten Blick fachfremden Bereichen, wie z.B. im Bereich des Großhandels und in der Unternehmensberatung. Die Stellen im Umweltbereich werden selten auf dem klassischen Weg mittels Inseraten ausgeschrieben.<sup>70</sup> Die AbsolventInnen müssen sich ihren Markt oft erst schaffen. Als Beschäftigungschancen werden die Forschung im Bereich der Mikrobiologie und Genetik sowie die Einbindung von BiologInnen in gesetzlich vorgeschriebene Umweltverträglichkeitsprüfungen gesehen.

AbsolventInnen der **Architektur** kommen mehrheitlich in Architektenbüros unter. Erst nach mehreren Praxisjahren ist es möglich, die Ziviltechnikerprüfung zu absolvieren um den Beruf als selbständige/r ArchitektIn auszuüben. Der Schritt in die Selbständigkeit ist für diese Berufsgruppe nicht selten.<sup>71</sup> Die Beschäftigungschancen sind im Bereich der Sanierung und im Umbau von Gebäuden (Einhaltung der EU-Richtlinien, Dachbodenausbau, etc.) zu finden.

**InformatikerInnen** sind vorwiegend in der Softwareentwicklung, der Programmierung, der Herstellung von Netzwerken und im Bereich der Nachrichtentechnik beschäftigt. Nach dem Boom Ende der 1990er Jahre hat sich die Arbeitsmarktsituation in den letzten Jahren stabilisiert<sup>72</sup>. Beschäftigungschancen bieten sich v.a. in der Softwareentwicklung und Programmierung<sup>73</sup>, wo insbesondere die Bereiche E-Government und IT-Sicherheit eine starke Rolle spielen.<sup>74</sup> Fast zwei Drittel aller Stellenanzeigen im Bereich der Informatik setzten ein Informatik-Studium voraus. Die Konkurrenz zu anderen StudienabsolventInnen (Wirtschaftsinformatik) oder zu anderen Qualifikationsniveaus (HTL) ist daher sehr gering.<sup>75</sup> Die Beschäftigungschancen von TechnikerInnen aller Qualifikationsstufen sehen Unternehmen nur in einem

---

<sup>70</sup> Im gesamten Jahr 2001 wurden mittels Stellenanzeigen nur 78 Personen aus dem Bereich Umwelt gesucht, die „nur“ Maturaniveau als Anforderung stellten. (MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) 2002, Seite 8.) Im ersten Halbjahr 2004 fand sich keine einzige Stellenanzeige im Bereich Umwelt. (MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) 2004, Seite 4.)

<sup>71</sup> Vgl. Burkhard Fröhlich / Sonja Schulenburg 2003.

<sup>72</sup> Vgl. Krenn 2002.

<sup>73</sup> MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) 2002, Seite 34.

<sup>74</sup> AMS Österreich (Hg.) 2004c, Seite 36.

<sup>75</sup> MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) 2002, Seite 35.

sehr engen Segment, nämlich im EDV-Bereich, der Produktion und der Forschung.<sup>76</sup>

Grundsätzlich gilt: Je abstrakter die formale Grundausbildung von den Personalverantwortlichen eingestuft wird, desto eher zählt der Nachweis von beruflicher Praxis und Zusatzqualifikationen.

Im Falle eines Branchen- oder eines Tätigkeitswechsels ist die breite theoretische (universitäre) Ausbildung von Vorteil, da sie eine höhere berufliche Flexibilität ermöglicht. Spezialisierungen erschweren diese Flexibilität.

Das Verhältnis zwischen Studium und Erwerbstätigkeit – also das Maß, inwiefern die universitäre Ausbildung die spätere Beschäftigungstätigkeit voraussetzt – wird von den berufstätigen AkademikerInnen unterschiedlich bewertet. Entsprechend einer österreichischen Teilstudie war für etwas weniger als die Hälfte der AbsolventInnen das gewählte Studienfach die einzig mögliche bzw. bei weitem die beste Fachrichtung. Ein Viertel ist der Meinung, daß eine andere Fachrichtung ebenso auf die beruflichen Aufgaben hätte vorbereiten können. Jede/r zehnte befragte AbsolventIn war der Ansicht, daß ein Hochschulstudium für ihre/seine berufliche Tätigkeit nicht erforderlich sei.<sup>77</sup> Im europäischen Schnitt schätzten die österreichischen AbsolventInnen die Angemessenheit von Studium und Beschäftigung skeptischer ein. Nur knapp zwei Drittel befanden eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Arbeit.<sup>78</sup>

#### **1.3.4 Verdienst zum Zeitpunkt des Berufseinstieges**

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse machen. Im privatwirtschaftlichen Sektor (Dienstleistung, Industrie) werden im allgemeinen höhere Einstiegsgehälter als im öffentlichen Bereich ausbezahlt; das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft verteilt sich nach Angaben befragter Unternehmen in Österreich folgendermaßen:<sup>79</sup>

- 5% verdienen bis 1.453.- Euro
- 70% verdienen zwischen 1.454.- und 2.180.- Euro,

---

<sup>76</sup> Vgl. Ruth Finder 1997, Seite 40.

<sup>77</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 24.

<sup>78</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 25.

<sup>79</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 43.

- 21% verdienen zwischen 2.181.- und 2.907.- Euro und
- 4% verdienen über 2.907.- Euro.

Diese Einschätzung enthält aber nur den offiziellen Anteil der AkademikerInnen-Beschäftigung zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs. Viele AbsolventInnen arbeiten als Notlösung unregelmäßig oder sind in prekären Beschäftigungsverhältnissen, z.B. als unbezahlte oder schlecht bezahlte ProjektmitarbeiterInnen.

90% der Befragten hatten in den letzten fünf Jahren ihr Studium abgeschlossen, dementsprechend sind wenige Berufsjahre in den Gehältern integriert. Über 40% der berufstätigen AbsolventInnen verdient zwischen 1.200 und 1.800 Euro netto im Monat. In dieser Studie<sup>80</sup> kamen auch geschlechtsspezifische Unterschiede im Verdienst, gerade auch im privatwirtschaftlichen Bereich im gleichen Ausbildungssegment, zum Vorschein. So waren Frauen überdurchschnittlich in den unteren Einkommenskategorien zu finden, Männer fanden sich überdurchschnittlich in den oberen.

Aufgrund der verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten muß auch der Weg in die Selbständigkeit berücksichtigt werden. Gerade in spezifischen Studienrichtungen, wie z.B. der Architektur, ist der Weg in die Selbständigkeit durch das hohe Maß an Selbstbestimmtheit positiv bewertet. Hier gibt es allerdings wenig Datenmaterial, welches über die Verdienstmöglichkeiten Aufschluß gibt.

### **1.3.5 Wodurch erhöhen sich die Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg?**

In diesem Abschnitt werden die unterschiedlichen Anforderungen bzw. Erwartungen der Unternehmen und BerufseinsteigerInnen gegenübergestellt: Welche Qualifikationen erwarten sich Unternehmen von JungakademikerInnen? Und welche Qualifikationen haben HochschulabsolventInnen vorzuweisen? Dem Matching zwischen Angebot (AbsolventInnen) und Nachfrage (Privatwirtschaft) soll hier nachgegangen werden.

---

<sup>80</sup> Alexander Nagel 2005, Seite 112.

### 1.3.5.1 Praxiserfahrung während des Studiums

Die Rolle der beruflichen Praxiserfahrung<sup>81</sup> nimmt einen immer größeren Stellenwert ein, auch in der Bewertung von den AbsolventInnen selbst. Mehr als 56% schätzen ihre beruflichen Vorerfahrungen für die Tätigkeit im derzeitigen Beruf als unbedingt notwendig ein.<sup>82</sup> Eine Unternehmensbefragung ergab, daß die Einarbeitungsphase in rund zwei Drittel der Betriebe für neu eingestellte AkademikerInnen zwischen zwei und sechs Monaten dauern kann. Jedes vierte Unternehmen schult seine neu eingestellten akademischen MitarbeiterInnen zwischen einem halben Jahr und länger als ein Jahr ein. Die vorberufliche Erfahrung der AkademikerInnen hilft die Einschulungsdauer zu verkürzen.<sup>83</sup>

Es findet sich selten noch ein/e Absolvent/in, der/die keinerlei praktische Berufserfahrung in Form eines Praktikums oder eines Teilzeitjobs gemacht hat.<sup>84</sup> Damit scheint auch ein oft in die Diskussion gebrachter Vorteil der Fachhochschulen aufgrund ihrer Pflichtpraktika gegenüber den UniversitätsabsolventInnen nicht mehr stichhaltig zu sein.

Die Bedeutung von Praxiserfahrung wird auch in den Einschätzungen vieler HochschulabsolventInnen deutlich, wenn sie den Universitätsabschluß explizit als nicht erforderlich für ihre Tätigkeiten halten (28%). Mehr als ein Viertel sieht den Abschluß aus formalen Gründen als notwendig an, aber nicht aus inhaltlichen. Das Studium wird nur von 50% der Befragten als Berufsvoraussetzung gesehen.<sup>85</sup> Ohne den Verweis auf einschlägige Praktika oder Teilzeitjobs hat man es als AbsolventIn schwer beim Berufseinstieg. Gemäß einer AMS-Studie fanden 8,3% der AbsolventInnen ihre derzeitige Stelle aufgrund eines Praktikums.<sup>86</sup>

Die Kehrseite dieser Forderung nach Praxiserfahrung zeigt sich auch im internationalen Trend der zunehmenden Anzahl an Praktikastellen, die sich bei genauerer Betrachtung als verdeckte Vollzeitstellen darstellen und ausgebildete

---

<sup>81</sup> Pöllauer 1998, Seite 41.

<sup>82</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 64.

<sup>83</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 73.

<sup>84</sup> Vgl. Ursula Axmann 2004.

<sup>85</sup> Die nicht unmittelbare Notwendigkeit eines akademischen Abschlusses wird auch von der Seite der Unternehmen geteilt: Rund 80 % der befragten Unternehmen gab in diesem Zusammenhang an, daß AkademikerInnen durch andere MitarbeiterInnen ohne universitäre Ausbildung ersetzbar seien. (Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 73.) Dort, wo breites Allgemeinwissen oder Zusatzqualifikationen gefragt sind, werden AkademikerInnen von den Unternehmen nur vereinzelt als ersetzbar wahrgenommen (Ruth Finder 1997, Seite 29)

<sup>86</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 62.

JungakademikerInnen oft unentgeltlich für einen relativ langen Zeitraum mit der vagen Hoffnung auf Übernahme nach Praktikumsende beschäftigen. In der deutschsprachigen Literatur ist dieses Phänomen als „Generation Praktikum“<sup>87</sup> bekannt, in Frankreich unter der Bezeichnung „Génération Précaire“. Wurden Praktika als problematischer Berufseinstieg früher eher mit AbsolventInnen der Geisteswissenschaften in Verbindung gebracht, so hat sich die Vorgehensweise auch auf andere Studienrichtungen, wie die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Jus und Architektur ausgeweitet.

Weiters kann der Aspekt der Berufserfahrung mit dem beruflichen Einstiegsalter in Verbindung gebracht werden. Denn von Seiten der Unternehmen werden JungakademikerInnen ohne berufliche Erfahrung ab einem gewissen Alter nicht mehr problemlos eingestellt<sup>88</sup>: So haben HochschulabsolventInnen über 28 Jahre ohne Berufserfahrung bei fast jedem zweiten Unternehmen schlechte Chancen („nur im Ausnahmefall“) eingestellt zu werden, für AkademikerInnen mit Berufserfahrung liegt die Altersgrenze für eine gute Vermittelbarkeit bei 35 Jahren. Diese Altershürden können sich speziell für Frauen, die während ihres Studiums Kinder bekommen, negativ auswirken.

In den Stelleninseraten werden von Unternehmen zwei Merkmale in Bezug auf die Berufserfahrung ausgewiesen: die Dauer und der Inhalt der bisherigen beruflichen Praxis. Wenn bestimmte Inhalte von den Unternehmen erwartet werden, wird der Terminus „einschlägig“ verwendet.<sup>89</sup>

Viele Stellenanzeigen suchen explizit nur berufserfahrene AkademikerInnen<sup>90</sup>: So richten sich 82% der Stelleninserate im IT-Bereich an BewerberInnen mit Berufserfahrung, davon setzen 33% eine mehrjährige Berufspraxis voraus.<sup>91</sup>

---

<sup>87</sup> Vgl. Katja Lachnit / Stefanie Schulte 2005, Seite 103.

<sup>88</sup> Ruth Finder 1997, Seite 4.

<sup>89</sup> Josef Mair / Rainer Loidl-Keil 2005, Seite 36.

<sup>90</sup> Speziell größere Unternehmen (mehr als 200 Beschäftigte) greifen sehr gerne auf die noch „formbare“ Gruppe mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung zurück. Ausnahme bilden einzelnen Branchen, wie das Bank und Versicherungswesen oder das Gesundheitswesen, welche auch Anfänger ohne Berufserfahrung problemlos einstellen. Ansonsten besitzen kostengünstige BerufseinsteigerInnen mit wenig Praxiserfahrung bei Kleinbetrieben (bis zu 10 Beschäftigten) überproportionale Chancen. (Ruth Finder 1997, Seite 17.)

<sup>91</sup> MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) 2002, Seite 36.

### 1.3.5.2 Zusatzqualifikationen

Neben dem erfolgreichen Studienabschluß und Praxiserfahrung stellen sich zusätzlich erworbene Qualifikationen als bedeutsam bei Stellenbewerbungen heraus. Am Arbeitsmarkt sind Qualitätsmanagement-, Fremdsprachen- sowie Betriebswirtschaftskenntnisse zunehmend gefragt. Auch die Kenntnis in berufsspezifischen Rechtsgrundlagen und IT-Grundlagen werden von ArbeitsmarktexpertInnen als wesentliche Zusatzqualifikationen verstanden.<sup>92</sup> Die Hauptkriterien für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen für Unternehmen sind vor allem ein möglichst weites Spektrum an Zusatzqualifikationen sowie internationale Berufserfahrung.<sup>93</sup>

Viele Studierende bzw. AbsolventInnen sind sich bezüglich der Notwendigkeit, bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben, bewußt, ziehen allerdings kaum persönliche Konsequenzen.<sup>94</sup> Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte jedenfalls ein Anstieg verzeichnet werden.

Allerdings sieht die Situation aus der Sicht der AbsolventInnen anders aus: 62% der befragten AbsolventInnen äußerten sich dahingehend, daß Weiterbildung aufgrund von Unzulänglichkeiten im Studium unverzichtbar sei.<sup>95</sup> 42% der Befragten absolvierten demnach eine längere, oft noch zur Ausbildung gehörende Fortbildung (Medizin und Lehramt) oder erwarben Zusatzqualifikationen. An kürzeren Weiterbildungskursen nahmen 69% teil. Aus dem Weiterbildungsangebot werden von den AbsolventInnen häufig neues Wissen aus dem Fachgebiet (66%), danach disziplinübergreifendes Fachwissen (35%) sowie Computerfertigkeiten (34%) ausgewählt.<sup>96</sup> Das läßt den Schluß zu, daß EDV und Computerkenntnisse im Studium defizitär in den Studieninhalten vorkommen.

Dabei kommen studienspezifisch unterschiedliche Kompetenzförderungen bzw. Anforderungen zu tragen. So besitzen z.B. AbsolventInnen nach ihrer eigenen

---

<sup>92</sup> Vgl. Maria Hofstätter / René Sturm 2004, Seite 25.

<sup>93</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 73.

<sup>94</sup> Vgl. Lukas Mitterauer / Walter Reiter 2000, Seite 107f.

<sup>95</sup> Vgl. Hochschulbericht 2002, Seite 163.

<sup>96</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 30.

Einschätzung geringe EDV-Fertigkeiten sowie ein Defizit in der Fähigkeit des wirtschaftlichen Denkens.<sup>97</sup> Andererseits ist die Nachfrage nach spezifischen Fähigkeiten branchenabhängig: So geben in der selben Untersuchung 17% der befragten Graduierten der Natur- und Technikwissenschaften an, ihre Fremdsprachenkenntnisse und manuellen Fertigkeiten überhaupt nicht zu benötigen.<sup>98</sup>

Zudem sind immer mehr Berufsfelder nur mehr durch Zusatzqualifikationen nach erfolgtem Studienabschluß in Form von formalen Lizenzen oder Ausbildungsabschlüssen zugänglich. Gerade im psychologischen Bereich<sup>99</sup> ist diese Tendenz gut abzulesen, z.B.: MediatorInnenausbildung, Ausbildung zur/zum PsychotherapeutIn, Lehrgang zur/zum VerkehrspsychologIn, Ausbildung zur/zum Klinischen PsychologIn, etc.

### 1.3.5.3 Schlüsselqualifikationen von AbsolventInnen

Im Gegensatz zu den Kompetenzen, die im Rahmen der formalen (Zusatz-) Qualifikationen erworben werden, sind die erworbenen Schlüsselkompetenzen<sup>100</sup> schwerer nachweisbar.

Abseits des theoretischen Diskurses, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten unter den Begriff Schlüsselkompetenzen fallen, kann ein wesentliches gemeinsames Merkmal ausfindig gemacht werden: Ziel ist es, die die gelernten Kompetenzen von der (Lern)Situation abzulösen und auf andere Situationen zu übertragen. In diesem Zusammenhang werden mit dem Begriff der Schlüsselkompetenzen nach de Haan<sup>101</sup> folgende drei Kompetenzbereiche erfaßt:<sup>102</sup>

Unter der *Methodenkompetenz* werden berufsübergreifende Fertigkeiten verstanden, die zum selbständigen Lösen beruflicher Probleme befähigen sollen. Das erlernte fachliche Wissen soll in unterschiedlichen Kontexten angewendet und angesichts des schnell wechselnden Spezialwissens auch weiterentwickelt werden können. Andererseits umfaßt der Begriff auch die Förderung und Entwicklung der ganzen Persönlichkeit. Das heißt, daß neben der fachlichen Qualifikation auch soziale und persönliche Kompetenzen von Bedeutung sind.

---

<sup>97</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 44.

<sup>98</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 14.

<sup>99</sup> Vgl. z.B.: Marita Dannemann / Luscha Dorner 1998, Seite 26.

<sup>100</sup> Der Begriff geht auf das Konzept der Schlüsselqualifikationen von Mertens (1974) zurück.

<sup>101</sup> Gerhard de Haan 1998, Seite 22.

<sup>102</sup> Vgl. auch Hilde Schaeper / Kolja Briedis 2004.

Zum zweiten Bereich, der *Sozialkompetenz*, gehören Fertigkeiten wie Teamarbeitsfähigkeit, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie Empathievermögen. Allgemeiner ist darunter die Fähigkeit, mit anderen gemeinsam nach Problemlösungen zu suchen und zu kooperieren, zu verstehen. Zum Erreichen gemeinsamer Ziele ist gemeinsames Engagement nötig. Jede/r am Arbeitsprozeß Beteiligte muß sich selbst einbringen, sich aber auch in andere hineinversetzen können. Die solidarischen und empathischen Fertigkeiten stehen hier im Vordergrund, gefragt sind aber auch Konflikt- und Diskussionsfähigkeiten.

Die *Selbstkompetenz* umfaßt in erster Linie die Kompetenz, sich und seine/ihre Arbeitsumwelt selbst organisieren und selbständig arbeiten bzw. lernen zu können. Außerdem ist hier das Vermögen gemeint, sich weiterentwickeln zu können, worin auch die Forderung nach der Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen enthalten ist. Im Bereich der Selbstkompetenz spielt auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion eine wichtige Rolle.

Trotz der teilweise oft unscharfen Verwendung des Begriffs Schlüsselkompetenz ist der Begriff im bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskurs von großer Bedeutung. Dies trifft vor allem dann zu, wenn es um die Aneignung verschiedener Fertigkeiten als Antwort auf neue Anforderungen am Arbeitsmarkt geht. Nicht nur der Trendforscher Matthias Horx beklagt, daß Österreichs UniversitätsabsolventInnen fachlich für die Erfordernisse überqualifiziert seien, ihnen aber wesentliche soziale Fertigkeiten fehlen.<sup>103</sup> Neben der fachlichen Spezialisierung sind Artikulations- und Teamfähigkeit und soziale Qualifikationen wichtig, die an den österreichischen Universitäten heute kaum vermittelt werden, meint auch Gudrun Biffl vom WIFO.<sup>104</sup>

UnternehmensvertreterInnen kritisieren in dieser Hinsicht die mangelnde Fähigkeit, zielorientiert und effizient zu arbeiten, ein defizitäres Verhandlungsgeschick und das Fehlen von allgemeinem Managementwissen an jungen AkademikerInnen.<sup>105</sup> Insbesondere wird seitens der Unternehmen ein Defizit in Bezug auf analytisches Denken und sprachlicher Ausdrucksfähigkeit bei BerufseinsteigerInnen ohne Berufserfahrung konstatiert.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Salzburger Nachrichten, 22.09.2004.

<sup>104</sup> Salzburger Nachrichten, 22.09.2004.

<sup>105</sup> Ruth Finder 1997, Seite 30.

<sup>106</sup> Ruth Finder 1997, Seite 30.

Das von Seiten der Unternehmen festgestellte defizitäre Verhandlungsgeschick findet sich ebenso bei der subjektiven Kompetenzeinschätzung der AbsolventInnen wieder: Fast jede/r fünfte Technik- und NaturwissenschaftlerIn sowie jede/r siebente Geistes- und SozialwissenschaftlerIn glaubt diese Kompetenz überhaupt nicht zu besitzen.<sup>107</sup>

#### 1.3.5.4 Mobilität & Flexibilität

Die Schlagwörter Mobilität und Flexibilität fehlen in keinem Wirtschaftsteil der Tageszeitungen. Doch wie sind die österreichischen AbsolventInnen im Hinblick auf diese wesentlichen Arbeitsmarktmerkmale ausgestattet?

Auslandserfahrung und auch Fremdsprachenkenntnisse gehören mittlerweile in jeden Lebenslauf, glaubt man den PersonalmanagerInnen<sup>108</sup>. Dabei ist neben den schon erlernten Sprachkenntnissen die Bereitschaft, neue Sprachen zu lernen wesentlich.<sup>109</sup> Die Wettbewerbssituation in Bezug auf die Fremdsprachenkenntnisse in den Nachbarländern, insbesondere in den östlichen, wird von mehr als der Hälfte AbsolventInnen gemäß einer Untersuchung als besser bzw. eher besser angenommen.<sup>110</sup> Doch findet sich in den Studien zu diesem Thema ein widersprüchliches Bild. Allein bei den AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften werden diese beiden Schlagwörter gelebt: Auslandserfahrung ist ein wesentliches und zunehmendes Auswahlkriterium beim Berufseinstieg<sup>111</sup>: Rund 50% der Studierenden an der WU absolvieren zumindest einmal ein Auslandssemester oder ein relevantes Auslandspraktikum.<sup>112</sup>

Dagegen betrachten 64% aller HochschulabsolventInnen Auslandserfahrung in ihrem Verhältnis zum akademischen Arbeitsmarkt als unbeutend.<sup>113</sup> Die

---

<sup>107</sup> Helmut Guggenberger et.al. 2001, Seite 14.

<sup>108</sup> Vgl. Maria Hofstätter / René Sturm 2004, Seite 25.

<sup>109</sup> Ursula Axmann 2004.

<sup>110</sup> Alexander Nagel 2005, Seite 131.

<sup>111</sup> Vgl. Ursula Axmann 2004.

<sup>112</sup> Im Fachhochschulbereich sieht die Situation ähnlich aus: 44% der AbsolventInnen des Bereichs Wirtschaft und Tourismus haben während ihres Studiums einen mehrmonatigen studien- bzw. berufsbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Abwicklung solcher Betriebspraktika durch die Fachhochschulen mitorganisiert wird und auch im Rahmen des Pflichtprogramms steht. (Petra Wimmer 2000, Seite 23.)

<sup>113</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 64. Da auch ältere Absolventenjahrgänge berücksichtigt wurden und verhältnismäßig viele RechtswissenschaftlerInnen an der Befragung beteiligt waren (für ihre berufliche Situation wurde ein

AbsolventInnen selbst schätzen Auslandserfahrungen, den Ruf der Universität, Fremdsprachenkenntnisse sowie die Examensnoten<sup>114</sup> bei ihrer Chance, eine Stelle zu finden, als wenig bedeutsam ein.<sup>115</sup> Auch spielt der Aspekt einer Auslandstätigkeit bei nur einem Fünftel der AbsolventInnen eine relevante Rolle bei der Auswahl einer Stelle.<sup>116</sup> Arbeitslose AkademikerInnen gaben 2004 bei einer AbsolventInnenbefragung auf die Frage nach der subjektiven Begründung ihrer Arbeitslosigkeit den Mangel an Sprachkenntnissen oder auch Auslandserfahrung als eher nicht entscheidend an.<sup>117</sup> Es wird in diesem Bereich von den AbsolventInnen wenig Defizit wahrgenommen.

Die Möglichkeit und die Bereitschaft ins Ausland zu gehen, um zu studieren<sup>118</sup> oder zu arbeiten, wird von den österreichischen AkademikerInnen also noch nicht zur Gänze ausgeschöpft.

#### 1.4 Karriereverlauf

Karriereplanung, wie sie vor Jahrzehnten noch möglich war, gilt heute nicht mehr. Viele AbsolventInnen haben nach dem Studium mit dem Berufseinstieg und mit ihrer existentiellen Sicherung zu kämpfen. Die berufliche Stabilisation tritt erst nach ein bis zwei Jahren, in manchen Bereichen (im Bereich der Psychologie erst nach mehreren Jahren) erst später ein. Mitte 30 machen sich die AkademikerInnen über ihre Karriere Gedanken. Knapp ein Drittel der AbsolventInnen schätzt ihren Beruf als karriereorientiert ein, während 30% ihn als stagnativ einschätzen.<sup>119</sup> Die klassische Aufstiegskarriere („Kaminkarriere“) findet sich heute nur noch selten. Häufige Wechsel der Tätigkeitsfelder sowie Berufsbranchen und auch der Wechsel zwischen Arbeitswelt und Universität, immer öfter vollzogen durch geographische Arbeitsplatzwechsel, machen eine strategische Karriere schwer realisierbar. Statt hierarchischem Aufsteigen in

---

Auslandsaufenthalt in der Studie als irrelevant empfunden), kann die geringe Bedeutung zum Teil relativiert werden.

<sup>114</sup> Einer Unternehmensbefragung nach interessiert sich nur jede zehnte Firma für die Diplomarbeit und die Zeugnisnoten ihrer BewerberInnen. (Ruth FINDER 1997, Seite 20.)

<sup>115</sup> Helmut GUGGENBERGER et.al.2001, Seite 9.

<sup>116</sup> Helmut GUGGENBERGER et.al. 2001, Seite 9.

<sup>117</sup> Alexander NAGEL 2005, Seite 120.

<sup>118</sup> Von den inländischen AbsolventInnen des Studienjahres 2002/03 haben nur ein Viertel die Möglichkeit eines Auslandsemesters in Anspruch genommen. Dabei weisen die AbsolventInnen der Veterinärmedizin, der Wirtschaftswissenschaften und der Akademie der bildenden Künste die höchste Intensität auf. (Universitätsbericht 2005, Seite 233.)

<sup>119</sup> Volker EICKHOFF / Günter NOWAK 2001, Seite 66.

einem Unternehmen läßt sich die flexible und mobile Gestaltung in verschiedenen Arbeitsbereichen finden.<sup>120</sup>

Die Karriereverläufe zeichnen sich durch eine große Bandbreite an Möglichkeiten aus, das Risiko ist allerdings größer geworden. Karriere wird schwieriger planbar, es werden auch höhere Leistungsanforderungen als früher gestellt.

So schätzt fast ein Drittel jener AbsolventInnen, die einen Job gefunden haben, daß es schwierig (24%) bzw. so gut wie unmöglich ist (6%), einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen. Nur rund jede/r Zweite empfindet seinen/ihren Job als sicher (55%).<sup>121</sup> Deshalb wird aufgrund der gedämpften Arbeitslage weniger von selbst ein Arbeitsplatzwechsel angestrebt. Während früher AkademikerInnen (der Wirtschaftswissenschaften) nach etwa drei/vier Jahren ihren Job gewechselt haben, sind sie in der heutigen Zeit zögerlicher mit ihrer Entscheidung. Dies erschwert den Berufseinstieg für JungakademikerInnen zusätzlich, da die dadurch entstandene Fluktuation sehr gering bleibt.<sup>122</sup>

#### **1.4.1 Geschlechtsspezifische Berufs- und Karrierehemmnisse**

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohndifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Während geschlechtsspezifische Disparitäten im schulischen und postsekundären Qualifikationsniveau schon feststellbar kleiner geworden sind, kann von einer Verschiebung der Selektionsbarrieren gesprochen werden. Erst nach Studienabschluß fallen die wesentlichen biographisch relevanten Entscheidungen und die unterschiedlichen Chancen verstärkt sichtbar, oder anders formuliert: Die Schere geht langsam auf, Unterschiede in der beruflichen Entwicklung zeigen sich nicht von Beginn an.<sup>123</sup> Weiters haben Absolventinnen oft größere Probleme beim Berufseinstieg, auch weil sie in den gefragten Richtungen weniger häufig vertreten sind.<sup>124</sup>

---

<sup>120</sup> Vgl. Katja Lachnit 2005.

<sup>121</sup> Volker Eickhoff / Günter Nowak 2001, Seite 67.

<sup>122</sup> Vgl. Ursula Axmann 2004.

<sup>123</sup> Vgl. Andrea E. Abele / Hans Uwe Hohner 2003, Seite 168.

<sup>124</sup> Vgl. Lorenz Lassnigg et. al. 2000, Seite 132.

## Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Nach Abschluß einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt sind beinahe doppelt so viele Männer (23%) wie Frauen (12%) als leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt. Vier von zehn Frauen mit dieser Ausbildung üben einen Lehrberuf aus.<sup>125</sup>

## Einkommensnachteile von Frauen

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernverwerbsalter dramatisch zu: „Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies läßt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre beträgt das Einkommensminus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre dagegen bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.“<sup>126</sup> Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies aber auf Betreuungspflichten zurückzuführen. Ein Universitätsabschluß erhöht jedoch die Chance, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.<sup>127</sup>

### 1.4.2 Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen sind eng mit den vorherrschenden Hierarchieebenen gekoppelt. Kleinere Unternehmen besitzen durch die Beschäftigungsanzahl weniger Ebenen, allerdings tendenziell größeres Gestaltungspotential. In einer 1997 durchgeführten Unternehmensbefragung<sup>128</sup> ist ein Viertel der befragten Unternehmen (mehr als die Hälfte der Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten) der

---

<sup>125</sup> Vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen 2002, Seite 33ff.

<sup>126</sup> Vgl. Petra Gregoritsch et. al. 2002, Seite 9.

<sup>127</sup> Vgl. Petra Gregoritsch et. al. 2002, Seite 10.

<sup>128</sup> Ruth Finder 1997.

Meinung, daß aufgrund der Betriebsgröße kein Aufstieg möglich sein wird.<sup>129</sup> Jedes fünfte Unternehmen, größtenteils mittlere Unternehmen, sehen keinen hierarchischen, sondern einen finanziellen Aufstieg verwirklichbar. Neben dem finanziellen Aspekt wird vor allem in mittleren Betrieben die Erweiterung des inhaltlichen Aufgabengebietes als Aufstiegschance bewertet. In großen Unternehmen ist die Möglichkeit eines Aufstieges am ehesten wahrscheinlich.

Im Durchschnitt können JungakademikerInnen nach fünf Jahren mit einem Einkommenszuwachs von ca. 37% rechnen. Die perspektivische Einkommensgrenze liegt bei einem Drittel der Unternehmen (mehrheitlich Kleinbetriebe) bei einem zweifachen Einstiegsgehalt, etwas weniger als ein Drittel der Unternehmen ist bereit, AkademikerInnen das Zweieinhalbfache ihres Einstiegsgehaltes in Aussicht zu stellen. Nur jedes fünfte Unternehmen bietet die Perspektive, das Einstiegsgehalt zu verdreifachen.

### **1.5 Unterschied zu FH-AbsolventInnen**

Die Einführung der Fachhochschulgänge in Österreich ist am Arbeitsmarkt nicht ohne Folgen geblieben. Zwar sind die FH-AbsolventInnenzahlen im Vergleich zu den UniversitätsabsolventInnen noch klein, dennoch kann in manchen Bereichen schon eine Konkurrenzsituation konstatiert werden. Auch den Berufseinstieg schaffen FH-AbsolventInnen wesentlich leichter. Nachteile können sich in den Karrierechancen und in den Verdienstmöglichkeiten ergeben.

Der geplante bildungspolitische Vorteil der kürzeren Ausbildung läßt sich aus den ersten fertig gewordenen Jahrgängen nicht ableiten: Das Durchschnittsalter der FH-AbsolventInnen betrug 26 Jahre zum Zeitpunkt ihres Abschlusses.<sup>130</sup> Daraus kann man schließen, daß viele der FH-StudentInnen ihr Studium nicht gleich nach der Matura begannen und teilweise auch schon länger vor ihrer FH-Ausbildung berufstätig waren.

Die durchschnittliche Suchdauer der AbsolventInnen nach dem ersten Job lag bei 1,8 Monaten. Durchschnittlich haben sich die DiplomingenieurInnen bzw. Magistri FH bei neun Unternehmen beworben, bis sie eine Anstellung gefunden haben. Eine spätere Untersuchung<sup>131</sup>, die auf die ersten vier

---

<sup>129</sup> Die Wahrscheinlichkeit, daß AkademikerInnen in einem Unternehmen beschäftigt sind steigt mit der Unternehmensgröße und ist im Dienstleistungssegment deutlich größer als bei Produktionsunternehmen. (Ruth FINDER 1997, Seite 12.)

<sup>130</sup> Petra Wimmer 2000, Seite 17.

<sup>131</sup> Andrea Hoyer / Judith Ziegler 2002, Seite 47.

AbsolventInnenjahrgänge Bezug nahm, kommt zu ähnlichen Zahlen. Ein nahtloser Übergang zwischen FH-Studium und Berufstätigkeit kann daher angenommen werden.

Fast jeder/m Dritte/n (31%) gelingt der Berufseinstieg mit Hilfe der im Studium geknüpften Kontakte durch Praktika oder auch durch die Beschäftigung mit einem Unternehmen aufgrund der Diplomarbeit. Die enge Verknüpfung zwischen Ausbildung und Wirtschaft wird aufgrund dieses Merkmals deutlich. Jede/r Vierte fand seine/ihre Beschäftigung aufgrund einer Stellenausschreibung, 21% der FH-AbsolventInnen erhielten direkt vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ein Stellenangebot und 17% konnten aufgrund einer Blindbewerbung ihre Stelle finden. Soziale Kontakte aber auch Kontakte über die Lehrenden waren beim Rest der AbsolventInnen ausschlaggebend für ihre Erstbeschäftigung (8% zu 7%).

75% der AbsolventInnen hatten ihrer Ansicht nach keine Probleme, eine Stelle zu finden. Das häufigste Problem, das sich allerdings jeder/m Zweiter/n unselbständig erwerbstätigen FH-AbsolventIn stellte, war die Forderung der Unternehmen hinsichtlich Berufserfahrung und somit des Praxisbezuges. Dieser Anteil scheint in Bezug auf die immer wieder betonte Praxisorientierung sehr hoch. Auch eine spätere Studie<sup>132</sup> bestätigt Anfangsschwierigkeiten aufgrund von fehlenden praktischen Erfahrungen. 16% der befragten FH-AbsolventInnen gaben an, daß ihnen in der Berufseinstiegsphase praktische Erfahrungen fehlten, bei weiteren 19% fehlten die Erfahrungen teilweise. Daraus läßt sich ableiten, daß eine praxisorientierte Ausbildung noch nicht gewährleistet, über ausreichende Erfahrungen zu verfügen.

28% der befragten FH-AbsolventInnen empfanden die Gehaltsvorstellungen als zu niedrig, jeder Fünfte hatte das Gefühl bei der Stellensuche, die angebotene Stelle würde ihn/sie unterfordern. Das Argument des Wettbewerbes bzw. der Konkurrenz stellte sich für 6% der Befragten; diese hatten die Meinung, in ihrem Bereich würden meistens UniversitätsabsolventInnen gesucht werden.<sup>133</sup>

Die Spezialisierungen, die ein wesentliches Merkmal in der öffentlichen Wahrnehmung des Fachhochschulektors sind, waren für 15% der AbsolventInnen nicht-technischer Studienrichtungen bzw. für 5% der

---

<sup>132</sup> Andrea Hoyer / Judith Ziegler 2002, Seite 74.

<sup>133</sup> Petra Wimmer 2000, Seite 29.

AbsolventInnen, die eine technische Studienrichtung abgeschlossen haben, ein Problem bei der Arbeitssuche.<sup>134</sup>

In Bezug auf das Einstiegseinkommen<sup>135</sup> sind AbsolventInnen technischer Studienrichtungen besser gestellt als jene nicht-technischer Studienrichtungen. Auch läßt sich eine Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen feststellen. Nur ein Fünftel der FH-AbsolventInnen sieht sich in Einkommensfragen gegenüber UniversitätsabsolventInnen nicht benachteiligt.

Zum Zeitpunkt der Befragung war ein Großteil der FH-AbsolventInnen in einem fixen Vollzeitbeschäftigungsverhältnis (88%).<sup>136</sup> Hauptsächlich sind FH-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft beschäftigt.<sup>137</sup>

Im Gegensatz zum schnelleren Berufseinstieg ergeben sich für FH-AbsolventInnen in Hinsicht auf die Karrierechancen gegenüber UniversitätsabsolventInnen Nachteile.

38% der FH-AbsolventInnen<sup>138</sup> fühlen sich in ihrem Karriereverlauf im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen benachteiligt. 74% der FH-AbsolventInnen schätzen einen Nachteil beim späteren Einkommen ein. Unternehmen scheinen auch tatsächlich niedrigere Einstiegsgehälter an FH-AbsolventInnen zu zahlen: Eine Unternehmensbefragung ergab, daß knapp über 30% der Betriebe niedrigere Gehälter zahlen.<sup>139</sup> 58% sehen sich in Bezug auf den Prestigewert ihres Abschlusses benachteiligt. Jede/r Vierte glaubt aufgrund seines/ihrer Abschlusses andere Aufgabenstellungen in seinem Berufsfeld zu bekommen als UniversitätsabsolventInnen. Diese Einschätzung findet sich auch in der Arbeitsrealität wieder: FH-AbsolventInnen bekommen im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen tendenziell mehr Sachbearbeitungstätigkeiten zu verrichten.<sup>140</sup> Diese operativen Aufgaben und auch der Kundenkontakt werden mehrheitlich von FH-AbsolventInnen abgedeckt, während Unternehmen UniversitätsabsolventInnen stärker für den wissenschaftlichen sowie innovativen

---

<sup>134</sup> Petra Wimmer 2000, Seite 30.

<sup>135</sup> Das Einstiegsgehalt von rund zwei Drittel der AbsolventInnen betrug 2000 laut ihren eigenen Angaben zwischen 24.000 ATS (Anm.: 1744 Euro) und 32.000 ATS (Anm.: 2325 Euro) Brutto/Monat. (Petra Wimmer 2000, Seite 46.)

<sup>136</sup> Dadurch, daß die Fachschulabschlüsse in Österreich zum Zeitpunkt der Untersuchung sehr neu waren, können keine allgemeinen Schlüsse abgeleitet werden.

<sup>137</sup> Andrea Hoyer / Judith Ziegler 2002, Seite 81.

<sup>138</sup> Petra Wimmer 2000, Seite 24.

<sup>139</sup> Petra Wimmer 2000, Seite 72.

<sup>140</sup> Maria Hofstätter / René Sturm 2004, Seite 24.

Bereich oder für Positionen mit betrieblichen Entscheidungskompetenzen besetzen.<sup>141</sup>

Die Empfindung der Benachteiligung ist bei den FH-AbsolventInnen der technischen Studienrichtungen weitaus stärker vertreten, als bei AbsolventInnen nicht-technischer (44% zu 9%). Nur jede/r zweite FH-AbsolventIn der technischen Studienrichtung ist mit seinen/ihren Aufstiegschancen zufrieden, während AbsolventInnen der nicht-technischen Studienrichtungen zu 70% mit ihren Aufstiegschancen zufrieden sind. Das läßt auf eine geringe Durchlässigkeit im technischen Bereich zwischen den unterschiedlichen Abschlüssen schließen.

Die Studie kommt zum Schluß, daß das Ausbildungsziel, am Fachhochschulsektor ManagerInnen für die mittlere Unternehmensebene heranzubilden, aufgegangen sei, denn nach eigenen Angaben sind etwa 55% der FH-AbsolventInnen nach relativ kurzer Zeit ihrer Berufstätigkeit auf der mittleren bzw. höheren Unternehmensebene tätig. 45% der AbsolventInnen stufen ihre Tätigkeit als ausführend ein.<sup>142</sup>

---

<sup>141</sup> Petra Wimmer 2000, Seite 72.

<sup>142</sup> Petra Wimmer 2000, Seite 45.

## 2 Empirische Untersuchung

Bei der Auswahl der befragten AbsolventInnen wurde darauf geachtet, daß die Verteilung nach Männern und Frauen in etwa der Grundgesamtheit innerhalb der Studienrichtungen entspricht und daß die jeweiligen Gruppen aussagekräftige Mindestgrößen an Personen enthalten (Tabelle 6). Die gewünschte repräsentative Verteilung nach Studienorten konnte leider nicht gewährleistet werden, da nicht alle angefragten Universitäten zur Kooperation gewonnen werden konnten. Wo dies möglich war, wurden von Universitäten die Namen und Adressen der zu befragenden AbsolventInnen zur Verfügung gestellt.

**Tabelle 6: Übersicht über Studienrichtungen, Universitäten und Verteilung nach Geschlecht:**

Studienrichtung	Interviews	Männer	Frauen	Universität
Architektur	60	30	30	Technische Universität Wien
Informatik	60	40	20	Technische Universität Wien
Biologie	60	30	30	Universität Salzburg, Universität Wien
Betriebswirtschaft	119	54	65	Wirtschaftsuniversität Wien
Psychologie	92	31	61	Universität Salzburg, Universität Wien
Publizistik	81	41	40	Universität Salzburg, Universität Wien
<b>Gesamt</b>	<b>472</b>	<b>226</b>	<b>246</b>	

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die Befragten in der quantitativen Erhebung sind UniversitätsabsolventInnen, deren akademischer Abschluß mindestens zwei und höchstens fünf Jahre zurückliegt. Der Fragebogen enthielt drei offene Fragen.

Als Grundlage für die Stichprobenziehung dienten die Daten des BMBWK zu von ordentlichen Studierenden belegten Studienrichtungen im Wintersemester 2004 und AbsolventInnen des Studienjahres 2003/2004 (vorläufige Auswertung). Berücksichtigt wurden für die interessierenden Studienrichtungen jeweils Diplom-, Magister- und Bakkalaureatsstudiengänge, nicht jedoch Unterrichtsfächer, usw.

Die qualitative Erhebung im Rahmen der Studie umfaßt 50 telefonische Leitfadeninterviews mit ExpertInnen von Universitäten (z.B. VertreterInnen von

Studienkommissionen), Career Centers (Zentrum für Berufsplanung der WU Wien, Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur), Kammerorganisationen und Berufsverbänden sowie ExpertInnen aus der Privatwirtschaft (Personalverantwortliche von Unternehmen). Bei der Auswahl der ExpertInnen lag das Hauptaugenmerk darauf, für jede Studienrichtung ein breites Spektrum an Branchen und Tätigkeitsbereichen abzudecken, um eine möglichst große Vielfalt an Einschätzungen der Situation von AbsolventInnen beim Berufseinstieg zu erhalten. ExpertInnen haben dank ihrer jeweiligen Funktion in der Institution, der sie angehören, und der daraus resultierenden Berufserfahrung, ExpertInnenwissen für ihr jeweiliges Fachgebiet und die spezifischen Rahmenbedingungen in ihrem Tätigkeitsfeld. Sie sind damit auch wesentliche MultiplikatorInnen hinsichtlich der Interpretation von Anforderungen, Problemstellungen und Entwicklungen, die im jeweiligen Bereich am Arbeitsmarkt gegeben sind und stattfinden.

Die Auswertung der Interviewprotokolle erfolgte grobanalytisch nach Froschauer/Lueger<sup>143</sup>.

### **Hinweise zu den Methoden und zur quantitativen Erhebung**

In der Betrachtung der Ergebnisse der quantitativen Erhebung sind einige Aspekte zu beachten: Aufgrund der Rundung der Prozentwerte in den Tabellen kann es in einigen Fällen zu Abweichungen der Summe von 100 kommen.

Hinsichtlich der Berufstätigkeit wurden im Fragebogen Erfahrungen in bisherigen sowie der aktuellen Berufstätigkeiten immer gemeinsam abgefragt.

Um verschiedene Aspekte der Beschäftigungssituation der Befragten angemessen beleuchten zu können, wurden die Beschäftigungsformen Selbständigkeit mit und ohne Gewerbeschein, Freie Dienstverträge, Geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit zur Gruppe „atypisch Beschäftigte“ zusammengefaßt. Bei der Auswertung zur Studienrichtung Architektur wurde selbständige Tätigkeit mit Gewerbeschein allerdings extra ausgewiesen, da für diese AbsolventInnen selbständige Erwerbstätigkeit auch traditionell eine größere Rolle spielt.

In einem weiteren Schritt wurde bei der Auswertung der quantitativen Erhebung versucht, Typologien aufgrund der Studienmotive zu bilden. Dies wurde mit Hilfe

---

<sup>143</sup> Vgl. Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (1998): Das qualitative Interview zur Analyse sozialer Systeme, Wien.

einer Faktorenanalyse durchgeführt, in der die AbsolventInnen hinsichtlich Karriereinteresse, Fachinteresse oder Berufung bzw. Image der Studienrichtung zusammengefaßt wurden. Mit Hilfe dieser Gruppen sollten in weiterer Folge hinsichtlich der interessierenden Fragestellungen Auswertungen durchgeführt werden. Aufgrund der zu geringen Fallzahlen in den einzelnen Gruppen ist es aber leider nicht möglich, damit verlässliche Aussagen zu treffen.

Für die Interpretation der Ergebnisse möchten wir auch darauf hinweisen, daß aufgrund der gewählten Stichprobe einige Aussagen nur sehr vorsichtig auf die heutige Studiensituation übertragen werden können. Wegen mittlerweile erfolgter Studienplanänderungen kann es sein, daß Angaben von AbsolventInnen, deren Studienabschluß nun schon bis zu fünf Jahren zurückliegen kann, für heute Studierende nur noch eingeschränkt relevant sind.

Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden (telefonische und schriftliche Befragung) und weil nicht alle Universitäten, die die hier interessierenden Studienrichtungen anbieten, zur Teilnahme an dieser Studie gewonnen werden konnten, wurden die Studienrichtungen getrennt von einander ausgewertet und dargestellt. Nur hinsichtlich einiger weniger Aspekte wurden die Daten der Studienrichtungen Psychologie, Biologie, Architektur, Informatik und Publizistik einander gegenübergestellt. Vergleiche zu den Ergebnissen der Erhebung unter AbsolventInnen von Betriebswirtschaft können aufgrund des veränderten Erhebungsinstruments inhaltlich gezogen werden.

Telefonische und schriftliche Erhebungen weisen unterschiedliche Voraussetzungen und Eigenschaften auf, die man auch bei der Interpretation der Ergebnisse beachten sollte. So sind beispielsweise bei Telefoninterviews InterviewerInnen-Effekte, also die Reaktion des Befragten auf Eigenschaften des/der InterviewerIn, zu verzeichnen und komplexere Fragestellungen nicht möglich. Andererseits kann der/die Interviewte bei Unklarheiten nachfragen, was bei einer schriftlichen postalischen Erhebung normalerweise nicht möglich ist. Bei einer schriftlichen Erhebung besteht die Gefahr des „subject fraud“, d.h. es ist nicht klar, wer nun den Fragebogen tatsächlich ausfüllt. Vorteile sind bei dieser Erhebungsart unter anderem, daß hier die Anonymität einer Befragung leichter zu vermitteln ist und die Antworten reflektierter sind, da kein Zeitdruck zum Antwort geben besteht.

### 3 Architektur

Zur Studienrichtung Architektur wurden 60 AbsolventInnen der Technischen Universität Wien telefonisch befragt, darunter jeweils 30 Männer und Frauen. Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 34 Jahren. An erworbenen akademischen Titeln nennen 57 Personen Diplomingenieur, zwei Personen den Dokortitel, eine Person nennt den Magistertitel. Beinahe alle Befragten (97%) wurden in Österreich geboren, je eine Person nennt Kroatien bzw. ein anderes Land. Ihren derzeitigen Wohnsitz haben 62% in Wien, 27% in Niederösterreich (Tabelle 7). Die verbleibenden sieben Personen verteilen sich auf vier weitere Bundesländer.

**Tabelle 7: Wohnsitz Bundesland**

Bundesland	in %	absolut
Burgenland	2	1
Kärnten	2	1
Niederösterreich	27	16
Oberösterreich	7	4
Vorarlberg	2	1
Wien	62	37

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 3.1 Ausbildungsverlauf

Die Studienberechtigung hat die Mehrheit der AbsolventInnen (58%) in Form einer AHS-Reifeprüfung erworben. Zweitwichtigste Form ist die BHS-Matura mit 38%.

Die überwiegende Mehrheit der AbsolventInnen hat nach Schulabschluß zu studieren begonnen. Nach der Absolvierung von Präsenz- oder Zivildienst wurde ausdrücklich nicht gefragt. Einige der Befragten haben nach der Reifeprüfung aber auch zunächst begonnen zu arbeiten: 10% der ArchitekturabsolventInnen waren vor Studienantritt schon berufstätig.

### 3.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Das wichtigste Motiv für die Studienwahl „Architektur“ war für die überwiegende Mehrheit der Studierenden das Fachinteresse. Fast alle (97%) der ArchitekturabsolventInnen geben dieses Motiv als sehr oder ziemlich wichtig an (Tabelle 8). Zweitwichtigstes Motiv ist „Berufung“ mit 78%. Erst in weiterer Folge sind für knapp zwei Fünftel (37%) der Studierenden das Image des Berufes „Architekt“ von Bedeutung und dann gute Beschäftigungschancen mit 35% und gute Karriereaussichten mit 30%. Hier wird deutlich, daß Architektur vor allem aus Fachinteresse und Berufung studiert wird. Gute Karrieremöglichkeiten und finanzielle Interessen durch das Architekturstudium spielen in der Entscheidung für das Studium eine untergeordnete Rolle.

**Tabelle 8: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Motive der Studienwahl	in %	absolut
<b>Fachinteresse</b>	<b>97</b>	<b>58</b>
<b>Berufung</b>	<b>78</b>	<b>46</b>
<b>Image der studieneinschlägigen Berufe wie z.B. Architekt</b>	<b>37</b>	<b>22</b>
gute Beschäftigungschancen	35	21
gute Karriereaussichten	30	18
Image des Studiums	28	17
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23	14
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	18	11
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	10	6
leichte Bewältigung des Studiums	9	5

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Wichtigste Informationsquellen für die Studienwahl waren einerseits die ÖH, Hochschulführer und das Vorlesungsverzeichnis (35%) sowie andererseits Eltern, Verwandte bzw. FreundInnen, Bekannte (38%) (Tabelle 9). Die Schule und die damaligen LehrerInnen waren für 27% wichtig, Informationsunterlagen des AMS für 3%. So erfolgt das Einholen von Informationen einerseits auf der informellen Ebene (z.B. Verwandte und Freunde) und andererseits auf formeller Ebene direkt an der Universität.

**Tabelle 9: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Informationsquellen	in %	absolut
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	38	23
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	35	21
Schule, LehrerInnen	27	16
Informationsunterlagen des AMS	2	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Für die überwiegende Mehrheit der AbsolventInnen der Studienrichtung Architektur war das abgeschlossene Studium auch das Wunschstudium, welches sich unter anderem ebenso im starken Fachinteresse widerspiegelt.

Fast jede/r Vierte/r (23%) der befragten ArchitektInnen haben einen Teil des Studiums im Ausland absolviert, d.s. 14 Personen, lediglich eine davon war nicht im Rahmen des Hauptstudienfachs im Ausland. Von den 13 Personen, die auch im Ausland Architektur studierten, haben neun lediglich ein Semester, drei zwei Semester und eine Person vier Semester im Ausland verbracht.

### 3.2 Berufseinstieg

Den befragten ExpertInnen zufolge sind die Möglichkeiten beim Berufseinstieg hauptsächlich von der vorhergehenden praktischen Beschäftigung mit Architektur abhängig. Ein Praktikum bei einem namhaften Unternehmen ist grundsätzlich förderlich. Häufig verläuft der Einstieg in den Beruf in Form eines mehr oder weniger fließenden Übergangs von einem Nebenjob zu einer ausgeweiteten Beschäftigung im selben Unternehmen. Der tatsächliche Berufseinstieg ist damit zu einem großen Teil unabhängig vom Abschluß des Studiums. In den meisten dieser Fälle eines „fließenden Berufseinstiegs“ bleiben die AbsolventInnen dort, wo sie bereits während des Studiums gearbeitet haben. Nicht untypisch ist jedoch auch schon während des Studiums die Arbeit auf Projektbasis, d.h. die projektabhängige Arbeit wird nach dem Abschluß weitergeführt bzw. ausgedehnt.

Generell werden neue MitarbeiterInnen oft nur projektbezogen aufgenommen. Da es bei Projektarbeit immer wieder starke Schwankungen gibt, haben die Büros nur „ein bis zwei fix angestellte Mitarbeiter. Der Rest wird als freie Mitarbeiter beschäftigt.“<sup>144</sup> Bei öffentlichen Auftraggebern muß sehr schnell reagiert und der Auftrag umgehend abgewickelt werden, wenn er erteilt wird. V.a. bei einem

<sup>144</sup> Christoph Tanzer, Rechtsreferent der Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten.

Mangel an Großaufträgen „ist es für Büros schwer, für die Zukunft zu planen und diese Aufträge gehen hauptsächlich an große Architekturbüros“<sup>145</sup>.

Daß atypische Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich in der Folge stark verbreitet sind, trifft sich nach Meinung einiger ExpertInnen auch mit einem in der Branche insgesamt stark ausgeprägten „Drang nach Selbständigkeit“. Flexibilität wird gefordert, je nach Projekt und Auftragslage wird einmal mehr und einmal weniger gearbeitet.

Die Dauer der Jobsuche beträgt den unterschiedlichen Angaben der befragten ExpertInnen zufolge bis zu vier Monate und hängt auch davon ab, welche Ansprüche die AbsolventInnen stellen, d.h. wie ihre Gehaltsvorstellungen aussehen und ob sie eine bestimmte Vertragsart wünschen. Beim Berufseinstieg herrschen beruflich einschlägige Tätigkeiten vor. Berufsfremde Tätigkeiten sind v.a. dann die Regel, wenn diese schon während des Studiums in einem Nebenjob ausgeübt wurden, wie dies z.B. häufig bei Tätigkeiten im IT-Bereich der Fall ist.

Über Praxiserfahrungen und Zusatzqualifikationen hinaus ist für einen erfolgreichen Berufseinstieg auch entscheidend, wie sich die AbsolventInnen präsentieren. Dabei sind in erster Linie die Bewerbungsunterlagen von Bedeutung, mittels derer die eigenen Fähigkeiten in Form von Modellen, Plänen etc. deutlich präsentiert werden sollten.

### **3.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums**

Während des Studiums und in der Ferienzeit waren alle Befragten berufstätig. Im Weiteren wurden die AbsolventInnen gefragt, wie weit diese Berufstätigkeit verpflichtend oder freiwillig, entgeltlich oder unentgeltlich, studiennah oder studienfern war. Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen die Absolvierung von studiennahen Beschäftigungen und Praktika, die gegen Bezahlung oder ehrenamtlich gemacht wurden.

Die Praktika während der Studienzeit wurden alle entgeltlich absolviert (Tabelle 10). So gaben knapp drei Viertel (72%) der Befragten an, diese freiwillig gemacht zu haben, während knapp ein Viertel (22%) angab, diese im verpflichtenden Rahmen durchgeführt zu haben. Wie bereits erwähnt, stellen Praktika einen wichtigen Faktor für den Berufseinstieg dar.

---

<sup>145</sup> Michael Wildmann, Büro „grundstein“, Mitglied der IG Architektur.

**Tabelle 10: Praktika, in %**

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich
verpflichtende Praktika	-	22
freiwillige Praktika	-	72

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Auch alle studienahen Beschäftigungen und Ferialjobs wurden entgeltlich gemacht (Tabelle 11). So sind 95% der befragten ArchitektInnen einer studienahen Beschäftigung und 90% einem studienahen Ferialjob mit Lohnausgleich nachgegangen.

**Tabelle 11: Studiennahe Beschäftigungen, in %**

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich
studiennahe Beschäftigungen	-	95
studiennahe Ferialjobs	-	90

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Einschlägige Praxiserfahrung wird von den befragten ExpertInnen auch als wichtigste Zusatzqualifikation für einen erfolgreichen Berufseinstieg gesehen. Für die Aneignung dieser Erfahrung reicht die universitäre Ausbildung nicht aus (vgl. Kapitel 3.2.3). Bei Praxiserfahrungen geht es zunächst um konkrete Baukenntnisse, in weiterer Folge aber auch um Know-how über die Durchführung von Projekten, d.h. Projektmanagement von der Planung bis zum Controlling sowohl in technischer als auch in finanzieller Hinsicht (Rechnungslegung, Abschließen notwendiger Versicherungen, Bauprüfung). Das hohe Ausmaß an kommunikativen und administrativen Tätigkeiten (vom Kommunizieren mit KundInnen, AuftraggeberInnen und PartnerInnen etc. bis zur Büroorganisation) ist laut den befragten ExpertInnen auch für AbsolventInnen, die bereits Erfahrungen in der Praxis sammeln konnten, oft überraschend.

Bei AbsolventInnen, die während des Studiums noch keine Praxiserfahrungen gesammelt haben, sehen die befragten ExpertInnen zum Teil große Widersprüche zwischen den **Erwartungen** und der beruflichen Realität. Zum Teil ist ihnen nicht bewußt, wie breit gefächert und umfassend der Architekturbereich ist, was auch auf einen starken Aufklärungsbedarf von Seiten der Universitäten schließen läßt. Viele erwarten sich zudem, gleich in höheren Positionen in den Beruf einsteigen

zu können „ und bedenken nicht, daß sie in Wahrheit meist auf unterer Ebene beginnen und sich mit der Zeit hinaufarbeiten müssen.“<sup>146</sup>

### 3.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Die am häufigsten genannte Strategie, um eine Stelle zu bekommen ist privates Netzwerken: Knapp ein Viertel (22%) der AbsolventInnen der Studienrichtung Architektur finden durch die Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen einen Job (Tabelle 12). Auch aus Sicht der befragten ExpertInnen ist die übliche Praxis der Rekrutierung stark durch „Mundpropaganda“ und persönliche Kontakte gekennzeichnet. Dazu gehört im weiteren Sinne auch die oft gebräuchliche Aufnahme von PraktikantInnen in die Belegschaft.

Wege formaler Rekrutierung wie Inserate spielen insgesamt nur eine nachrangige Rolle und sind hauptsächlich bei größeren Unternehmen gebräuchlich, weniger aber bei Architekturbüros. Von den befragten AbsolventInnen hat sich knapp ein Fünftel (18%) durch eine Ausschreibung beworben. Aufgrund des großen Arbeitskräfteangebots sind prinzipiell immer genug Blindbewerbungen vorhanden, aus denen ausgewählt werden kann. Jobausschreibungen erfolgen darüber hinaus z.B. über die Homepages der jeweiligen Büros und Unternehmen sowie per E-Mail-Inseraten in Architekturnetzwerken (z.B. IG Architektur).

Für den Berufseinstieg ist für ArchitektInnen weiters die Gründung eines eigenen Unternehmens relevant, 17% der Befragten aus dieser Studienrichtung haben so zu einer Beschäftigung gefunden.

---

<sup>146</sup> Leo Hödl, Leiter des BIWI der Wirtschaftskammer Wien.

**Tabelle 12: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	in %	absolut
<b>Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen</b>	<b>22</b>	<b>13</b>
<b>Bewerbung auf eine Ausschreibung</b>	<b>18</b>	<b>11</b>
<b>eigene Betriebsgründung</b>	<b>17</b>	<b>10</b>
Job während des Studiums	12	7
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	8	5
eigenes Suchinserat	8	5
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	7	4
Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/Career Center	7	4
Angebot von ArbeitgeberIn	7	4
Kontakte aus Praktikum/Abschlußarbeit	5	3
Kontakt bei Messe/Veranstaltung	5	3
Sonstiges	5	3
Engagement in einer Initiative/NGO	3	2
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	2	1
elektronische Jobbörsen	2	1
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	-	-

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 3.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Während die befragten ExpertInnen eine Reihe von häufig auftretenden Problemen beim Berufseinstieg von ArchitekturabsolventInnen sehen, gibt knapp mehr als die Hälfte der befragten AbsolventInnen an, bisher bei der Stellensuche keine Probleme gehabt zu haben (52%) (Tabelle 13). Eine der größten Schwierigkeiten für die Befragten in diesem Fachbereich ist, daß die angebotenen Stellen den Vorstellungen der AbsolventInnen über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen nicht entsprechen (15%). Zudem ist eine auch von Seiten der ExpertInnen festgestellte Knappheit an Arbeitsplätzen im Vergleich zu den AbsolventInnenzahlen deutlich zu bemerken. Für 13% der befragten AbsolventInnen stellt der Umstand, daß grundsätzlich nur wenige Stellen für das Studienfach angeboten werden, eine besondere Schwierigkeit dar. Weitere Aspekte werden von jeweils 10% oder weniger genannt, die Fallzahlen liegen dabei bei sechs Personen und darunter.

**Tabelle 13: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten**

Schwierigkeiten	in %	absolut
<b>Ich habe bisher keine Probleme gehabt</b>	<b>52</b>	<b>31</b>
<b>Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
<b>Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten</b>	<b>13</b>	<b>8</b>
andere Probleme	10	6
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	8	5
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	7	4
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	3	2
Oft wurde ein anderer Studienabschluß verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	2	1
Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht	2	1
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	2	1
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	-	-

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Ein aus Sicht der ExpertInnen besonderes Problemfeld beim Berufseinstieg ist die für die Berufsausübung vorgeschriebene praktische Tätigkeit *nach* Abschluß des Studiums. Um den Architekturberuf ausüben zu dürfen, benötigen AbsolventInnen die Prüfung zum Ziviltechniker/zur Ziviltechnikerin, „da ‚Architekt‘ ein geschützter Beruf ist und es keinen Anwärterstatus wie etwa bei Ärzten gibt.“<sup>147</sup> Die Zulassungsvoraussetzung für das Ablegen der Prüfung stellt eine dreijährige praktische Tätigkeit auf Basis einer Vollzeitanzstellung oder eines Freien Dienstvertrages dar. Darüber, daß hier auch das Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend ist, sind die StudienabsolventInnen häufig nur mangelhaft informiert.

Eine grundlegende Schwierigkeit besteht darüber hinaus darin, daß die Branche v.a. beim Berufseinstieg stark durch atypische Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet ist und offene Stellen für AbsolventInnen oft nur als Praktika oder auf Werkvertragsbasis angeboten werden. „Jährlich schaffen diese Prüfung 100 bis 120 Personen und bekommen die Befugnis.“<sup>148</sup> Die Lizenz löst jedoch nur

<sup>147</sup> Michael Wildmann, Büro „grundstein“, Mitglied der IG Architektur.

<sup>148</sup> Christoph Tanzer, Rechtsreferent der Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten.

ca. die Hälfte der AbsolventInnen gleich nach der Prüfung, da ab diesem Zeitpunkt Kosten vergleichbar mit jenen für den Gewerbeschein anfallen.

Zwei weitere Problembereiche im Hinblick auf den Berufseinstieg sehen die befragten ExpertInnen in der überwiegend theoretisch angelegten Ausbildung sowie in einem Mangel an Berufsorientierungsmaßnahmen vor dem Beginn eines Studiums. Aufgrund des Mangels an Übereinstimmung zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung verfügen AbsolventInnen demnach kaum über konkrete Baukenntnisse. Die universitäre Ausbildung konzentriert sich stärker auf Entwurf, Design und Kreativität, in der Praxis herrscht jedoch das Handwerk vor. Die AbsolventInnen sind zudem beim Sammeln von einschlägigen Praxiserfahrungen auf sich selbst gestellt.

Im Bereich der Berufsorientierung (BO) liegen die Schwierigkeiten ähnlich wie in anderen Studienrichtungen. BO und entsprechende Informationsveranstaltungen sollten bereits in der AHS- und BHS-Zeit intensiviert werden, denn „viele Akademiker kommen nach dem Studium zur Berufsberatung und fragen, was sie nun machen können, statt sich schon vor dem Studium darüber zu informieren.“<sup>149</sup>

### **3.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen**

Neben einschlägigen Praxiserfahrungen (vgl. Kapitel 3.2.1), sind erworbene Zusatzqualifikationen nach Ansicht der ExpertInnen für den Berufseinstieg förderlich, wobei grundsätzlich gilt: je mehr, desto besser. Zusatzqualifikationen sollten v.a. in dem Bereich erworben werden, in dem man arbeiten möchte, d.h. je nach Interessenlage von der IT bis zur Innenausstattung. Darüber hinaus ist auch das Erweitern von Soft Skills von Bedeutung. Sprach- und Ortskenntnisse sind nützlich, je nachdem, wo ein Projekt umgesetzt wird. Kommunikative Fähigkeiten sind wichtig, da ArchitektInnen unterschiedliche Personengruppen – von den KundInnen bis zu den HandwerkerInnen – koordinieren und mit ihnen verhandeln müssen.

### **3.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit**

Die Situation am Architekturarbeitsmarkt wird von ExpertInnenseite zwischen „sehr schwierig“ und „nicht besonders positiv“, jedoch auch nicht aussichtslos eingeschätzt. Sie ist stark konjunkturabhängig, wobei das grundlegende Problem

---

<sup>149</sup> Leo Hödl, Leiter des BIWI der Wirtschaftskammer Wien.

derzeit darin besteht, daß es mehr AbsolventInnen als Arbeitsplätze gibt. Verschärft wird die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt u.a. dadurch, daß der Markt nach Ansicht einiger ExpertInnen in Deutschland noch schlechter ist als in Österreich und daher zusätzlich AbsolventInnen von Deutschland nach Österreich drängen.

### **3.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche**

Im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit ist – am besten schon während des Studiums – eine grundsätzliche Richtungsentscheidung darüber zu treffen, ob man sich selbständig machen, im Baubereich arbeiten oder in einem Architekturbüro tätig sein möchte. Innerhalb dieser drei unterschiedlichen Beschäftigungsfelder gibt es in weiterer Folge eine große Bandbreite an Aufgabengebieten, die von der Arbeit an Einzelobjekten (z.B. klassischer Hausbau) bis hin zu Großprojekten reichen. Den befragten ExpertInnen zufolge steht ArchitekturabsolventInnen in der Privatwirtschaft somit ein breites Berufsfeld zur Auswahl, das v.a. Architektur- und Innenarchitekturbüros, Baumeisterunternehmen und Gewerbebetriebe sowie Tätigkeiten in der Projektentwicklung, aber auch Randbereiche und „Nischen“ der Architektur wie Web-Design und das Erstellen von Animationen im IT-Bereich umfaßt.

Von den befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Architektur arbeitet der Großteil (83%) im Bauwesen. Die restlichen 17% (zehn Nennungen) verteilen sich auf acht Branchen (Energie-, Wasserversorgung; Herstellung und Bearbeitung von Glas, Waren aus Steinen; Großhandel; Datenverarbeitung und Datenbanken; Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen; öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung; Hochschulen; Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen). Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, daß lediglich einer der befragten Männer außerhalb der Baubranche beschäftigt ist, und zwar im Unterrichtsbereich. Die anderen neun Nennungen entfallen auf Frauen.

Nach Betriebsgröße differenziert, arbeitet die Mehrzahl der ArchitektInnen in kleinen Betrieben bis zu 20 Beschäftigten (58%), weitere 23% arbeiten in Unternehmen mit 21 bis 50 Beschäftigten.

### 3.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Als aktuell häufigste Beschäftigungsform wird von knapp der Hälfte (48%) Vollzeitbeschäftigung genannt (Tabelle 14). Ein Fünftel gibt auch an, in einer Leitungsfunktion tätig zu sein. Weitere 18% der Befragten sind selbständig tätig mit Gewerbeschein, 15% auch ohne.

Für die Skizzierung von Erwerbsbiografien besonders wichtig sind aber auch die Beschäftigungsverhältnisse, in denen bisher gearbeitet wurde und wie lange diese jeweils ausgeübt wurden. Drei Viertel der Befragten geben hierzu an, länger als ein Jahr vollzeitbeschäftigt gewesen zu sein. Als freie/r DienstnehmerIn und Selbständige ohne Gewerbeschein waren 25% bzw. 30% länger als ein Jahr tätig, bis zu einem Jahr weitere 14% bzw. 13%. Nach Abschluß des Studiums war immerhin ein Viertel der Befragten bis zu einem Jahr arbeitslos.

Erfahrungen mit Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung haben 12% gemacht. In einem Leiharbeitsverhältnis hat keine/r der AbsolventInnen der Studienrichtung Architektur gearbeitet.

**Tabelle 14: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %**

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Selbständig mit Gewerbeschein	75	3	22	18
Selbständig ohne Gewerbeschein	57	13	30	15
Freie/r DienstnehmerIn	61	14	25	7
Geringfügig Beschäftigte/r	88	9	3	2
LeiharbeiterIn	100	-	-	-
Leitende/r ArbeitnehmerIn	67	3	30	20
Nichtleitende/r ArbeitnehmerIn	48	8	13	12
arbeitslos	73	25	2	7
in Elternkarenz	80	8	12	13
zu Hause wegen Kinderbetreuung	80	10	10	7
Teilzeitbeschäftigt	78	10	12	8
Vollzeitbeschäftigt	22	3	75	48

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Bei den ArchitektInnen spielt in der derzeitigen Erwerbstätigkeit die atypische Beschäftigung und hier insbesondere die Selbständigkeit mit Gewerbeschein eine besondere Rolle. Die Selbständigen mit Gewerbeschein werden bei den

ArchitektInnen gesondert ausgewiesen, da bei Ihnen zur Ausübung des Architekturberufes die Zulassung zum Ziviltechniker/zur Ziviltechnikerin erforderlich ist. So sind knapp ein Fünftel (18%) der befragten ArchitektInnen selbständig mit Gewerbeschein und ein Viertel (24%) in atypischer Beschäftigung (Tabelle 15). Mehr als ein Drittel (35%) sind unselbständig Erwerbstätige.

**Tabelle 15: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit**

Typen	in %	absolut
Selbständige mit Gewerbeschein	18	9
atypisch Beschäftigte	24	13
unselbständig Erwerbstätige	35	18
nicht Erwerbstätige	23	12
Gesamt	100	52

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

In der Erhebung wurden die AbsolventInnen auch in einer offenen Frage nach der Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit gefragt. Eine Liste mit den von den Befragten genannten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

Ihre derzeitig oder zuletzt ausgeübte Beschäftigung haben mehr als zwei Drittel der Befragten (70%) in einem unbefristeten Vertragsverhältnis geleistet (Tabelle 16).

**Tabelle 16: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Verhältnis	in %	absolut
befristet	5	3
unbefristet	70	42
nichts davon	25	15
Gesamt	100	60

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Differenziert nach dem Alter zeigt sich hierbei, daß von befristeten Beschäftigungsverhältnissen nur Personen betroffen sind, die älter als 32 Jahre sind (6%).

Darüber hinaus wurde nach Unterbrechungen der Beschäftigung und Jobwechsel gefragt: 40% der AbsolventInnen haben seit dem Studienabschluß noch nie den/die ArbeitgeberIn gewechselt, knapp ein Viertel (23%) hat zumindest einen

Wechsel hinter sich (Tabelle 17). Immerhin 12% haben ihre Stellen bereits drei- bis fünfmal gewechselt.

**Tabelle 17: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß**

Wechsel	in %	absolut
nie	40	23
einmal	23	13
zweimal	21	12
drei- bis fünfmal	12	7
sechsmal und öfter	4	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Für die befragten ExpertInnen gibt es zusammengefaßt grundsätzlich zwei Möglichkeiten für **typische ArchitektInnenkarrieren** in der Privatwirtschaft. Dies ist zum einen die selbständige Berufsausübung, die einen der schnellsten und sichersten Wege darstellt, in diesem Bereich Karriere zu machen. Die Voraussetzung dafür ist, eine Nische zu finden, in der man von seinem Angebot leben kann. Um sich zu etablieren, sind innovatives und unternehmerisches Denken sowie Kreativität nötig. „Die ArchitektInnen müssen sich verkaufen können, Mut beweisen und über eine Mischung aus Kreativität, handwerklichen und kommunikativen Fähigkeiten verfügen.“<sup>150</sup> Den befragten ExpertInnen zufolge wird die Selbständigkeit bei der Berufsausübung von den AbsolventInnen eher als selbstverständlich und weniger als Problem wahrgenommen. Die Probleme werden jedoch im Laufe der Zeit deutlich: kein Kündigungsschutz, kein Urlaubsgeld, kein Krankenstand, etc. Neben dem wirtschaftlichen Wettbewerb stellen sich außerdem die Mitgliedschaftskosten bei der Kammer und die Versicherungsverpflichtungen dar, die notwendig sind, um ZiviltechnikerIn zu werden.

Eine andere typische Karrieremöglichkeit im privatwirtschaftlichen Architekturbereich besteht in der Tätigkeit in größeren Architekturbüros, in denen auch eine Reihe von Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Dabei kann bereits der Wechsel von einem kleinen in ein großes Büro einen Karrieresprung bedeuten. In erster Linie ist der Karriereaufstieg mit einer Ausweitung des Verantwortungsbereiches verbunden, in dem man z.B. die Position eines/r ProjektleiterIn übernimmt. Als Anhaltspunkt für die Karriere- und

<sup>150</sup> Leo Hödl, Leiter des BIWI der Wirtschaftskammer Wien.

Aufstiegsmöglichkeiten eignen sich hier insbesondere die Kollektivverträge der Architekturbüros. Ein/e BerufseinsteigerIn, der/die direkt von der Universität kommt, kann in der nächsten Stufe zum/zur EntwerferIn oder BauleiterIn und darauf folgend zum/zur KanzleileiterIn aufsteigen.

Eine mögliche **berufliche Stabilisierung** ist grundsätzlich stark job- bzw. positionsabhängig. So besteht nach Ansicht der befragten ExpertInnen in leitenden Positionen eher die Aussicht auf berufliche Stabilisierung als in anderen. Im großen und ganzen gibt es die berufliche Stabilisierung im Architekturbereich jedoch kaum. Selbst das Ablegen der Lizenzprüfung nach dreijähriger Tätigkeit garantiert keine beruflich stabile Lage. Stabilisierung ist aufgrund der nahezu permanenten Finanzierungsprobleme sowohl für erfahrene selbständige ArchitektInnen und kleine Büros als auch für große und internationale Büros schwierig. Sie kann am ehesten dadurch erreicht werden, daß man immer wieder größere Aufträge erhält, jedoch gibt es keine Sicherheiten hinsichtlich der Auftragslage und es herrscht nahezu permanenter Akquisitionsdruck.

### **3.3.3 Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf**

Für nur eine/n Arbeit- bzw. AuftraggeberIn arbeiten etwas weniger als die Hälfte (46%) der ArchitektInnen. Je 13% nennen zwei bzw. drei und 11% vier. Die verbleibenden 18% verteilen sich auf Nennungen zwischen fünf und elf Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen.

Bei regulären Beschäftigungsverhältnissen ist das Einkommen nach dem Kollektivvertrag geregelt, bei unregelmäßigem Einkommen gibt es den befragten ExpertInnen zufolge kaum statistische Anhaltspunkte. Für freie MitarbeiterInnen gilt es jedenfalls zu berücksichtigen, daß eine Arbeitszeit von durchschnittlich ca. 60 bis 80 Wochenstunden nicht ungewöhnlich ist. Überstunden gehören v.a. dann zum normalen Arbeitsalltag, wenn ein Wettbewerb ausgeschrieben ist.

Für zwei Drittel der befragten ArchitekturabsolventInnen liegt das derzeitige oder zuletzt erzielte monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro, 16% verdienen weniger als 1.000, 17% mehr als 2.500 Euro. Nach Beschäftigungsform zeigt sich, daß jene, die in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis stehen, sich jeweils zu einem Drittel über die drei Einkommensstufen verteilen. Selbständige mit Gewerbeschein sind zu knapp zwei

Drittel (63%) in der mittleren und zu einem Viertel (25%) in der höchsten Einkommensstufe vertreten. Vier von fünf unselbständig Erwerbstätigen verdienen zwischen 1.000 und 2.500 Euro, keiner unter 1.000 Euro.

Im Vergleich zu ihrem ersten Einkommen seit Studienabschluß meinen über ein Drittel (36%) der Befragten, daß das Einkommen wenig, knapp ein Fünftel (19%) gar nicht gestiegen ist. 14% bzw. 20% geben an, daß es sehr bzw. ziemlich gestiegen ist.

### 3.4 Zufriedenheit

Im Weiteren wurden die AbsolventInnen gefragt, wie zufrieden sie mit verschiedenen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit sind. Die höchsten Werte weisen die Befragten hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit insgesamt sowie der Arbeitsinhalte auf (Tabelle 18). Weniger zufrieden zeigen sich die ArchitektInnen mit dem Führungsstil der Vorgesetzten, dem Einkommen oder der Arbeitsplatzsicherheit, wobei hier insbesondere die Männer höhere Unzufriedenheit feststellen.

**Tabelle 18: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %**

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	100	100	100
mit den Arbeitsinhalten	95	100	90
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	90	87	93
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	80	73	87
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	78	77	80
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	67	70	63
mit der Arbeitsplatzsicherheit	63	52	73
mit Ihrem Einkommen	61	56	66
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	54	52	57

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 3.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Der allgemeinen Einschätzung der befragten ExpertInnen zufolge kommen ArchitekturabsolventInnen von der Universität tendenziell in anderen Unternehmen und Tätigkeitsfeldern unter als HTL- oder FH-AbsolventInnen, die

in diesem Bereich tätig sind. So werden in kleinen Büros hauptsächlich UniversitätsabsolventInnen aufgenommen, „da sie von der Universität selbständiges Arbeiten gewohnt sind und Selbständigkeit ein sehr wichtiges Kriterium ist.“<sup>151</sup> In diesen Büros sind UniversitätsabsolventInnen zudem als GeneralistInnen gefragt.

In größeren Unternehmen wie großen Architekturbüros, Baufirmen und in der Bauaufsicht werden häufiger auch FH- und HTL-AbsolventInnen gesucht und aufgenommen. Deren Vorteile bestehen in einer Ausbildung, die der Praxis näher ist, wodurch sie nach Ansicht der ExpertInnen über bessere Fähigkeiten beim Zeichnen von Plänen verfügen. In den Abteilungen großer Büros werden sie daher z.B. speziell für Detailplanungsaufgaben eingesetzt. Außerdem haben sie in ihrer Ausbildung in höherem Ausmaß gelernt, innerhalb einer vorgegebenen Zeit Aufgaben zu erledigen, und gehen mit klareren Strukturen an ihre Arbeit.

### **3.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven**

Für eine genauere Einschätzung der Wichtigkeit ihres Faches hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit wurden die Befragten gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen sowie anzugeben, ob sie heute dieses Fach selbst wieder studieren bzw. StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden.

Für die AbsolventInnen besonders wichtig sind der Studienabschluß und die Studieninhalte: Für jeweils rd. zwei Drittel der Befragten sind diese beiden Kriterien Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit (Tabelle 19). Die beruflichen und Karriereperspektiven schätzen etwas weniger als die Hälfte gut ein, und daß sie durch das gewählte Studium heute einen gut bezahlten Beruf haben, bejahen nur 27%. Schwach ist auch die Überzeugung, heute die Studienrichtung Architektur StudienanfängerInnen weiter zu empfehlen – so würden nun etwas mehr als ein Drittel (35%) das Studium weiterempfehlen.

---

<sup>151</sup> Michael Wildmann, Büro „grundstein“, Mitglied der IG Architektur.

**Tabelle 19: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %**

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
<b>Der Studienabschluß ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit</b>	<b>66</b>	<b>77</b>	<b>57</b>
<b>Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit</b>	<b>65</b>	<b>74</b>	<b>57</b>
<b>Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>44</b>
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	46	54	38 <sup>152</sup>
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	45	43	45
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	45	33	57
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	35	28	44
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	27	27	26

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Gute Karrieremöglichkeiten und finanzielle Interessen durch das Architekturstudium spielten auch bei den Studienmotiven (vgl. Kapitel 3.1.1) eine untergeordnete Rolle. Im Vordergrund standen Fachinteresse und Berufung.

Befragt nach der Einschätzung hinsichtlich einer Studienwahl aus heutiger Sicht, geben immerhin 71% der Architektur-AbsolventInnen an, wieder dasselbe Fach studieren zu wollen. Männer stimmen hier mit 80% stärker zu als Frauen mit 62%. Insgesamt 22% würden ein anderes Fach studieren, 7% überhaupt nicht mehr.

Von denjenigen, die heute ein anderes Fach wählen würden (13 Personen), nennen 39% wieder ein technisches Fach (vier Frauen, ein Mann). Je zwei Frauen bzw. Männer würden ein wirtschaftswissenschaftliches Fach studieren, drei Frauen eine naturwissenschaftliche und ein Mann eine künstlerische Studienrichtung.

<sup>152</sup> Keine Frau gibt an „trifft sehr zu“.

### 3.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

#### ⇒ **Vernetzung:**

Ein Netzwerk an Kontakten ist bei der Jobvermittlung sehr hilfreich, d.h. es sollten schon während des Studiums einschlägige Kontakte geknüpft bzw. ausgebaut werden. Diese Einschätzung bestätigt auch die Erhebung.

#### ⇒ **Praktika:**

Die Wichtigkeit von praktischen Erfahrungen durch die Mitarbeit in Architekturbüros wird von den ExpertInnen immer wieder betont. StudentInnen bzw. AbsolventInnen sollten sich nach Möglichkeit bemühen, bei Praktika in die Gesamtprojektplanung miteingebunden zu werden, um Erfahrungen in Bezug auf alle Projektschritte und -ebenen (Entwurf, Einreichung, Ausführungsplanung, Ausschreibung und Vergabe, Abrechnung, Bauaufsicht) und die dazu gehörigen Erfordernisse wie BWL, Vertragsrecht, Auftraggeberkontakt, finanzielle Absicherung von Projekten etc. zu sammeln. Auf diese Weise sind die Praxisdefizite des Studiums weitgehend auszugleichen. Im Hinblick auf die Prüfung zum/zur ZiviltechnikerIn ist es besonders wichtig, die *notwendige Praktikumszeit nach bereits abgeschlossenem Studium im entsprechenden Dienstverhältnis* zu absolvieren, d.h. entweder in einer Anstellung oder als freie/r DienstnehmerIn. Darauf sollte unbedingt geachtet werden, auch wenn dadurch das Einkommen zu Beginn geringer ist.

#### ⇒ **Berufsorientierung:**

Entscheidend ist, sich schon während des Studiums zu überlegen, in welchem Bereich man tätig sein möchte und möglichst früh mit der Jobsuche zu beginnen, am besten schon gegen Ende des Studiums. „Die Büros sollten danach ausgesucht werden, welche Art von Arbeit dort gelernt werden kann“<sup>153</sup>.

#### ⇒ **Bewerbung:**

Bewerbungsunterlagen sollten sorgfältig auf das jeweilige Unternehmen abgestimmt und entsprechend aufbereitet werden, denn der erste Eindruck ist entscheidend. Bei der Bewerbung selbst sind Kommunikationsfähigkeiten, die Selbstpräsentation und ein selbstbewußtes Auftreten wichtig.

---

<sup>153</sup> Martha Wolzt, Büro „meterriss“, IG Architektur.

**⇒ Erwartungshaltung:**

Die AbsolventInnen sollten sich darüber im Klaren sein, daß der Berufseinstieg in der Regel auf einer unteren Ebene in der Erwerbshierarchie erfolgt und man erst im Laufe der Zeit Zugang zu höheren Positionen erhält.

**3.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt****⇒ Marktstruktur**

Die Vergabe von Aufträgen, v.a. auch auf EU-Ebene, wird verstärkt an große Büros erfolgen und sich in Zukunft auf diesen Bereich konzentrieren. Es ist zu erwarten, daß die kleinen Architekturbüros weniger werden und wenige große Anbieter am Markt übrig bleiben werden. Die Tätigkeiten werden in der Folge auch verstärkt mit der Einhaltung von EU-Richtlinien konfrontiert sein. Zudem weitet sich der Markt auf EU-Ebene aus, was unter anderem zur Folge hat, daß Mobilität zunehmend gefragt sein wird. ArchitektInnen, die auch bereit sind im Ausland zu bauen und zu planen, werden bessere Chancen vorfinden als andere.

**⇒ Tätigkeiten und Leistungen**

Über die Entwicklung der Tätigkeitsbereiche herrscht unter den befragten ExpertInnen geteilte Meinung, auch wenn alle davon ausgehen, daß sich das klassische Leistungsbild von ArchitektInnen ändern wird. Ein Teil der ExpertInnen sieht die Veränderung darin, daß ArchitektInnen nicht mehr nur für die Planung und Umsetzung zuständig sein werden, sondern auch als BauherrInnen auftreten können, die selbst EigentümerInnen suchen. Dies ist auch in der Berufsberechtigung neu aufgenommen worden, sodaß die Anforderungen an die organisatorische und kommerzielle Projektabwicklung zunehmen, was bisher in diesem Umfang noch nicht enthalten war. Ein anderer Teil sieht dagegen eine zunehmende Trennung zwischen Planungsbüros und Baubüros, sodaß die Tätigkeiten der örtlichen Bauleitung in den Hintergrund treten.

**⇒ Nachfragetrends und Erweiterung des Angebots**

Ein besonderer Trend im Hinblick auf das technische Leistungsspektrum der Architektur ist die verstärkte Nachfrage nach Planung und Bau energiesparende Häuser. In Städten werden die Sanierung und der Ausbau von Dachstühlen immer wichtiger. Zudem ist auch eine verstärkte Ausrichtung auf Messebau und Events festzustellen.

### ⇒ Qualifikation und Erwerbsform

Hinsichtlich der Qualifikation erlangt das lebenslange Lernen einen zunehmend bedeutsamen Stellenwert. Auch bisher waren Zusatzqualifikationen für Berufseinstieg und Karriere wichtig. Dieser Trend setzt sich fort und erlangt einen ausgeweiteten bzw. neuartigen Charakter. Weiterbildung wird zu einem Erfordernis der Berufsausübung und des Wettbewerbs. Es zeigt sich in zunehmendem Maße, daß „ein Studium zwar eine Basis, aber keine Garantie für den Rest des Lebens in diesem Gebiet die Arbeit auszuführen ist.“<sup>154</sup>

Im Bereich der Erwerbsformen ist zu erwarten, daß die freien Dienstverträge weiterhin zunehmen. Auch Anteil und Stellenwert der Selbständigkeit werden nach wie vor hoch sein und es wird auch in Zukunft mehr AbsolventInnen als offene Stellen geben.

### 3.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Großer arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf besteht nach Ansicht einiger befragten ExpertInnen beim Umgang mit Honoraren und Aufträgen in der gesamten Branche. So werden nach Schätzung über 80% der Aufträge an Architekturbüros „vorbeigeschleust“, sodaß viele Leistungen wie die Planung großer Bauwerke von Nicht-ArchitektInnen übernommen werden. Auf diese Weise können Honorarleistungen und Mindestsätze von branchenfremden AnbieterInnen unterboten werden, wobei die öffentlichen AuftraggeberInnen oft mit schlechtem Beispiel vorangehen.
2. Um das vorhandene Potential zu nützen, bedarf es entgegen des Trends einer besonderen Förderung von jungen kreativen Büros.
3. Wenn die Rahmenstrukturen in den Büros passen, dann fällt es den Büros auch leichter, junge Leute zu engagieren. Handlungsbedarf besteht daher v.a. beim Schaffen guter Bedingungen. Dies ist ein Anliegen der Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten. Ein wichtiges Ziel ist dabei die Veränderung der Bürostrukturen.

---

<sup>154</sup> Leo Hödl, Leiter des BIWI der Wirtschaftskammer Wien.

4. Die Konsequenzen, die atypische Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringen  
– keine Sicherheit, kein Kündigungsschutz, kein Urlaubs- und Krankengeld  
etc. – sind spezifische Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik.

## **4 Betriebswirtschaft**

Zur Studienrichtung Betriebswirtschaft wurden 119 AbsolventInnen der Wirtschaftsuniversität Wien schriftlich befragt. Unter den Befragten befinden sich 54 Männer und 65 Frauen, der Altersdurchschnitt liegt bei 32 Jahren. 98% der Personen erwarben den akademischen Titel Magister, zwei Personen einen Dokortitel und eine Person den des MBA. Fast alle Befragten stammen aus Österreich, bis auf eine Person, die angibt in Deutschland geboren worden zu sein. Als heutiges Wohnsitzbundesland nennen 57% Wien und 30% Niederösterreich. Die anderen interviewten Personen leben in den restlichen Bundesländern, wobei keine davon in Tirol ansässig ist. Drei Befragte leben im Ausland.

### **4.1 Ausbildungsverlauf**

Die AbsolventInnen erwarben ihre Studienberechtigung zu fast gleichen Teilen an einer AHS (50%) oder BHS (47%).

Rund drei Viertel der Befragten (77%) begann das Studium nach Schulabschluß, wobei nach einer möglichen Absolvierung von Präsenz- oder Zivildienst ausdrücklich nicht gefragt wurde. Elf der übrigen Befragten begannen nach der Matura zu arbeiten, jeweils fünf entschlossen sich zu einer Berufsausbildung oder einem Au-pair-Aufenthalt im Ausland.

Drei Personen schlossen überdies ein Zweitstudium ab: genannt werden Journalismus, Rechtswissenschaft sowie Publizistik- und Kommunikationswissenschaft.

#### **4.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien**

Als Hauptmotiv für die Studienwahl geben 95% der BetriebswirtInnen die guten Beschäftigungschancen, 93% das Fachinteresse, 87% gute Karriereaussichten und 84% die Chance auf ein hohes Einkommen an (Tabelle 20). Mit einigem Abstand folgen die weiteren Motive Image des Studiums (38%) oder Image der studieneinschlägigen Berufe (35%). Hier überwiegen vor allem Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten.

**Tabelle 20: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten**

Motive der Studienwahl	in %	absolut
<b>gute Beschäftigungschancen</b>	<b>95</b>	<b>111</b>
<b>Fachinteresse</b>	<b>93</b>	<b>111</b>
<b>gute Karriereaussichten</b>	<b>87</b>	<b>104</b>
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	84	99
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	42	31
Image des Studiums	38	41
Image der studieneinschlägigen Berufe wie z.B. Architekt	35	35
Berufung	26	19
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	17	9
leichte Bewältigung des Studiums	10	10

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Für zwei Drittel der befragten BetriebswirtInnen (67%) fungierten Eltern, Verwandte bzw. FreundInnen, Bekannte sowie für die Hälfte (50%) die ÖH, Hochschulführer und das Vorlesungsverzeichnis als wichtige Informationsquellen für die Studienwahl (Tabelle 21). Die Informationsunterlagen des AMS werden von 3% der Befragten als wichtig eingestuft.

**Tabelle 21: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Informationsquellen	in %	absolut
Schule, LehrerInnen	19	19
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	50	53
Informationsunterlagen des AMS	3	2
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	67	67

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Neun von zehn der AbsolventInnen geben an, mit dem bereits abgeschlossenen Betriebswirtschaftsstudium ihr Wunschstudium gewählt zu haben.

Ein Teil der AbsolventInnen (17%) hat auch im Ausland studiert (d.s. 20 Personen). Absolviert wurden dabei von mehr als vier Fünftel (84%) bis zu vier Semester. Fast alle der Auslandsstudierenden waren im Rahmen des Hauptstudienfachs im Ausland.

## 4.2 Berufseinstieg

Für einen erfolgreichen Berufseinstieg gewinnen Praxiserfahrungen, die die AbsolventInnen schon während der Studienzzeit gesammelt haben, in zunehmendem Maße an Bedeutung. Dagegen ist „der Uni-Abschluß alleine keine Garantie mehr, daß man sofort einen Job bekommt.“<sup>155</sup> Entsprechend finden auch immer mehr AbsolventInnen ihren Weg in den Beruf über ein Praktikum oder eine berufliche Tätigkeit schon während des Studiums, wodurch sie ihren zukünftigen Betrieb zum Teil schon kennen. „Obwohl sie inhaltlich auf AbsolventInnenniveau arbeiten, kommt es immer häufiger vor, daß AbsolventInnen nur als PraktikantInnen eingestellt werden.“<sup>156</sup> Der Berufseinstieg erfolgt damit in mehreren Stufen und ist nicht mehr so stark an den Zeitpunkt des Studienabschlusses gebunden wie dies früher oft der Fall war. Damit im Zusammenhang nehmen auch in diesen Beschäftigungsbereichen atypische Beschäftigungen (geringfügige Beschäftigung, Teilzeitjobs und Tätigkeit auf Werkvertragsbasis) zu. Auch das Phänomen der „Generation Praktikum“<sup>157</sup> spielt eine zunehmend bedeutende Rolle beim Berufseinstieg.

Generell überwiegen aber nach wie vor fixe Anstellungsverhältnisse beim Berufseinstieg von BetriebswirtInnen, da es den Unternehmen grundsätzlich wichtig ist, die AbsolventInnen an sich zu binden. „WirtschaftsakademikerInnen sind bei Berufseinstieg sehr oft regulär angestellt. Aber es gilt die Regel: Je schlechter die Arbeitsmarktsituation ist, desto mehr atypische Beschäftigungen gibt es.“<sup>158</sup> Eine Fixanstellung beginnt in vielen Fällen mit einer Probezeit. Häufig steht am Beginn der Anstellung in einem Unternehmen auch ein Traineeprogramm, wie dies z.B. im Bankensektor üblich ist. Der Schritt in eine selbständige Tätigkeit ist beim Berufseinstieg kaum ein Thema. Hauptsächlich arbeiten kleinere Unternehmen mit Freelancern zusammen, dies aber auch nur in geringem Maße.

AbsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre müssen mit einer Suchphase von drei bis vier Monaten rechnen, bei wenig Praxiserfahrung eher länger. Bei der Jobsuche ist im Rahmen des beruflichen Spektrums, das für BetriebswirtInnen zur Verfügung steht, auch Flexibilität in inhaltlicher Hinsicht erforderlich. Zwar kommen nach Einschätzung der befragten ExpertInnen insgesamt kaum

---

<sup>155</sup> Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

<sup>156</sup> Ursula Axmann, Zentrum für Berufsplanung der WU-Wien.

<sup>157</sup> Vgl. u.a. Uta Glaubitz 2006.

<sup>158</sup> Christoph Badelt, Rektor der WU Wien.

berufsfremde Tätigkeiten beim Berufseinstieg vor<sup>159</sup>, abhängig vom jeweiligen Einsatzbereich und v.a. im Rahmen von Traineeprogrammen sind AbsolventInnen allerdings in vielen Fällen mit studienfremden Tätigkeiten konfrontiert. Die berufliche Praxis umfaßt zumeist auch in einem speziellen Fachbereich (z.B. in der KundInnenbetreuung) ein breites Tätigkeitsspektrum, sodaß zu den fachlich einschlägigen auch andere Tätigkeiten hinzukommen.

#### 4.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Fast alle Befragten waren während des Studiums und in der Ferienzeit berufstätig. Die AbsolventInnen wurden danach gefragt, in welchem Ausmaß diese Berufstätigkeit verpflichtend oder freiwillig, entgeltlich oder unentgeltlich, studiennah oder studienfern war.

Verpflichtende Praktika haben für die AbsolventInnen in ihrem Studium fast keine Rolle gespielt, freiwillige Praktika wurden hingegen von knapp der Hälfte aller Befragten ausgeübt (Tabelle 22).

**Tabelle 22: Praktika, in %**

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	2	1	97
freiwillige Praktika	4	41	56

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Darüber hinaus haben die AbsolventInnen auch in anderen Beschäftigungsformen Praxiserfahrung gesammelt (Tabelle 23): Zwei Drittel (67%) haben während der Ferien studiennahe Beschäftigungen ausgeübt und über vier Fünftel 83% geben an, dies generell getan zu haben.

---

<sup>159</sup> Christoph Badelt weist für eine seriöse diesbezügliche Einschätzung allerdings auf eine derzeit laufende Studie im Auftrag des BMBWK hin, in der berufsfremde Tätigkeiten genauer untersucht werden sollen.

**Tabelle 23: Studiennahe Beschäftigungen, in %**

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	2	83	15
studiennahe Ferialjobs	2	67	32

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Mehr als die Hälfte (57%) der befragten Personen ging generell studienfernen, bezahlten Beschäftigungen nach und etwas mehr als zwei Fünftel (43%) taten dies in den Ferien.

Daß berufliche Praxiserfahrungen ein wesentliches Kriterium für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist, sehen also angesichts des hohen Anteils praxiserfahrener AbsolventInnen nicht nur die befragten ExpertInnen, denen zufolge sich die Chancen am Arbeitsmarkt dadurch erhöhen. Nicht selten werden Praktika von Unternehmen auch als Rekrutierungsinstrument verwendet.

Wichtig ist nach Ansicht der befragten ExpertInnen zunächst nicht, welche Art der Tätigkeit im Rahmen eines Praktikums oder eines Nebenjobs durchgeführt wird. Auch Jobs, „bei denen man sich die Finger schmutzig macht“, wie z.B. Jobs in der Industrie oder in Handelbetrieben, werden von den Unternehmen positiv bewertet, da sie auf einen breiten Erfahrungshorizont hinweisen. Aufbauend auf solchen Erfahrungen empfiehlt es sich jedoch, im Laufe des Studiums fachlich einschlägige Tätigkeiten anzustreben, wie dies beim Großteil der befragten AbsolventInnen auch der Fall ist. In vielen Unternehmen gilt eine facheinschlägige praktische Tätigkeit während des Studiums in Form von Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung als wesentliche Voraussetzung für eine Anstellung.

Diesbezüglich ist es auch wichtig, schon während des Studiums eine Auswahl an Bereichen zu treffen, in denen man tätig sein möchte, ohne jedoch seine inhaltliche Flexibilität zu sehr einzuschränken. Von Vorteil ist es, Praktika, Ferial- oder Nebenjobs nach der fachlichen Vertiefung im Rahmen des Studiums (spezielle BWL) auszuwählen. Wer es schafft, hier Erfahrungen zu sammeln und sein theoretisches Wissen anhand der Praxis zu vertiefen, zeigt Engagement und erwirbt wichtige Kompetenzen. Dabei muß man nicht unbedingt in einem großen und bekannten Topunternehmen unterkommen, auch Praktika in kleinen Firmen sind in der Regel hoch angesehen, wenn die Tätigkeiten dem fachlichen Zusammenhang entsprechen.

#### 4.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Hinsichtlich der Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien gibt es einige Unterschiede zwischen der Einschätzung der befragten ExpertInnen und den Angaben der befragten AbsolventInnen. Abhängig von Branche, Unternehmensgröße und Art des Jobs bestehen teilweise grundlegende Unterschiede in der Rekrutierungspraxis.

Die von den AbsolventInnen am häufigsten genannte Strategie, um eine Stelle zu bekommen, ist die Bewerbung auf eine Ausschreibung: 41% der AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft finden so einen Job. 14% hatten schon mit eigeninitiativen Bewerbungen Erfolg. Für die befragten ExpertInnen gehören diese Methoden der MitarbeiterInnenrekrutierung zum unternehmerischen Standard. In zunehmendem Maße ist die Ausschreibung von Stellen über Online-Medien bereits Usus. Gerade bei BerufseinsteigerInnen wird dieser Rekrutierungspraxis von Seiten der befragten ExpertInnen jedoch insgesamt kein so hoher Stellenwert zugeschrieben.

Statt dessen stellen für die ExpertInnen Schnittstellen zwischen Universität und Wirtschaft wie die „Career Center“ der Universitäten (z.B. Zentrum für Berufsplanung der WU-Wien, Unitrain) eine besonders erfolgreichversprechende Einrichtungen zur Rekrutierung von BerufseinsteigerInnen dar. Das Knüpfen von Kontakten bei Firmenpräsentationen, bei denen AbsolventInnen auch die Gelegenheit haben, sich vorzustellen, bei Jobmessen und ähnlichen Veranstaltungen spielt nach Ansicht der ExpertInnen ebenfalls eine sehr bedeutende Rolle. Gerade im Bereich der Unternehmensberatung ist dies sehr fortgeschritten und wird auch mit entsprechenden Mitteln finanziert. Die Unternehmen suchen auf diese Weise den Kontakt zu den Universitäten und setzen sich auch direkt mit UniversitätsprofessorInnen in Verbindung. Häufig werden die „besten AbsolventInnen eines Jahrganges direkt von der Universität rekrutiert.“<sup>160</sup> Der hohen Relevanz dieser Strategien widersprechen allerdings die Angaben der befragten AbsolventInnen, denen zufolge die Vermittlung durch HochschullehrerInnen, Hochschule oder universitäre „Career Center“ nur für 9% erfolgreich war.

Im Bereich der persönlichen Kontakte und der Mundpropaganda, die für die befragten ExpertInnen wesentliche Aspekte bei Rekrutierung, Jobsuche und -vermittlung sind, trifft dies nach Angaben der befragten AbsolventInnen in erster

---

<sup>160</sup> Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

Linie auf das private Netzwerk zu (Tabelle 24). Für 24% war die Vermittlung durch Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen der erfolgreiche Weg in den Beruf.

**Tabelle 24: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	in %	absolut
<b>Bewerbung auf eine Ausschreibung</b>	<b>41</b>	<b>48</b>
<b>Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen</b>	<b>24</b>	<b>28</b>
<b>Job während des Studiums</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	14	17
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	13	15
elektronische Jobbörsen	12	14
Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/Career Center	9	10
Angebot von ArbeitgeberIn	9	11
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	8	9
Kontakte aus Praktikum/Abschlußarbeit	7	8
Kontakt bei Messe/Veranstaltung	4	5
eigene Betriebsgründung	3	4
Sonstiges	3	3
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	1	1
Engagement in einer Initiative/NGO	1	1
eigenes Suchinserat	-	-

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 4.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Mehr als die Hälfte der befragten AbsolventInnen (56%) hat laut eigenen Angaben kein Problem bei der Suche nach einem Arbeitsplatz (Tabelle 25). Von den genannten Schwierigkeiten ist mit einem Drittel (34%) der Nennungen das häufigste Problem, daß BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht wurden. Abgesehen von den geforderten Erfahrungen durch Praktika und berufliche Tätigkeit neben dem Studium sind Probleme in diesem Bereich, den befragten ExpertInnen zufolge, auf Mechanismen des Arbeitsmarktes zurückzuführen. Zum einen gibt es Unternehmen, die kaum BerufseinsteigerInnen suchen, sondern

Stellen hauptsächlich intern ausschreiben (z.B. Uniqua). Zum anderen sind die oft sehr hohen Anforderungen seitens der Unternehmen eine Folge des Überangebotes an AbsolventInnen. Nicht selten wird „die Quadratur des Kreises gefordert: Die AbsolventInnen sollen viel Erfahrung haben und noch sehr jung sein.“<sup>161</sup> Aufgrund der starken Konkurrenz unter den BewerberInnen selektieren die Unternehmen auch stärker. Zusatzqualifikationen, absolvierte Auslandssemester und Praktika werden daher in zunehmendem Maße wesentliche Bedingungen für einen Berufseinstieg.

Ein weiteres Hindernis beim Berufseinstieg stellen die, von den Präferenzen der AbsolventInnen abweichenden, inhaltlichen Vorstellungen der Bewerber dar – für knapp ein Viertel (24%) ist dies der Fall. Für jeweils 13% der Befragten sind mangelnde spezielle Kenntnisse und unerfüllte Gehaltsvorstellungen ein Hindernis für den Einstieg ins Berufsleben.

Der hier angesprochene Bereich der **Erwartungen** an den Beruf stellt auch nach Ansicht der befragten ExpertInnen ein Problemfeld hinsichtlich des Berufseinstiegs dar. Das Bild, das sich die AbsolventInnen von ihrer späteren beruflichen Tätigkeit machen, entspricht häufig nicht der Realität. V.a. bei den AbsolventInnen, die kaum oder keine Praxiserfahrungen gesammelt haben, werden die unpassenden beruflichen Vorstellungen u.a. auf einen Praxismangel zurückgeführt. Dieser stellt häufig auch hinsichtlich der Kosten, die durch eine Einschulungsphase entstehen, ein Einstiegsproblem dar.

Ein weiterer Grund für die Diskrepanz zwischen den Vorstellungen der AbsolventInnen und der beruflichen Realität wird in der Orientierungslosigkeit vieler AbsolventInnen gesehen. Ein Teil der AbsolventInnen ist nach dem Abschluß noch unentschlossen und weiß nicht genau, in welcher beruflichen Richtung es weitergehen soll. In der Folge stimmt der im Studium vertiefte Bereich dann nicht mit den beruflichen Vorstellungen überein (z.B. vom Controlling ins Marketing). Ein Mangel an Orientierung kann auch zu falschen konkreten Erwartungen führen, da dadurch nur wenig Wissen über einen gewählten Tätigkeitsbereich besteht. So nehmen sich AbsolventInnen durchaus „etwas Konkretes vor, aber die Praxis sieht oft ganz anders aus.“<sup>162</sup> Die AbsolventInnen haben dann nicht nur überzogene Karriereerwartungen („relativ viel Geld in relativ kurzer Zeit“<sup>163</sup>), sondern sind auch enttäuscht, wenn der

---

<sup>161</sup> Christoph Badelt, Rektor der WU Wien.

<sup>162</sup> René Tritscher, Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) der WKO.

<sup>163</sup> Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

Tätigkeitsbereich nicht so abwechslungsreich ist wie erwartet und zudem noch administrative Aufgaben anfallen. Orientierung und Klärung von Erwartungen sollten daher nicht im Widerspruch zu inhaltlicher Flexibilität stehen.

Eine Diskrepanz besteht zum Teil auch hinsichtlich der Arbeitszeitalvorstellungen. So werden Teilzeitanstellungen insgesamt öfter von den AbsolventInnen gewünscht, als von den Unternehmen ausgeschrieben. Hier sind nicht genügend Jobs vorhanden.

Der größte Teil der befragten AbsolventInnen ist demgegenüber jedoch praxiserprobt – auch im studienahen Bereich (vgl. Kap. 4.2.1) – und für diesen gehen die befragten ExpertInnen im Grunde davon aus, daß die Erwartungen weitgehend mit der beruflichen Realität übereinstimmen. So besteht z.B. unter vielen AbsolventInnen die Erwartung, daß die Arbeit mit einem Achtstundentag bzw. einer Vierzigstundenwoche nicht unbedingt getan ist. Diese Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit stellt eine wichtige Anforderung vielen Bereichen der Privatwirtschaft dar. Ein Beispiel für das Anpassen der Erwartungshaltungen an die Verhältnisse in der Berufswelt bietet für Ursula Axmann vom Zentrum für Berufsplanung der WU-Wien der Consultingbereich: „Consulting war vor drei Jahren – nicht zuletzt aufgrund der guten Verdienstmöglichkeiten – sehr beliebt. Mittlerweile werden die starken Belastungen dieser Branche erkannt. Die ‚Work-Life-Balance‘ spielt für die AbsolventInnen eine zunehmend größere Rolle, weshalb solche Bereiche mit hohen Belastungen auch an Beliebtheit verlieren.“<sup>164</sup>

Eine Schwierigkeit beim Berufseinstieg stellt nicht selten der Bewerbungsprozeß bzw. auch das Knüpfen von Kontakten dar. Viele AbsolventInnen sind oft zu bescheiden, gehemmt und haben wenig Selbstbewußtsein. Die BewerberInnen setzen sich häufig nicht genug mit dem Unternehmen auseinander, bei dem sie sich bewerben oder machen sich allgemein zu wenig Gedanken über die Bedürfnisse von Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen. Damit im Zusammenhang mangelt es zumeist auch an Fähigkeiten, sich professionell zu verkaufen. Zum Teil stellen die befragten ExpertInnen hier auch einen Mangel an persönlichen Kompetenzen, wie z.B. mangelhafte Fähigkeit, sich zielgerichtet und deutlich zu artikulieren, Konflikte zu lösen und seine Interessen durchzusetzen, fest.

---

<sup>164</sup> Ursula Axmann, Zentrum für Berufsplanung der WU-Wien.

**Tabelle 25: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten**

Schwierigkeiten	in %	absolut
<b>Ich habe bisher keine Probleme gehabt</b>	<b>56</b>	<b>66</b>
<b>Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht</b>	<b>34</b>	<b>40</b>
<b>Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen</b>	<b>24</b>	<b>29</b>
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	13	16
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	13	16
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	9	11
andere Probleme	9	11
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	8	10
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	6	7
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	3	4
Oft wurde ein anderer Studienabschluß verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	-	-

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 4.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Neben fachlicher Qualifikation und v.a. auch Praxiserfahrung weisen die befragten ExpertInnen auf Zusatzqualifikationen wie inhaltliche und örtliche Flexibilität, soziale Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten hin. Grundsätzlich sind auch jegliche Tätigkeitsreferenzen von Vorteil, auch wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die nichts mit dem Studium oder Berufsfeld zu tun haben. Tätigkeit in Vereinen oder NGOs zeugt nicht nur von sozialem Engagement, sondern auch von Einsatzfreude und Leistungsbereitschaft, was v.a. auch im Hinblick auf Führungspositionen nicht unwesentlich ist. Dabei spielen solche Perspektiven, die Abschätzung des Potentials eines Bewerbers/einer Bewerberin, je nach Art des Jobs eine bedeutende Rolle im Rekrutierungsprozeß.

Gute Englischkenntnisse werden als Standard seitens der Unternehmen vorausgesetzt und auch eine zweite Fremdsprache stellt vielfach eine unbedingte

Anforderung dar. Eine zunehmende Bedeutung gewinnen hier die sogenannten Ostsprachen.

In vielen Branchen und Unternehmen sind Zusatzqualifikationen im Bereich der KundInnenorientierung entscheidend. Hierzu gehören ein ausgeprägtes Verkaufs- und Serviceverständnis und „sozial-emotionale“ Kompetenzen. KundInnen müssen dem/der KundInnenbetreuerIn vertrauen können, daher gilt es, auf Menschen zuzugehen und dieses Vertrauen auch durch Respekt und Wertschätzung zu vermitteln.

Die Berufseinstiegchancen erhöhen sich grundsätzlich auch durch ein zügiges Studium, d.h. einer Studiendauer unter dem Durchschnitt, wobei jedoch in erster Linie gilt, daß die Studiendauer angemessen bzw. „argumentierbar“ sein sollte. So ist eine längere Studiendauer aufgrund von Auslandssemestern, Praktika, einschlägig beruflicher Tätigkeit etc. mitunter einem Studium in Mindeststudienzeit vorzuziehen. Erfahrungen, auf die AbsolventInnen durch Auslandssemester zurückgreifen können, wirken sich positiv auf die Einstiegchancen aus, stellen aber kaum eine Voraussetzung für eine Anstellung dar. Sie sind ein Hinweis, daß bei einem Bewerber/einer Bewerberin der Wille vorhanden ist, in ungewohnter Umgebung tätig zu sein bzw. sich auch in ungewohnten Situationen durchzusetzen.

### **4.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit**

Da BWL-AbsolventInnen aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse grundsätzlich in allen Bereichen der Wirtschaft tätig sein können, steht die Beschäftigungssituation in starkem Zusammenhang mit der Lage des gesamten Arbeitsmarktes. Insgesamt wird die Situation von den ExpertInnen als gut bewertet, wobei sich die Lage im letzten Jahr merklich verbessert hat. Etwas beeinträchtigend macht sich allerdings auch die Konkurrenz durch FachhochschulabsolventInnen bemerkbar. Gerade Marketingpositionen, die nach Einschätzung Wilfried Lechners bei den AbsolventInnen stärker gefragt sind als eine Tätigkeit im Controlling- und Finanzbereich, werden häufig auch mit FH-AbsolventInnen besetzt.

### 4.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Den AbsolventInnen steht grundsätzlich ein breites Einsatzgebiet in den verschiedenen betriebswirtschaftlichen Fachbereichen offen. Diese umfassen u.a. Absatz und Verkauf, Rechnungswesen, Finanzen und Controlling, Personalwesen und Marketing. BWL-Kenntnisse sind aber auch in Managementfunktionen wichtig. Dabei kommt die betriebliche Funktionsteilung ab einer gewissen Unternehmensgröße zu tragen, weshalb die Unternehmensgröße hinsichtlich der Beschäftigungsaussichten eine wesentliche Rolle spielt. Auch was die Branchen betrifft, ist das Einsatzgebiet vielfältig und reicht von Banken und Versicherungen über Unternehmensberatung und Werbung bis hin zur Industrie.

Die Verteilung der AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft nach Wirtschaftsbereichen ist sehr heterogen: Insgesamt verteilen sich die Befragten auf 13 Abschnitte nach ÖNACE-Gliederung. Die größte Gruppe bilden dabei mit knapp einem Drittel (32%) Personen, die im Abschnitt Realitätenwesen, Vermittlung bewegl. Sachen und Unternehmensbezogene Dienstleistungen tätig sind. Die zweitgrößte Gruppe findet sich in dem Bereich Kredit- und Versicherungswesen mit 21%. Weitere 14% der Befragten nennen Sachgütererzeugung als Tätigkeitsbereich und ein Drittel Personen verteilt sich auf zehn weitere Branchen.

Die Befragten sind in Betrieben mit unterschiedlicher Größe beschäftigt: die größte Gruppe mit knapp einem Viertel (24%) findet sich in Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten (Tabelle 26). Die genaue Verteilung veranschaulicht nachfolgende Tabelle.

**Tabelle 26: Beschäftigte in der Betriebsstätte**

Beschäftigte	in %	absolut
1 bis 20	15	18
21 bis 50	13	15
51 bis 100	11	13
101 bis 250	15	18
251 bis 500	10	12
501 bis 1.000	11	13
über 1.000	24	28

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 4.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Fast zwei Drittel (62%) der befragten AbsolventInnen geben an, sich derzeit in einer Vollzeitanstellung zu befinden (Tabelle 27). Während ein Fünftel (21%) eine leitende Funktion innehat, spielen selbständige Erwerbsformen kaum eine Rolle: Nur fünf Personen sind selbständig tätig, drei davon besitzen einen Gewerbeschein, eine Person arbeitet derzeit als freie/r DienstnehmerIn. Keine/r der Befragten übt aktuell geringfügig beschäftigt oder als LeiharbeiterIn eine berufliche Tätigkeit aus.

Für die Darstellung von Erwerbsbiografien besonders wichtig sind aber auch die Beschäftigungsverhältnisse, in denen bisher gearbeitet wurde und deren jeweilige Dauer. Vier Fünftel (82%) der Befragten geben hierzu an, länger als ein Jahr vollzeitbeschäftigt gewesen zu sein, 13% waren länger als ein Jahr teilzeitbeschäftigt. Als freie/r DienstnehmerIn haben 12% bis zu zwölf Monaten gearbeitet und 10% länger. Nach Abschluß des Studiums war immerhin ein knappes Viertel (24%) der Befragten bis zu einem Jahr arbeitslos.

**Tabelle 27: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %**

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Vollzeitbeschäftigt	8	10	82	62
Nichtleitende/r ArbeitnehmerIn	26	10	64	26
Leitende/r ArbeitnehmerIn	65	14	21	21
Teilzeitbeschäftigt	70	17	13	4
Freie/r DienstnehmerIn	78	12	10	1
Geringfügig Beschäftigte/r	72	19	8	-
in Elternkarenz	91	3	7	3
Selbständig ohne Gewerbeschein	87	6	6	2
Selbständig mit Gewerbeschein	94	2	5	3
LeiharbeiterIn	96	2	2	-
arbeitslos	74	24	2	2
zu Hause wegen Kinderbetreuung	95	3	2	1

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Atypische Beschäftigung ist unter den BWL AbsolventInnen kaum ein Thema – nur 7% gehen dieser Erwerbsform nach (Tabelle 28). Die typische Erwerbstätigkeit ist die unselbständige Beschäftigung, vier von fünf (83%) BWL-AbsolventInnen sind in dieser Gruppe vertreten.

**Tabelle 28: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit**

Typen	in %	absolut
atypisch Beschäftigte	7	5
unselbständig Erwerbstätige	83	56
nicht Erwerbstätige	10	7
Gesamt	100	68

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die AbsolventInnen wurden unter anderem auch nach der Bezeichnung der von ihnen ausgeübten, beruflichen Tätigkeit gefragt. Die Liste mit den von den befragten Personen genannten Tätigkeiten befindet sich im Anhang.

Neun von zehn Befragten (89%) befinden sich derzeit bzw. befanden sich zum Zeitpunkt ihrer letzten Anstellung in einem unbefristeten Vertragsverhältnis (Tabelle 29).

**Tabelle 29: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Verhältnis	in %	absolut
befristet	7	8
unbefristet	89	103
nichts davon	4	5

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Nach Alter oder Geschlecht differenziert, zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede bei der Art des Beschäftigungsverhältnisses.

Mehr als die Hälfte der AbsolventInnen (56%) haben seit dem Abschluß ihres Studiums nie den/die ArbeitgeberIn gewechselt, während ein Viertel der Befragten angibt, bereits einen Wechsel hinter sich zu haben (Tabelle 30).

**Tabelle 30: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß**

Wechsel	in %	absolut
nie	56	65
einmal	25	29
zweimal	10	12
drei- bis fünfmal	9	10
sechsmal und öfter	1	1

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die Karrieren von BWL-AbsolventInnen sind in erster Linie von der Unternehmensgröße abhängig und verlieren insgesamt Stabilität. V.a. für Frauen mit Kindern ist die Karriere in diesem Bereich oft mit zusätzlichen Herausforderungen und Schwierigkeiten verbunden. Während in einem internationalen Konzern viele Aufstiegsmöglichkeiten bestehen, ist die Tätigkeit in einem familiären Klein- oder Mittelbetrieb (KMU) durch eine generalistische Funktion gekennzeichnet. In einem großen Betrieb beginnen die Beschäftigungsverhältnisse mit einer Probezeit bzw. mit einem Traineeprogramm, wobei der Einstieg in einem Fachbereich erfolgt. Im Bankenbereich gibt es z.B. Traineeprogramme für drei Zielgruppen im Bereich der KundInnenbetreuung: 1. Private Banking, 2. Handel- und Gewerbe (KMUs) und 3. KommerzkundInnen. Traineeprogramme funktionieren auf einer Mentoringbasis (Begleitung durch eine/n erfahrene/n MitarbeiterIn) und werden in Absprache mit den Vorgesetzten im jeweiligen Fachbereich maßgeschneidert. Nach ca. zwei bis fünf

Jahren der Orientierung erfolgt in der Regel eine Entscheidung über den Verbleib in einem Unternehmen. Bei einem Verbleib besteht die Option, im weiteren Verlauf entweder eine Fachkarriere, d.h. Spezialisierung in einem inhaltlichen Bereich, oder eine Managementkarriere mit Führungsposition anzustreben. In diesem Zeitraum, d.h. nach dem Ende des Traineeprogramms, kann auch von einer beruflichen Stabilisierung gesprochen werden. Wichtig ist dabei die Zufriedenheit mit dem eigenen beruflichen Werdegang und daher die Entscheidung über die Karriererichtung. „Spätestens mit 30 sollte man wissen, wohin man möchte.“<sup>165</sup>

Der Schritt in die Selbständigkeit oder der Wechsel in ein anderes Unternehmen erfolgt zumeist erst nach einigen Jahren beruflicher Tätigkeit, wenn bereits Erfahrungen gesammelt wurden. Nicht selten erfolgt auch ein Wechsel von einem großen Unternehmen in ein KMU, v.a. dann, wenn keine beruflichen Aufstiegschancen mehr erwartet werden.

Was die Aufstiegsmöglichkeiten betrifft, sehen die ExpertInnen vielfältige Möglichkeiten. V.a. größere Unternehmen haben diesbezüglich spezielle Programme, um Führungskräfte aus dem MitarbeiterInnenstamm zu entwickeln, wie z.B. High Potentials und Mentoring. WU-AbsolventInnen haben nach Ansicht der befragten ExpertInnen in der Regel gute Chancen aufgrund ihrer soliden Ausbildung, die für jede/n ManagerIn eine wichtige Basis ist. Die Chancen erhöhen sich v.a. durch hohe Leistungsbereitschaft und überdurchschnittliches Engagement. Voraussetzung dafür ist zunächst ein hohes Arbeitspensum von oft 50 und mehr Wochenstunden sowie die Bereitschaft, sich zusätzlich zu betriebsinternen Weiterbildungsveranstaltungen auch privat weiter zu bilden. Als Kriterium für einen Aufstieg dienen vorwiegend die Leistungsbilanzen des Unternehmens.

#### **4.3.3 Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf**

Neun von zehn AbsolventInnen (90%) sind für nur eine/n Arbeit- bzw. AuftraggeberIn tätig, 3% arbeiten für zwei, vier Personen nennen mehr, 7% machen keine Angabe.

---

<sup>165</sup> Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

Wesentliche Aspekte beim Einstiegsgehalt sind die Branche und die Unternehmensgröße. Den befragten ExpertInnen zufolge liegt das Einkommen im Durchschnitt bei 2000-2500 Euro brutto.

Befragt nach ihrer Einkommenssituation geben knapp drei Viertel (72%) an, daß das derzeitige (bzw. das zuletzt erzielte) monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 Euro und 2.500 Euro liegt, 24% verdienen mehr als 2.500 Euro. Lediglich 4% geben an, weniger als 1.000 Euro zu verdienen. Unselbständig Erwerbstätige verdienen ausschließlich mehr als 1.000 Euro, wobei vier von fünf in der mittleren Einkommensstufe sind. Differenziert nach Geschlecht sind Frauen in dieser untersten Einkommensgruppe stärker vertreten als Männer: Vier Frauen, aber nur ein Mann, nennen ein Einkommen unter 1.000 Euro.

Im Vergleich zu ihrem ersten Einkommen seit Studienabschluß meint mehr als ein Viertel (27%) der Befragten, daß das Einkommen wenig und 7%, daß es gar nicht gestiegen ist. 17 bzw. 37%, hingegen geben an, daß ihr Einkommen sehr bzw. ziemlich gestiegen ist.

#### **4.4 Zufriedenheit**

Die größte Zufriedenheit liegt bei den Befragten in den Bereichen Beziehungen zu den KollegInnen (97%), berufliche Tätigkeit insgesamt (94%) sowie Arbeitsinhalte (91%) (Tabelle 31). Vergleichsweise geringere Zufriedenheit läßt sich in den Bereichen Führungsstil der Vorgesetzten (60%), Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (68%) und dem Einkommen (70%) feststellen, wobei zu bemerken ist, daß Frauen hier deutlich weniger zufrieden sind als Männer.

**Tabelle 31: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %**

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	97	94	99
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	94	94	94
mit den Arbeitsinhalten	91	91	92
mit der Arbeitsplatzsicherheit	83	81	84
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	77	75	79
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	72	72	73
mit Ihrem Einkommen	70	79	62
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	68	74	64
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	60	64	56

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 4.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Beim Berufseinstieg gibt es kaum nennenswerte Unterschiede zwischen Universitäts- und FH-AbsolventInnen. Für manche Bereiche werden sowohl die AbsolventInnen der Universität als auch der FH geschätzt und eingesetzt, z.B. im Marketingbereich. Sie stehen nach Expertenmeinung nur bedingt im Wettbewerb, da jeder Ausbildungsweg seine Vorteile hat. Nur die Bedeutung der Praxisnähe der verschiedenen Ausbildungswege wird von den ExpertInnen unterschiedlich bewertet.

Nach Ansicht einiger ExpertInnen bekommen FH-AbsolventInnen aufgrund der stärkeren Praxisnähe ihrer Ausbildung leichter einen Job. Andere sehen im oft genannten Praxisaspekt der FH keinen speziellen Vorteil, da auch UniversitätsabsolventInnen in der Regel reichlich Praxiserfahrungen sammeln. Ein Vorzug von UniversitätsabsolventInnen liegt zudem darin, daß sie oft „keine so hohen Gehaltserwartungen wie FH-AbsolventInnen haben, die ihre Praxiserfahrungen teurer verkaufen.“<sup>166</sup>

Vorteile der Universitätsabsolventen liegen v.a. in der fundierten Gesamtausbildung. Das Studium ist zwar nur eine berufliche Vorbildung und keine Berufsausbildung, durch ihre breitere wirtschaftliche Allgemeinbildung können aber Veränderungen am Arbeitsmarkt besser abgedeckt werden.

<sup>166</sup> Wilfried Lechner, Wirtschaftsforum für Führungskräfte.

Zusätzlich verfügen UniversitätsabsolventInnen in höherem Maße über Selbstorganisationsfähigkeiten und Durchsetzungsvermögen und können wissenschaftlich arbeiten.

Vorteile von FH-AbsolventInnen bestehen im Bereich von Spezialaufgaben und hinsichtlich aktuell am Arbeitsmarkt gefragter Inhalte. Doch die Spezialisierung hat auch ihre Schattenseite: „Die FHs bilden enger aus, das mag für den ersten Job günstig sein, doch sobald sich das Qualifikationsprofil ändert, gibt es Probleme.“<sup>167</sup> Entsprechend ist auch der Karriereverlauf von FH-AbsolventInnen tendenziell stärker eingeschränkt. Von Seite der Unternehmen wird häufig davon ausgegangen, daß FH-AbsolventInnen eher in den Jobs bzw. Positionen bleiben, in denen sie beginnen, wohingegen von UniversitätsabsolventInnen eine Karriere stärker in Richtung Führungspositionen erwartet wird.

#### **4.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven**

Um eine genauere Einschätzung der Wichtigkeit ihres Faches hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit vornehmen zu können, wurden die Befragten gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen sowie anzugeben, ob sie heute dieses Fach einerseits selbst wieder studieren und andererseits StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden.

88% bzw. 83% der befragten AbsolventInnen meinen, durch ihr Studium gute Beschäftigungs- bzw. Karrierechancen zu haben (Tabelle 32). Drei Viertel sind überzeugt, durch das Studium Chancen auf einen gut bezahlten Beruf erlangt zu haben. Karrieremöglichkeiten im Ausland werden etwas weniger gut beurteilt, rd. die Hälfte sieht hier gute Chancen durch das BWL-Studium.

Drei Viertel der BetriebswirtInnen (75%) würden heute ihr Studium StudienanfängerInnen empfehlen. Dabei ist diese Überzeugung bei Frauen deutlich schwächer als bei Männern.

---

<sup>167</sup> Christoph Badelt, Rektor der WU Wien.

**Tabelle 32: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %**

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	88	91	86
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	83	85	81
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	75	81	70
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	75	77	74
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	67	74	61
Der Studienabschluß ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	62	70	56
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	62	67	58
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	55	53	57

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Bezüglich Einschätzung der Studienwahl aus heutiger Sicht, geben 71% der AbsolventInnen an, daß sie wieder das Fach Betriebswirtschaft wählen würden (Tabelle 33). Männer tendieren mit 77% stärker dazu, erneut Betriebswirtschaft zu studieren als Frauen mit 69%. Ein Viertel (24%) der Befragten würde aus heutiger Sicht ein anderes Studienfach wählen (d.s. 29 Personen, davon 19 Frauen), während 3% kein Studium mehr beginnen würden.

**Tabelle 33: Studienwahl heute, in %, n=29**

Studienwahl heute	gesamt	Männer	Frauen
selbes Studienfach	71	77	69
anderes Studienfach	24	19	30
gar nicht mehr studieren	3	4	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Von den 29 Personen, für die heute das Studium der Betriebswirtschaft nicht mehr in Frage kommen würde, nennen nur zwei Frauen wieder ein wirtschaftswissenschaftliches Fach. Fünf Personen (zwei Frauen und drei Männer) würden heute ein technisches und zehn ein naturwissenschaftliches Fach wählen (drei Männer, sieben Frauen).

## 4.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

### ⇒ Flexibler Umgang mit konkreten Erwartungen

Die persönlichen Ziele, Interessen, Fähigkeiten sowie der Stellenwert der Familie und Freizeit sollten geklärt und mit den beruflichen Ambitionen abgestimmt werden. Die Erwartungen sollten anhand einer intensiven beruflichen Orientierung den Verhältnissen am Arbeitsmarkt gegenübergestellt und angepaßt werden: „Konkrete Vorstellungen sind gut, sie müssen aber flexibel und anpassungsfähig sein.“<sup>168</sup> So sollten Positionen in kleinen Unternehmen bei der Jobsuche keinesfalls verschmäht werden. Gerade hier bieten sich sehr viele Lernmöglichkeiten. Finanziell sollte man realistische Erwartungen haben, da es gerade am Anfang nicht gut ist, hier zu hoch anzusetzen. Geduld ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt, d.h. man sollte auch nicht zu schnell wieder den Job bzw. das Unternehmen wechseln.

### ⇒ Bewerbung als Full Time Job

Den Bewerbungsprozeß sollten die Absolventen als Full Time Job betrachten, sich dabei zu präsentieren und die persönlichen Fähigkeiten darstellen zu lernen und auf Professionalität Wert legen. Ein gewisses Selbstmarketing ist dabei erlernbar. Hartnäckigkeit, aktives Bemühen und Eigeninitiative, selbstbewußtes Auftreten, aufrichtiges Interesse und Identifikation mit dem Tätigkeitsbereich sowie Geradlinigkeit sind wichtig, übersteigertes Auftreten und übertriebene Selbstdarstellung jedoch kontraproduktiv.

### ⇒ Bemühen um Praxiserfahrungen auch nach dem Studium

Bei mangelndem Erfolg bei der Jobsuche sollte die Notwendigkeit, berufliche Praxis zu sammeln, nicht außer Acht gelassen werden. Hier zählt nur noch einschlägige Praxistätigkeit, d.h. Übereinstimmung der Tätigkeit mit der inhaltlichen Vertiefung während des Studiums.

## 4.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

### ⇒ Auswirkungen der Bildungspolitik

Durch die Änderungen auf bildungspolitischer Ebene wie z.B. die Einführung der Bakkalaureats-Studien sind die Entwicklungen am Arbeitsmarkt schwer

---

<sup>168</sup> René Tritscher, Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) der WKO.

einschätzbar. Noch ist ungewiß, wie diese AbsolventInnen von der Wirtschaft angenommen werden. Der Umstellungsprozeß wird nach Ansicht der befragten ExpertInnen fünf bis acht Jahre dauern. Da die Bedeutung der Weiterbildung ansteigen wird, werden die Bakk-AbsolventInnen wahrscheinlich weiterstudieren. Für die Unternehmen wird die Personalauswahl in der Umstellungsphase zum Teil schwieriger werden. Weiters herrscht Verunsicherung darüber, ob der Bakk-Abschluß auch für die Zulassung zur Prüfung des Steuerberaters und Wirtschaftsprüfers reicht, was derzeit ist nicht so vorgesehen ist und den Bakk-Abschluß entwerten würde.

### ⇒ **Akademisierung**

Am Arbeitsmarkt findet durch den allgemeinen Trend der Akademisierung eine Verdrängung nach unten statt. Dadurch sind AkademikerInnen auch in bisher für sie untypischen Bereichen zu finden, z.B. im Einzelhandel. Tätigkeiten, die früher MaturantInnen verrichteten, führen heute oft WirtschaftsakademikerInnen aus, z.B. Bankangestellte. In der Folge werden die Anforderungen an AbsolventInnen spezifischer, detaillierter und zugleich höher. Daher ist auch das Aufsteigen in Führungspositionen für AkademikerInnen insgesamt schwieriger geworden und Durchsetzungsvermögen wird immer wichtiger. Im Überblick ergibt sich auch die widersprüchliche Situation, daß immer mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte vorhanden sind, es aber trotzdem zu wenig gute BewerberInnen gibt.

### ⇒ **Flexibilität und lebenslanges Lernen**

Da die Strukturen in der Berufswelt immer weniger beständig werden, müssen die Arbeitssuchende wie ArbeitnehmerInnen schnell reagieren können. Lernbereitschaft wird dadurch ebenso wie Flexibilität zur Basis für Wettbewerbsvorteile. Die Trends am Arbeitsmarkt gehen in Richtung Internationalisierung in Beratung und IT. Dafür sind Mobilität und sprachliche Kompetenzen erforderlich. „ Man muß in der Lage sein, mobil grenzübergreifend international zu arbeiten. Auslandsaufenthalte bis zu 3 Jahren sind mittelfristig (nicht zu Beginn) in die Karriereplanung einzubauen und zwar nicht nur in attraktiven Ländern wie England, sondern auch in der Ukraine oder in Bulgarien.“<sup>169</sup> Internationalisierung bedeutet auch zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt, z.B. durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern.

---

<sup>169</sup> Wolfgang Küchl, Personalabteilung (Rekrutierung Bereich, Innendienst) Uniqua.

### ⇒ **Atypische Beschäftigungsverhältnisse**

Nur mehr geschätzte 40% der ArbeitnehmerInnen werden einen geregelten Vierzigstundenjob haben. Andere werden Auftragsjobs erhalten oder atypische Beschäftigungen annehmen müssen.

## **4.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf**

1. Handlungsbedarf besteht laut den befragten ExpertInnen zunächst im Hinblick auf Maßnahmen, die Flexibilität, Weiterbildung und Mobilität der Arbeitskräfte fördern. Sprachliche und kulturelle Kenntnisse anderer Länder v.a. die sog. Ostsprachen rumänisch, ungarisch und tschechisch sollten gefördert werden. Diese Regionen sind für die Wirtschaftsentwicklung der nächsten Jahrzehnte von größter Bedeutung für Österreich.
2. Verstärkung der Initiativen im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe, die sich gegenüber Universitätsabsolventen stärker öffnen müssen. Hier bestehen häufig falsche Vorstellungen über die Erwartungen der AbsolventInnen z.B. hinsichtlich der Gehaltsvorstellungen. Gerade in diesem Bereich könnten Potentiale – Fähigkeiten und Kenntnisse – für den Außenhandel stärker genutzt werden. Die AbsolventInnen könnten einer Reihe von Firmen zu einem Innovationssprung verhelfen.
3. Um den Schwierigkeiten im Zusammenhang mit unrealistischen Erwartungshaltungen an die berufliche Tätigkeit beizukommen, ist es notwendig schon vor bzw. während des Studiums mit entsprechenden Berufsorientierungsmaßnahmen anzusetzen. Dabei gilt es auch Bewußtsein dafür zu schaffen, daß ein Studienabschluß allein noch keine Beschäftigungsgarantie ist.
4. Wirtschaftspolitisch gilt es, die Unternehmensansiedlung, v.a. die Ansiedlung internationaler Unternehmen, zu fördern.

## 5 Biologie

Zur Studienrichtung Biologie wurden 60 telefonische Befragungen mit AbsolventInnen der Universität Wien und der Universität Salzburg durchgeführt. Interviewt wurden jeweils 15 Männer und Frauen. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 34 Jahren. Fast drei Viertel (72%) der befragten Personen sind im Besitz eines Magistertitels und über ein Viertel (28%) hat ein Doktorat abgeschlossen. Mit Ausnahme von zwei Personen wurden alle Befragten in Österreich geboren. Ihren aktuellen Wohnsitz haben die Befragten in insgesamt fünf Bundesländern: 38 bzw. 32% nennen Wien bzw. Salzburg, weitere Nennungen entfallen auf Nieder- und Oberösterreich sowie auf die Steiermark.

### 5.1 Ausbildungsverlauf

Der Erwerb der Studienberechtigung erfolgte für mehr als vier Fünftel (82%) der Befragten auf dem Weg einer AHS-Reifeprüfung und für weitere 13% mittels BHS-Matura.

Die überwältigende Mehrheit von 87% der AbsolventInnen begann ihr Studium direkt nach dem Schulabschluß, wobei die Personen nicht nach dem Ableisten von etwaigen Präsenz- oder Zivildiensten gefragt wurden. Von den übrigen acht Befragten haben vier nach der Reifeprüfung zu arbeiten begonnen, jeweils eine Person nennt Berufsausbildung sowie sonstiges. Zwei Personen waren als Au-pair im Ausland.

Sechs Personen haben ebenfalls ein Zweitstudium absolviert: Je eine Nennung entfällt auf Biologie Lehramt, Geologie, Kunst, Ökologie, Technische Chemie sowie nur „Lehramt“ ohne weitere Angabe.

#### 5.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Ausschlaggebend für die Wahl des Biologiestudiums war für die AbsolventInnen das Fachinteresse: Ganze 100% nennen dieses Motiv als sehr oder ziemlich wichtig (Tabelle 34). Weiteres wichtigstes Motiv ist „Berufung“ mit 70% Zustimmung. Für 43% der Befragten gilt ein Studium nach der Matura als obligatorisch. Gute Karriere- sowie Beschäftigungsaussichten werden von jeweils weniger als einem Fünftel der Befragten genannt.

**Tabelle 34: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten**

Motive der Studienwahl	in %	absolut
<b>Fachinteresse</b>	<b>100</b>	<b>60</b>
<b>Berufung</b>	<b>70</b>	<b>42</b>
<b>ein Studium ist nach der Matura obligatorisch</b>	<b>43</b>	<b>26</b>
gute Karriereaussichten	23	14
gute Beschäftigungschancen	22	13
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	17	10
Image der studieneinschlägigen Berufe wie z.B. Architekt	15	9
Image des Studiums	13	8
leichte Bewältigung des Studiums	12	7
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	10	6

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Für zwei Fünftel (42%) der BiologInnen war die Schule und die damaligen LehrerInnen die wichtigste Informationsquelle im Bezug auf die Studienwahl (Tabelle 35). Die ÖH, Hochschulführer und das Vorlesungsverzeichnis werden von nur noch von einem Drittel (32%) als wichtigste Quelle genannt. Die Informationsunterlagen des AMS stufen 7% der befragten Personen als wichtig ein.

**Tabelle 35: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Informationsquellen	in %	absolut
Schule, LehrerInnen	42	25
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	32	19
Informationsunterlagen des AMS	7	4
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	27	16

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Fast alle (90%) sehen ihr abgeschlossenes Biologiestudium als Wunschstudium an.

Ein Fünftel (21%) der AbsolventInnen hat teilweise im Ausland studiert, die überwiegende Mehrheit davon im Rahmen des Hauptstudienfachs. Die Zeiträume dieser Aufenthalte erstrecken sich von weniger als einem bis zu zehn Semestern,

ebenso breit ist die Palette der genannten Länder, in denen zuletzt studiert wurde.

## 5.2 Berufseinstieg

Je nach Branche verläuft der Berufseinstieg für BiologInnen eher in Form von projektbezogenen Werkverträgen oder eher in Form von regulären Anstellungsverhältnissen. Der Grund dafür liegt darin, daß die verschiedenen Branchen durch unterschiedliche Unternehmensstrukturen gekennzeichnet sind, die Unterschiede in der Rekrutierungspraxis, der Anzahl der MitarbeiterInnen und der gängigen Beschäftigungsverhältnisse zur Folge haben. So können BiologInnen mit entsprechender Spezialisierung z.B. in den Beschäftigungsfeldern der angewandten Mikrobiologie und der Biotechnologie aufgrund der durchwegs hohen Nachfrage überwiegend mit Vollzeitstellen rechnen.

Die branchenspezifischen Unterschiede bedingen auch einen unterschiedlichen Zeitaufwand, der durchschnittlich für die Jobsuche im jeweiligen Feld benötigt wird. Für eher „technisch“ ausgebildete BiologInnen (z.B.: Molekular- und Mikrobiologie, Biotechnologie, Genetik) ist ein direkter Wechsel von der Universität in den Beruf nicht unüblich. Ansonsten beträgt die Suchzeit bei dieser Gruppe durchschnittlich bis maximal zwei Monate. Der Einschätzung der befragten ExpertInnen zufolge sind sie zudem zu rund 90% fachlich einschlägig beschäftigt.

In Beschäftigungsbereichen mit zoologischem und ökologischem Aufgaben- und Tätigkeitsbezug müssen BiologInnen mit Suchzeiten zwischen sechs Monaten und einem Jahr rechnen. Der Berufseinstieg verläuft hier nicht besonders geradlinig und es überwiegt zeitlich befristete Projektarbeit auf Basis von Werkverträgen. Bei entsprechender Bewährung im Tätigkeitsfeld besteht in weiterer Folge auch die Chance auf eine Anstellung, die seitens der freiberuflichen AbsolventInnen jedoch auch eingefordert werden muß. Nicht selten ist es für AbsolventInnen beim Berufseinstieg in diesen Bereichen auch notwendig, Gelegenheitsarbeiten sowie berufsfremde Tätigkeiten zu verrichten, bevor sie eine passende Stelle finden. Um in einem fachlich einschlägigen Tätigkeitsfeld Fuß zu fassen, ist es häufig nötig, für weniger Geld zu arbeiten.

### 5.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

92% der Befragten geben an, während ihres Studiums und in den Ferien berufstätig gewesen zu sein. Außerdem wurden die Interviewten gefragt, wie weit diese Berufstätigkeit verpflichtend oder freiwillig, entgeltlich oder unentgeltlich, studiennah oder studienfern war.

Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen die Absolvierung von studiennahen Beschäftigungen und Praktika, die gegen Bezahlung oder ehrenamtlich gemacht wurden. Dabei zeigt sich, daß studienrelevante Beschäftigungen von weniger als der Hälfte der Befragten ausgeübt wurden. Studienferne, bezahlte Beschäftigungen geben 58% während der Ferien und 69% generell an. Besonders interessant ist hier ein Vergleich zu anderen Studienrichtungen wie z.B. Architektur und Publizistik, in denen die AbsolventInnen nach eigenen Angaben bereits mehr auch studienrelevante Praxiserfahrungen gesammelt haben. Während den AbsolventInnen in diesen Berufsfeldern von den befragten ExpertInnen allerdings ein Mangel an Praxis als großes Hindernis beim Berufseinstieg zugeschrieben wird, spielt dieser Aspekt bei den BiologInnen keine wesentliche Rolle. Die befragten ExpertInnen gehen damit insgesamt von einem ausreichenden Maß an praktischen Erfahrungen seitens der AbsolventInnen aus. D.h., daß die universitäre biologische Ausbildung sich gut an der Praxis orientiert, denn nicht einmal die Hälfte der AbsolventInnen kann tatsächlich auf studienrelevante berufliche Erfahrungen während des Studiums verweisen. Von Bedeutung dürfte hier v.a. die biotechnologische bzw. wissenschaftlich-technische Ausbildung in Bereichen wie der (angewandten) Mikro- und Molekularbiologie sowie der Genetik sein, die auch in wichtigen biologierelevanten Branchen in der Privatwirtschaft (z.B.: Pharma-, Lebensmittel und Agrarindustrie) gefragt ist.

Obwohl die befragten ExpertInnen, die sich stärker auf zoologische und ökologische Berufsfelder und solche im Umweltbereich beziehen, ebenfalls kaum Probleme beim Berufseinstieg aufgrund von Mangel an Praxis sehen, weisen sie dennoch auf den grundsätzlichen Vorteil von absolvierten Praktika und Nebenjobs hin. „Besonders positiv beurteilt wird dabei jegliche Teilnahme an Projekten.“<sup>170</sup>

---

<sup>170</sup> Roland Juza, Koordinator der Umweltberatung Wien.

Freiwillige oder verpflichtende Praktika wurden von weniger als der Hälfte aller befragten AbsolventInnen absolviert (Tabelle 36). Diejenigen jedoch, die ein Praktikum ausübten, taten dies vorwiegend unentgeltlich.

**Tabelle 36: Praktika, in %**

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	33	4	64
freiwillige Praktika	33	7	60

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Im Gegensatz zu den von den BiologInnen ausgeübten Praktika, erfolgten studiennahe Beschäftigungen bzw. Ferialjobs fast ausschließlich gegen Entgelt (Tabelle 37). Die Mehrheit der Befragten übte während des Studiums weder ein Praktikum, noch eine studiennahe Beschäftigung bzw. einen Ferialjob aus.

**Tabelle 37: Studiennahe Beschäftigungen, in %**

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	2	46	53
studiennahe Ferialjobs	-	36	64

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Mehr als zwei Drittel (69%) der Befragten gingen im allgemeinen studienfernen, bezahlten Tätigkeiten nach und mehr als die Hälfte (58%) tat dies innerhalb der Ferien.

## 5.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Die häufigste genannte Strategie, um eine Stelle zu bekommen, ist für die AbsolventInnen von Biologie die Bewerbung auf eine Ausschreibung: 29% der AbsolventInnen fanden so einen Job (Tabelle 38). Auch aus Sicht der ExpertInnen ist die Rekrutierung über Inserate eine sehr gebräuchliche Strategie, die in allen für BiologInnen relevanten Beschäftigungsfeldern von der Pharmazie bis hin zur Ökologie zur Anwendung kommt. In vereinzelt Bereichen, die in die MitarbeiterInnenrekrutierung mehr Geld investieren, wie z.B. der Biotechnologie, wird auch verstärkt über Personalvermittlungen rekrutiert.

Eine weitere wesentliche Einstiegsstrategie ist die Vermittlung durch HochschullehrerInnen, Hochschule oder Career Center der Universität,

eigeninitiative Bewerbung sowie Kontakte aus Praktikum oder der Abschlusarbeit. Persönliche Kontakte und Netzwerke spielen entsprechend auch für Unternehmen eine wichtige Rolle bei der MitarbeiterInnenrekrutierung. Dies gilt für alle Branchen. Neben den Berufszentren der Universitäten (z.B.: Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur) sind hier auch die sog. Kompetenzzentren Wegbereiter zur Knüpfung von Kontakten und Erweiterung des persönlichen Netzwerkes. „Der Berufseinstieg erfolgt durch viel Kontakt und Kooperation mit der Industrie. Wichtige Einrichtungen sind hier die Kompetenzzentren, kooperative Projekte von Bund, Land und Wirtschaft, die ein gegenseitiges Kennenlernen unterstützen.“<sup>171</sup> Für Kooperationen zwischen Universitäten und Unternehmen werden auch die Kontakte zu ehemaligen Absolventinnen genützt, woraus sich ebenfalls gute Möglichkeiten der Jobvermittlung ergeben.

Gar keine Rolle spielten für den Berufseinstieg der BiologInnen der Schritt in die Selbständigkeit oder das Engagement bei einer Initiative oder NGO. Von den befragten ExpertInnen wird die Selbständigkeit zumindest in einigen Bereichen hingegen als Option gesehen, die beim Berufseinstieg gewählt wird. Dies ist stärker in Berufsfeldern der Fall, die mit Umweltfragen im weiteren Sinn zu tun haben, wie z.B. Natur- und Artenschutz und Landschaftspflege. Die selbständige Tätigkeit entspricht dabei bis zu einem gewissen Grad auch dem Selbstverständnis dieser Branchen.

---

<sup>171</sup> Karl Bayer vom Institut für angewandte Mikrobiologie, Vorsitzender der Studienkommission Lebensmittel- und Biotechnologie, Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Biotechnologie.

**Tabelle 38: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	in %	absolut
<b>Bewerbung auf eine Ausschreibung</b>	<b>29</b>	<b>16</b>
<b>Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/ Career Center</b>	<b>20</b>	<b>11</b>
<b>Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative</b>	<b>18</b>	<b>10</b>
<b>Kontakte aus Praktikum/Abschlußarbeit</b>	<b>18</b>	<b>10</b>
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	11	6
elektronische Jobbörsen	11	6
Sonstiges	9	5
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	7	4
eigenes Suchinserat	7	4
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	4	2
Job während des Studiums	4	2
Angebot von ArbeitgeberIn	4	2
Kontakt bei Messe/Veranstaltung	2	1
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	2	1
Engagement in einer Initiative/NGO	-	5
eigene Betriebsgründung	-	-

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 5.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Knapp mehr als die Hälfte der befragten AbsolventInnen gibt an, bisher bei der Stellensuche keine Probleme gehabt zu haben (52%) (Tabelle 39). Die größte der genannten Schwierigkeiten für die Befragten in diesem Fachbereich ist, daß überhaupt nur relativ wenige Stellen angeboten werden: Ein Drittel stimmt diesem Argument zu. In dieser Hinsicht sehen die befragten ExpertInnen u.a. das Problem, daß in Österreich von seiten der hier ansässigen Konzerne insgesamt zu wenig geforscht wird, sei es im Pharmaziebereich, im Biotechnologiebereich, im Bereich der Umweltindustrie oder in anderen für BiologInnen relevanten Bereichen. Von der Ausrichtung des Studiums her betrachtet ist daher auch die starke Fokussierung auf die Forschungstätigkeit und das zu geringe Maß an interdisziplinärer Ausbildung problematisch. Dies führt dazu, daß in erster Linie SpezialistInnen ausgebildet werden. In der Produktion werden jedoch eher

GeneralistInnen gesucht. Die StudentInnen legen „einen zu starken Fokus auf einen Bereich“<sup>172</sup> und schränken sich damit selbst zu stark ein. Zwar eignen sich die Studierenden im Zuge des Biologiestudiums eine Reihe von Fähigkeiten an, die im allgemeinen am Arbeitsmarkt gut verwertbar sind (z.B.: Genauigkeit, Geduld, Berichte verfassen, Präsentation von Ergebnissen), dieses Wissen muß aber auch in verschiedenen Kontexten umgesetzt werden können. Für die ExpertInnen denkt der Großteil der AbsolventInnen hier zu wenig weit und zieht nur mangelhaft andere Möglichkeiten der Beschäftigung abseits von Forschungslabors in Betracht.

15% geben an, daß die angebotenen Stellen den Vorstellungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen nicht entsprechen und 12% meinen dies bzgl. Arbeitsinhalten. Eine Diskrepanz zwischen **Erwartungen** und beruflicher Realität bei einem Teil der AbsolventInnen sehen auch die befragten ExpertInnen. So werden z.B. in der Pharmaindustrie die Erwartungen bezüglich des Arbeitsbereiches häufig enttäuscht, wenn z.B. weniger eigentliche Forschungstätigkeiten als stärker technische Anwendung und Umsetzungen von Forschungsergebnissen gefragt sind. Gerade die Erwartungen an rein wissenschaftliche Berufstätigkeit stellen ein Problem dar, da die diesbezüglichen Chancen insgesamt eher schlecht sind. „Viele halten zu lang an dieser Idee fest, auch wenn sie dabei keinen wirklichen Erfolg haben und sich immer nur von einem Projekt zum nächsten ‚schleppen‘.“<sup>173</sup> V.a. im Bereich des Umweltschutzes kommt es sehr bald im Zuge der oft auch unentgeltlichen Projektmitarbeit zur Desillusionierung was die Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten in diesem Bereich betrifft. Vielen AbsolventInnen ist zudem nicht klar, daß die Bereitschaft zu Mobilität und inhaltlicher Flexibilität zunehmend erforderlich ist.

---

<sup>172</sup> Gudrun Schindler, Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur.

<sup>173</sup> Andrea Stockinger, Dachverband Energie Klima (Wirtschaftskammer Österreich).

**Tabelle 39: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten**

Schwierigkeiten	in %	absolut
<b>Ich habe bisher keine Probleme gehabt</b>	<b>52</b>	<b>31</b>
<b>Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten</b>	<b>33</b>	<b>20</b>
<b>Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	12	7
andere Probleme	10	6
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	8	5
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	7	4
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	7	4
Oft wurde ein anderer Studienabschluß verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	5	3
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	5	3
Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht	5	3

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 5.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Das Studium stellt für einige ExpertInnen nur eine Minimalanforderung für den Berufseinstieg dar. Die Bedeutung von Zusatzqualifikationen nimmt demgegenüber zu. Dazu gehören Auslandserfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse, soziale Kompetenzen, technische (IKT) und wirtschaftlich-kaufmännische Kenntnisse. Von Vorteil sind auch Kenntnisse des Projektmanagements sowie der formalen Strukturen bei der Einreichung von Projekten. Für den Bewerbungsprozeß und darüber hinaus ist es eine wichtige zusätzliche Fähigkeit, sich außenwirksam präsentieren zu können. Einige dieser Zusatzqualifikationen wie Sprachen, Soft Skills (soziale Kompetenzen etc.) und wirtschaftliche Kenntnisse werden zum Teil auch schon im Studium verstärkt berücksichtigt und sind im Studienplan verankert.

### 5.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

Die Beschäftigungssituation ist in der Biologie besonders von der jeweiligen Spezialisierung bzw. den verschiedenen Studiengzweigen innerhalb der Biologie abhängig.<sup>174</sup> „Die sechs sehr heterogenen Studiengzweige ergeben kein klares Berufsbild, aber auch innerhalb der Richtungen gibt es sehr unterschiedliche berufliche Aussichten.“<sup>175</sup> Die im Studium festgelegte Ausrichtung führt in sehr unterschiedliche berufliche Bereiche. Das heißt, daß die Beschäftigungsmöglichkeiten sehr vielseitig sind, aber auch entsprechend stark variieren.

#### 5.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Die Vielfalt der Beschäftigungsmöglichkeiten spiegelt sich auch in der sehr heterogenen Verteilung der AbsolventInnen der Studienrichtung Biologie nach Wirtschaftsbereichen wider: Insgesamt verteilen sich die Befragten auf zwölf Abschnitte nach ÖNACE-Gliederung. Die größte Gruppe entfällt dabei mit einem Drittel (32%) auf den Abschnitt Realitätenwesen, Vermittlung bewegl. Sachen, Unternehmensbezogene Dienstleistungen. Dabei ist anzumerken, daß alle diese Nennungen zur Abteilung Forschung und Entwicklung zu zählen sind. Die nächstgrößere Gruppe findet sich mit über einem Fünftel (22%) im Abschnitt Unterrichtswesen. Weitere Personen nennen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen.

Fast die Hälfte (49%) der Befragten gibt an, in kleinen Betriebsstätten mit bis zu 20 Beschäftigten tätig zu sein, ein weiteres knappes Viertel (24%) arbeitet in Betriebsstätten mit 21 bis 50 Beschäftigten.

Gute Berufsaussichten bestehen den befragten ExpertInnen zufolge im „mechanischen“ Bereich der Biologie. Dieser umfaßt Mikro- und Molekularbiologie sowie die sog. Lebenswissenschaften, zu denen eine Reihe von Fachbereichen wie z.B. Biochemie, Biophysik, Lebensmitteltechnologie und Umwelttechnik zählen. Hier sind v.a. auch Konzerne (u.a. Pharma- und

---

<sup>174</sup> So teilt sich das Studium der Biologie an der Universität Wien sich im 2. Studienabschnitt in unterschiedliche Studiengzweige. Die Lehrveranstaltungen des 1. Abschnittes sind für alle gleich, im 2. Abschnitt kann man zwischen folgenden Studiengzweigen wählen: Anthropologie, Botanik, Genetik-Mikrobiologie, Ökologie, Paläobiologie und Zoologie ([www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at)).

<sup>175</sup> Wolfgang Punz, stellvertretender Vorsitzender der Studienkommission Biologie (Universität Wien).

Lebensmittelkonzerne) an den AbsolventInnen interessiert. Die gute Entwicklung in diesen Bereichen ist auf den gesellschaftlichen Bedarf an technologischen Umsetzungen biologischer Erkenntnisse und Produkte in den jeweiligen Branchen zurückzuführen. Eine zunehmend wichtige Rolle spielen hier auch Anwendungen in der Medizin. Die Tätigkeitsfelder liegen in der Forschung und der Produktion (Verfahrenstechnik). So werden z.B. in der Pharmaindustrie 30% der Medikamente biotechnologisch hergestellt.

Auf den Gebieten Zoologie und Ökologie steht die Beschäftigungssituation hingegen eher schlecht, da nur ein eingeschränkter Arbeitsmarkt in diesen Berufsfeldern vorhanden ist. Der Arbeitsmarkt wird hier zudem in hohem Maße von der öffentlichen Hand, dem Bund und den Ländern getragen. Konzerne oder sonstige größere Unternehmen sind in diesem Bereich nicht tätig. Dies trifft auch auf den Bereich der Umweltberatung (Energie- und Abfallberatung) zu. Angesichts dieser Ausgangslage ist auch die Anzahl der AbsolventInnen für diesen Markt zu hoch. Hier ist nach Ansicht einiger ExpertInnen auch die Fähigkeit zur Selbstinitiative entscheidend, selbst wenn die damit verbundenen Beschäftigungschancen und Berufsaussichten zunächst unbestimmt bleiben. „Man muß sich seine Möglichkeiten zum Teil selbst schaffen und innovativ sein. Das Feld ist riesig und jeder hat Chancen, eine passende Nische zu finden.“<sup>176</sup>

### 5.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe

Das häufigste genannte, derzeitige Beschäftigungsverhältnis stellt mit 58% die Vollzeitbeschäftigung dar, 17% der Befragten sind teilzeitbeschäftigt (Tabelle 40). Wenig verbreitet sind aktuell selbständige Beschäftigungsformen, nur 8% haben derzeit einen freien Dienstvertrag, kaum eine Nennung entfällt auf Selbständigkeit mit oder ohne Gewerbeschein.

Wie generell unter BiologInnen spielen Neue Erwerbsformen auch hinsichtlich der bisherigen Arbeitserfahrungen nur eine untergeordnete Rolle. Fast drei von vier BiologInnen sind derzeit unselbständig Erwerbstätige. Die atypische Beschäftigung spielt hier eine weniger wichtigere Rolle – 14% sind in dieser Beschäftigungsform tätig (Tabelle 41).

Mehr als ein Drittel der Befragten war nach Abschluß des Studiums bis zu einem Jahr arbeitslos, aktuell sind nur wenige Personen davon betroffen.

---

<sup>176</sup> Andrea Stockinger, Dachverband Energie Klima (Wirtschaftskammer Österreich).

**Tabelle 40: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %**

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Selbständig mit Gewerbeschein	97	2	2	2
Selbständig ohne Gewerbeschein	80	8	12	5
Freie/r DienstnehmerIn	65	13	22	8
Geringfügig Beschäftigte/r	63	23	13	3
LeiharbeiterIn	97	3	-	2
Leitende/r ArbeitnehmerIn	77	3	20	15
Nichtleitende/r ArbeitnehmerIn	27	10	63	52
arbeitslos	63	35	2	5
in Elternkarenz	88	5	7	7
zu Hause wegen Kinderbetreuung	90	5	5	3
Teilzeitbeschäftigt	65	17	18	17
Vollzeitbeschäftigt	32	2	67	58

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

**Tabelle 41: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit**

Typen	in %	absolut
atypisch Beschäftigte	14	8
unselbständig Erwerbstätige	72	40
nicht Erwerbstätige	14	8
Gesamt	100	56

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

In der Erhebung wurden die AbsolventInnen auch nach der Bezeichnung der von ihnen aktuell ausgeübten Tätigkeit gefragt. Die Übersicht der genannten Tätigkeiten befindet sich im Anhang.

Aktuell oder zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeiten der Befragten fanden in überwiegenderem Maß (59%) in einem unbefristeten Vertragsverhältnis statt (Tabelle 42). Immerhin fast zwei Fünftel (37%) sind aber von einem befristeten Vertragsverhältnis betroffen.

**Tabelle 42: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Verhältnis	in %	absolut
befristet	37	20
unbefristet	59	32
nichts davon	4	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI), 6 Personen machten keine Angabe.

Differenziert nach dem Geschlecht zeigt sich, daß von befristeten Beschäftigungsverhältnissen Männer stärker betroffen sind als Frauen, nach dem Alter differenziert sind Personen jünger als 32 Jahre stärker als ältere betroffen.

Die AbsolventInnen wurden auch nach Unterbrechungen der Beschäftigung und Arbeitsplatzwechseln gefragt: Etwas mehr als die Hälfte (52%) der Befragten gibt an, seit dem Studienabschluß Arbeit- oder AuftraggeberIn nicht gewechselt zu haben, gut ein Fünftel (22%) wechselte zumindest einmal und ein weiteres knappes Fünftel (17%) hat bereits zweimal die Arbeitsstelle gewechselt (Tabelle 43).

**Tabelle 43: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß**

Wechsel	in %	absolut
nie	52	28
einmal	22	12
zweimal	17	9
drei- bis fünfmal	6	3
sechsmal und öfter	4	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Für eine Karriere in der Biologie spielt die Universität auch nach dem Studienabschluß noch eine wesentliche Rolle, auch wenn dies nicht mit direkten Beschäftigungsmöglichkeiten in Zusammenhang steht. „Der Wissenschaftstyp ist in der Biologie stärker ausgeprägt als bei anderen Studienrichtungen, weshalb der Durchschnittsabsolvent fachnahe Stellen in Universitätsnähe sucht.“<sup>177</sup> Die Beschäftigungsmöglichkeiten nehmen in diesem Bereich jedoch ab, wodurch wissenschaftliche Karrieren immer schwerer planbar werden. Doch die Universität ist auch für Karrieren in der Privatwirtschaft von Bedeutung. So stellt das

<sup>177</sup> Wolfgang Punz, stellvertretender Vorsitzender der Studienkommission Biologie (Universität Wien).

Doktorat, das auch mit der beruflichen Tätigkeit kombiniert werden kann, auch in Forschungsabteilungen großer Konzerne häufig die Voraussetzung für den Berufseinstieg bzw. jedenfalls aber für weitere Aufstiegsmöglichkeiten dar.

Insgesamt gibt es laut den befragten ExpertInnen im Bereich der Biologie jedoch nichts, was sich als typische Karriere bezeichnen lassen könnte. Dazu sind die Karriereverläufe in den verschiedenen Berufsfeldern zu unterschiedlich und auch die Möglichkeiten an Tätigkeitsfeldern und Funktionen (Management oder Wissenschaft) zu heterogen. Einige Bereiche sollen dennoch beispielhaft herausgegriffen werden. In der Ökologie ist mit einer ein- bis zweijährigen Phase der Projektarbeit zu rechnen, bevor ein Anstellungsverhältnis in Betracht kommt, mit dem dann auch die berufliche Stabilisierung nach spätestens ca. drei Jahren eintritt. Aufstiegchancen sind kaum gegeben, erhöhen sich aber mit wirtschaftlichen und/oder technischen Zusatzausbildungen. Was die Aufstiegchancen betrifft, sieht es im Bereich der Umweltberatung ähnlich schlecht aus, jedoch ist mit dem üblichen Anstellungsverhältnis gleich zu Beginn einer Tätigkeit mit einer baldigeren Stabilisierung zu rechnen. In der Regel bleiben die Angestellten aber nur bis zu ca. acht Jahren in diesem Bereich. In der Forschung, z.B. mit molekularbiologischem Hintergrund, ist die Anfangsphase durch Tätigkeit im Labor bzw. in der Entwicklung auf Basis einer Anstellung typisch. Von einer beruflichen Stabilisierung kann nach ca. eineinhalb Jahren ausgegangen werden. Die Aufstiegchancen hängen wie erwähnt von einem Doktorat ab.

### **5.3.3 Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf**

85% der befragten Personen sind bzw. waren zuletzt für eine/n Arbeit- bzw. AuftraggeberIn tätig, die restlichen 15% geben an, in zwei Beschäftigungsverhältnissen zu stehen.

Für gut zwei Drittel der befragten Biologie-AbsolventInnen liegt das derzeitige oder zuletzt erzielte monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 Euro und 2.500 Euro (69%), 22% verdienen weniger als 1.000 Euro, rd. 10% mehr als 2.500 Euro. Differenziert nach Art der Erwerbsform befinden sich mehr als zwei Drittel (68%) der unselbständig Erwerbstätigen in der mittleren Einkommensstufe, 18% in der untersten. Die atypisch Beschäftigten sind jeweils zur Hälfte in den ersten beiden Einkommensstufen vertreten. Bezüglich Einkommenssteigerung im Vergleich zu ihrem ersten Gehalt seit Studienabschluß,

können die Befragten nur wenig Erfreuliches berichten: Ein Drittel gibt an, daß ihr Einkommen sehr bzw. ziemlich gestiegen ist und zwei Drittel sagen, daß das Einkommen nur wenig bzw. gar nicht gestiegen ist.

Auch beim Einkommen sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen biologierelevanten Beschäftigungsbereichen bemerkbar. Während MolekularbiologInnen von der Universität für Bodenkultur durchschnittlich mit 2.000 bis 2.500 Euro brutto rechnen können, „verkaufen sich die ÖkologInnen unter ihrem Wert“<sup>178</sup>, sie verdienen ca. 1.800 Euro brutto. In der Umweltberatung beträgt das Einstiegsgehalt 1.750 Euro brutto. Hier kommt es alle zwei Jahre zu einem Gehaltssprung.

#### 5.4 Zufriedenheit

In weiterer Folge wurden die AbsolventInnen über ihre Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit gefragt. Die größte Zufriedenheit ist hinsichtlich der Arbeitsinhalte festzustellen (93%) (Tabelle 44). Dabei zeigt sich, daß alle befragten Männer sehr oder ziemlich zufrieden sind. Ebenfalls sehr zufrieden sind die Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt und den Beziehungen zu KollegInnen. Auch hier sind Männer zufriedener als Frauen.

Große Unzufriedenheit nennen die BiologInnen bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit, dem Einkommen und den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Tabelle 44). Bei den letzten beiden Aspekten beurteilen besonders Frauen die Situation als schlecht: Mehr als die Hälfte (54%) der Männer und zwei Drittel (68%) der Frauen sind diesbezüglich wenig oder gar nicht zufrieden.

---

<sup>178</sup> Gudrun Schindler, Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur.

**Tabelle 44: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %**

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Arbeitsinhalten	93	100	86
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	91	96	86
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	91	93	89
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	76	74	79
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	75	78	72
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	75	81	68
mit der Arbeitsplatzsicherheit	57	52	63
mit Ihrem Einkommen	56	67	46
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	43	54	32

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## 5.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Ein Teil der ExpertInnen stellt fest, daß Jobausschreibungen vermehrt nach Qualifikationen und nicht mehr speziell nach Ausbildungsinstitution, d.h. z.B. Universität für Bodenkultur, Universität Wien oder einer Fachhochschule erfolgen, wie dies lange Zeit üblich war. Die Konkurrenz nimmt zwischen den AbsolventInnen nimmt schon aufgrund der Veränderungen der Rekrutierungskriterien eindeutig zu. Nach wie vor spielt darüber hinaus aber auch noch die bereichsspezifische Rekrutierung eine Rolle, d.h. es hängt in hohem Maße von der Art der Tätigkeit ab, ob eher Universitäts- oder FH-AbsolventInnen gesucht werden. In Zukunft ist mit einer Verstärkung der Konkurrenzstellung zu rechnen, da der FH-Bereich im Feld der Biologie noch stark ausbaufähig ist. In erster Linie wird hier der mechanisch-technische Bereich der Biologie abgedeckt, d.h. auf den Gebieten der Zoologie und der Ökologie gibt es (noch) keine Konkurrenz zwischen den Ausbildungsformen. So gab es z.B. auch bei der Umweltberatung in Wien bisher keine Bewerbungen von FH-AbsolventInnen.

UniversitätsabsolventInnen verfügen aufgrund ihrer Ausbildung über Know-how mit wissenschaftlicher Fundierung („Know-why“<sup>179</sup>), wodurch sie im fachlichen

<sup>179</sup> Karl Bayer vom Institut für angewandte Mikrobiologie, Vorsitzender der Studienkommission Lebensmittel- und Biotechnologie, Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Biotechnologie.

Rahmen insgesamt flexibler einsetzbar sind und auf theoriebasiertes Wissen zurückgreifen können. Sie werden von den befragten ExpertInnen als größtenteils kreativere und selbständigere AbsolventInnen beschrieben, die sowohl in Management- und Führungspositionen als auch in der Forschung tätig sein können. Hinsichtlich ihrer Erwartungen sind Biologie-AbsolventInnen von der Universität etwas fordernder und haben zum Teil schon fixere Vorstellungen über Art der Tätigkeit und Gehalt, was in vielen Fällen auch ein Nachteil ist.

FH-AbsolventInnen sind insgesamt jünger und haben demgegenüber keine so genauen Vorstellungen, weshalb sie von einigen ExpertInnen auch als „formbarer“ charakterisiert werden. Entsprechend kommen sie im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen eher in „niedriger qualifizierten Jobs mit zusätzlich administrativer Tätigkeit“<sup>180</sup> unter. FH-AbsolventInnen verfügen stärker als UniversitätsabsolventInnen der Biologie über Know-how, das hauptsächlich auf Abläufe und Prozesse (z.B.: Verfahrenstechnik) spezialisiert ist.

## **5.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven**

Für eine genauere Einschätzung der Wichtigkeit ihres Faches hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit wurden die Befragten gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen sowie anzugeben, ob sie heute dieses Fach einerseits selbst wieder studieren und andererseits StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden.

Auf ihre derzeitige Berufstätigkeit bezogen sind für jeweils rd. zwei Drittel Studienabschluß und Studieninhalte relevante Voraussetzungen (Tabelle 45). Gute Beschäftigungschancen und die Möglichkeit auf einen gut bezahlten Beruf sehen jeweils nur ein Drittel der Befragten, einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage nur ein Fünftel. Knapp zwei Fünftel (38%) sind der Ansicht, das Biologiestudium schafft gute Karriereaussichten, wobei die Zustimmung der Frauen bezüglich dieser Aussage bei nur einem guten Viertel (27%) liegt.

Schwach ist auch die Überzeugung, heute StudienanfängerInnen ein Biologiestudium zu empfehlen: Nur 40% der Befragten teilen diese Einschätzung, wiederum ist die Zustimmung der Frauen deutlich unter jener der Männer.

---

<sup>180</sup> Gudrun Schindler, Alumnidachverband der Universität für Bodenkultur.

**Tabelle 45: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %**

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
<b>Der Studienabschluß ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit</b>	<b>70</b>	<b>67</b>	<b>74</b>
<b>Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>61</b>
<b>Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	<b>73</b>
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	40	54	27
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	38	50	27
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	34	33	34
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	33	43	23
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	20	30	10

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Aus heutiger Sicht geben trotz der offenbar wenig optimistischen Karriereeinschätzungen immerhin knapp drei Viertel (73%) der Absolventen und knapp zwei Drittel (64%) der Absolventinnen an, wieder dasselbe Fach studieren zu wollen (Tabelle 46). Ein anderes Fach studieren würden knapp ein Viertel (23%) der befragten Männer und knapp ein Drittel (32%) der Frauen.

Von denjenigen, die heute ein anderes Fach wählen würden (16 Personen), nennt je eine Person ein technisches bzw. geisteswissenschaftliches Fach, zehn Personen eine naturwissenschaftliche Studienrichtung. Vier würden ein wirtschaftswissenschaftliches Fach studieren.

**Tabelle 46: Studienwahl heute, in %, n=58**

<b>Studienwahl heute</b>	<b>gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
selbes Studienfach	69	73	64
anderes Studienfach	28	23	32
gar nicht mehr studieren	3	3	4

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## 5.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

### ⇒ Breites Qualifikations- und Tätigkeitsspektrum:

Von besonderem Vorteil ist nach Meinung der ExpertInnen der Aufbau eines breiten Spektrums an Qualifikationen und beruflichen Perspektiven. Das Studium sollte breit angelegt werden, wobei jedoch auch auf die entsprechende Balance zwischen Länge des Studiums und zusätzlicher Inhalte zu achten ist. Das Studium sollte nicht zu sehr in die Länge gezogen werden, trotzdem ist die Aufnahme zusätzlicher, v.a. wirtschaftlicher, technischer oder rechtlicher Studieninhalte sowie der Ausbau der Fremdsprachenkenntnisse empfehlenswert. Die Diplomarbeit sollte demgegenüber nicht überbewertet werden.

Für den Berufseinstieg empfiehlt es sich ebenfalls, die Perspektiven zu erweitern und mehrere Bereiche als mögliches Beschäftigungsfeld in Betracht zu ziehen, d.h. die Suche nach Jobangeboten breiter anzulegen und auch ausbildungsfremde Tätigkeiten nicht automatisch abzulehnen. Häufig beginnt man in einem Tätigkeitsfeld zu arbeiten und gelangt erst später durch einen Jobwechsel zu dem Tätigkeitsbereich, der den ursprünglichen Vorstellungen entspricht. Hier sind auch Flexibilität und Mobilität der AbsolventInnen gefragt, die jedenfalls zu einem Ausbau der Erfahrungen, Fähigkeiten und auch der persönlichen Interessen beitragen können. Die eigenen Interessen sollten auch weiterhin im Sinne einer Ausbalancierung mit den Anforderungen und Rahmenbedingungen als Orientierungsgrundlage herangezogen werden. Eine zu starke Orientierung an den Möglichkeiten und Anforderungen des Arbeitsmarktes ist nur bedingt sinnvoll, da diese auch einem mehr oder weniger raschen Wandel unterworfen sind.

### ⇒ Praxis

V.a. in den Bereichen Zoologie und Ökologie sowie auch in der Umweltberatung gilt es nicht nur inhaltliche Zusatzqualifikationen, wie wirtschaftliche Kenntnisse

und Fremdsprachenkompetenzen, zu erwerben, hier sollte auch Praxiserfahrung in Form von Projektmitarbeit gesammelt werden.

#### ⇒ **Bewerbungsprozess**

Jegliche schon während des Studiums oder nach Studienabschluß erworbenen Praxiserfahrungen sollten dokumentiert und bei der Bewerbung spezifisch im Hinblick auf den/die jeweilige/n ArbeitgeberIn dargestellt werden. Vorhandene Praxiszeugnisse sind hier ebenso zu berücksichtigen wie andere Bestätigungen über Kurse jeglicher Art. Auf keinen Fall sollten allgemeine Bewerbungen abgesendet werden. Statt dessen geht es darum, sich für ein Unternehmen im Vergleich zu anderen BewerberInnen für eine bestimmte Stelle zu präsentieren. Die Bewerbung sollte demnach Hinweise enthalten, daß man sich u.a. mit Homepage und Geschäftsbereich des Unternehmens und v.a. auch mit dem ausgeschriebenen Anforderungsprofil und Tätigkeitsbereich vertraut gemacht hat.

### **5.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt**

#### ⇒ **Internationalisierung**

Die verstärkte wirtschaftliche Internationalisierung hat unterschiedliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bzw. die ArbeitnehmerInnen. Zum einen kommt es häufiger zu einer beruflichen Tätigkeit im Ausland zumindest für einen begrenzten Zeitraum. Dies ist insbesondere im Rahmen international tätiger Unternehmen der Fall. Zum anderen kommt es im Zuge der Internationalisierung zu einer verstärkten Abwanderung der Produktionsabteilungen bzw. -betriebe aus Österreich. Der Anteil der Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich nimmt hingegen zu und prägt in zunehmendem Maße den Arbeitsmarkt.

#### ⇒ **Unsicherheit am Arbeitsmarkt**

Die Veränderungsprozesse am Arbeitsmarkt bringen zumindest mittelfristig nicht unbedingt mehr Sicherheit mit sich, d.h. es wird in einer Reihe biologierelevanter Bereiche weiterhin schwierig sein, einen Job zu finden. Es ist daher auch eher mit einer Ausdehnung der Dauer der Jobsuche in diesen Bereichen zu rechnen. Die zunehmend atypischen Arbeitsverhältnisse bringen zusätzlich mehr Unsicherheit mit sich.

### ⇒ **Zukunftsbereich biologische Forschung und Anwendung**

Die Beschäftigungschancen für BiologInnen, die in den modernen „mechanischen“ Disziplinen tätig sind und an der Anwendung z.B. von molekular-, mikrobiologischen oder gentechnischen Forschungsergebnissen bzw. auch in der Forschung arbeiten, entwickeln sich im allgemeinen positiv. Einen Zukunftsbereich in dieser Hinsicht stellt v.a. die Medizin dar.

Aber auch auf den eher klassischen Gebieten wie der Ökologie sind die Zukunftsaussichten nicht schlecht. V.a. die angewandte Ökologie mit Subbereichen wie Freilandökologie, Umweltverträglichkeit, Kulturlandschaftsplanung, aber auch die Limnologie (Wasserkunde) werden eine wichtige Rolle spielen.

## **5.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf**

1. Die massive Förderung der Fachhochschulen bringt Nachteile für die Universitäten und stellt ein großes Problem dar, weshalb der Bedarf einer Verringerung dieser Förderungen von einigen der befragten ExpertInnen gesehen wird.
2. Als sinnvoll erachten die befragten ExpertInnen Traineeprogramme, wie z.B. das Arbeitstraining für AkademikerInnen, die grundsätzlich Chancen eröffnen. Bedarf wird hier in einer verstärkten Werbung und Bekanntmachung dieser Trainings bei Firmen sowie auch hinsichtlich einer Ausweitung der Angebote an Programmen gesehen.
3. Ähnlich wie Trainingsprogramme sollten auch Praxisstellen bei Betrieben gefördert werden.
4. Die Rationalisierung der Arbeitsprozesse aufgrund des enormen technologischen Fortschritts geht insgesamt auf Kosten von Arbeitsplätzen, weshalb in vielen Bereichen mehr Arbeitskräfteangebot als offene Stellen besteht. In dieser Hinsicht stellt die Arbeitszeitverkürzung einen arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf dar.
5. Für einige ExpertInnen hängt die Frage nach arbeitsmarktpolitischem Handlungsbedarf auch mit bildungspolitischen Forderungen zusammen. Da besondere Begabungen und Fähigkeiten häufig erst während des Studiums

entwickelt werden, ist eine Vorselektion vor oder zu Beginn des Studiums nicht sinnvoll bzw. kontraproduktiv, da mögliche Potentiale verloren gehen.

## 6 Informatik

Es wurden zur Studienrichtung Informatik 60 telefonische Befragungen mit AbsolventInnen der Technischen Universität Wien durchgeführt. Unter den befragten Personen befinden 40 Männer und 20 Frauen. Das Alter der befragten AbsolventInnen liegt durchschnittlich bei 32,5 Jahren. 50 Personen verfügen über den Titel des Diplomingenieurs, neun über einen Dokortitel und eine Person über einen Magistertitel.

Für den Großteil der Befragten (85%) ist Österreich das Geburtsland, die verbleibenden 15% stammen aus der Türkei, Deutschland, Bosnien-Herzegowina, Polen oder „sonstige Länder“. Heute wohnen die meisten der Personen in Wien, eine lebt im Ausland und zwei Personen machen keine Angabe.

### 6.1 Ausbildungsverlauf

Die Studienberechtigung haben fast drei Viertel (73%) der AbsolventInnen in Form einer AHS-Reifeprüfung erworben und ein Viertel (25%) in Form der BHS-Matura.

Die überwiegende Mehrheit (87%) der AbsolventInnen hat nach Schulabschluß zu studieren begonnen. Nach der Absolvierung von Präsenz- oder Zivildienst wurde ausdrücklich nicht gefragt. Von den übrigen acht Befragten haben drei nach der Reifeprüfung zu arbeiten begonnen, jeweils eine Person nennt Berufsausbildung, mehrmonatigen Urlaub sowie Aus- oder Weiterbildung im Ausland.

#### 6.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Der wichtigste Grund für den Beginn eines Informatikstudiums war für fast alle Studierende der Informatik das Fachinteresse – 98% der AbsolventInnen der Studienrichtung Informatik geben diesen Beweggrund als sehr oder ziemlich wichtig an (Tabelle 47). Als weitere wichtige Motive werden gute Beschäftigungs- sowie Karriereaussichten genannt.

**Tabelle 47: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Motive der Studienwahl	in %	absolut
<b>Fachinteresse</b>	<b>98</b>	<b>59</b>
<b>gute Beschäftigungschancen</b>	<b>75</b>	<b>45</b>
<b>gute Karriereaussichten</b>	<b>72</b>	<b>43</b>
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	67	40
Berufung	63	38
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	38	23
Image der studieneinschlägigen Berufe wie z.B. Architekt	30	18
Image des Studiums	25	15
leichte Bewältigung des Studiums	8	5
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	7	4

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die wichtigsten Informationsquellen zur Studienwahl waren für die AbsolventInnen des Informatikstudiums die ÖH, Hochschulführer und das Vorlesungsverzeichnis (45%) (Tabelle 48). Eltern, Verwandte bzw. FreundInnen, Bekannte sowie Schule und die damaligen LehrerInnen werden von den Befragten als annähernd gleich wichtig genannt, während die Informationsunterlagen des AMS von keiner der befragten Personen als wichtig eingestuft werden.

**Tabelle 48: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Informationsquellen	in %	absolut
Schule, LehrerInnen	33	20
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	45	27
Informationsunterlagen des AMS	-	-
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	32	19

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Von fast allen (98%) AbsolventInnen wird die gewählte und bereits abgeschlossene Studienrichtung Informatik als persönliches Wunschstudium angesehen.

Lediglich 8% der AbsolventInnen (d.s. fünf Personen) haben jemals im Ausland studiert, absolviert wurde jeweils ein Semester. Davon waren nur drei Personen im Rahmen ihres Hauptstudienfachs im Ausland.

## 6.2 Berufseinstieg

InformatikerInnen haben im Allgemeinen keine besonderen Probleme beim Berufseinstieg. Nach Schätzung der befragten ExpertInnen hat mehr als die Hälfte der StudentInnen schon während des Studiums einen Job<sup>181</sup> und bleibt auch nach dem Studium beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin beschäftigt. Viele schreiben im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit auch ihre Diplomarbeiten. Allerdings kommt es einige Zeit nach dem Abschluß auch häufig zu einem Jobwechsel. Für die Minderheit der StudentInnen, die während des Studiums keinen Job hat, ist es üblich, sich ca. ein halbes Jahr vor Ende des Studiums mit Bewerbungen an Firmen zu richten.

Der stark verbreiteten beruflichen Tätigkeit neben dem Studium entspricht die starke Verbreitung von projektbezogenen Werkverträgen beim Berufseinstieg. Je nach Bestrebung der StudentInnen bzw. später der AbsolventInnen werden diese nach einiger Zeit in der Regel in Angestelltenverhältnisse umgewandelt. Aber auch der direkte Einstieg in Form eines Anstellungsverhältnisses, das befristet oder unbefristet sein kann, ist keine Seltenheit. „Es ist der Wunsch des Unternehmens, das Personal längerfristig zu binden und dies kann in erster Linie durch Anstellungsverhältnisse gewährleistet werden.“<sup>182</sup> Die Rede ist hier hauptsächlich von Vollzeitstellen. Teilzeitanstellungen sind in der Branche eine seltene Ausnahme.

Abgesehen von diesen eher allgemeinen Charakteristika des Berufseinstieges sind v.a. unternehmensspezifische und regionale Unterschiede zu beachten. So stellt der Berufseinstieg laut den ExpertInnen, die sich vorwiegend auf den Raum Linz beziehen, kaum Schwierigkeiten dar. Für AbsolventInnen überwiegen fixe Anstellungen und die Dauer der Jobsuche ist gering. Beispielsweise werden die StudentInnen hier auch über die Universität Linz an Unternehmen vermittelt.

Zwar ist die Situation auch in Wien insgesamt gut, allerdings kann es mit bis zu einem halben Jahr auch zu längeren Suchzeiten kommen. Je nach Intensität der Suche ist der Berufseinstieg hier nicht immer ganz einfach. V.a. was die Aussichten auf ein fixes Anstellungsverhältnis betrifft, ist die Einstiegssituation auch von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Bei der Siemens AG bestehen z.B. kaum Chancen auf einen Einstieg in Form einer Anstellung. „Die Mitarbeiter werden hauptsächlich über die Leasingfirma SPDL eingestellt und

---

<sup>181</sup> Vgl. Kap. 6.2.1; Tatsächlich ist der Anteil der Informatik-AbsolventInnen mit Berufserfahrung während des Studiums bei weitem höher (95%).

<sup>182</sup> Martina Gramel, Personaldirektion IBM Wien.

bleiben maximal bis zu zwei Jahren im Betrieb. Wenn sich ein Mitarbeiter bewährt, wird er in das Stammpersonal übernommen. Voraussetzung dafür ist jedoch, daß eine Planstelle frei ist, da eine bestimmte Planzahl pro Abteilung nicht überschritten werden darf.“<sup>183</sup>

Mitunter werden auch berufsfremde Tätigkeiten wie Design, Marketing und Vertrieb von InformatikerInnen ausgeübt. Die Kernaufgaben bestehen allerdings im IT-Bereich, der auch das übliche Tätigkeitsfeld beim Einstieg von AbsolventInnen darstellt.

### 6.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Informatik-AbsolventInnen sind insgesamt sehr praxiserprobt: Während des Studiums und in der Ferienzeit waren 95% der Befragten berufstätig, davon haben 83% Erfahrungen in studiennahen Beschäftigungen und 74% in studiennahen Ferialjobs gesammelt. Im Vergleich zu den anderen untersuchten Studienrichtungen stellt das Sammeln beruflicher Praxis daher auch keine besondere Empfehlung der befragten ExpertInnen dar. Im Weiteren wurden diese AbsolventInnen gefragt, wie weit ihre Berufstätigkeit verpflichtend oder freiwillig, entgeltlich oder unentgeltlich, studiennah oder studienfern war.

Ein Drittel (33%) der befragten AbsolventInnen des Studienzweiges Informatik absolvierte während der Studienzeit ein verpflichtendes unentgeltliches Praktikum, 28% taten dies gegen Bezahlung (Tabelle 49). Freiwillige Praktika wurden häufiger entgeltlich (35%) als ohne Bezahlung (19%) durchgeführt.

**Tabelle 49: Praktika, in %**

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	33	28	39
freiwillige Praktika	19	35	46

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Unentgeltliche, studiennahe Beschäftigungen oder Ferialjobs kamen für die befragten InformatikerInnen während ihrer Studienzeit vorwiegend nicht in Frage, entgeltliche Beschäftigungen dieser Art wurden jedoch von vier Fünftel (81%) generell und von knapp drei Viertel (72%) innerhalb der Ferien ausgeübt (Tabelle 50).

<sup>183</sup> Lukas Kurt, Network Engineering, Siemens AG Wien.

**Tabelle 50: Studiennahe Beschäftigungen, in %**

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	2	81	18
studiennahe FerialJobs	2	72	26

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Studienferne, bezahlte Beschäftigungen werden von etwa zwei Fünftel (39%) der Befragten während der Ferien und von weniger als der Hälfte (46%) generell ausgeübt.

Angesichts des hohen Ausmaßes an beruflichen Erfahrungen, die der Großteil der AbsolventInnen bereits gesammelt hat, liegt es auch nahe, daß sie weitgehend realistische **Erwartungen** an die Berufstätigkeit haben. Den befragten ExpertInnen zufolge haben sich die Erwartungen der AbsolventInnen in den letzten Jahren zudem geändert, nachdem der IT-Boom wieder abgeflaut ist. So sind die Gehaltsvorstellungen jetzt nicht mehr so überhöht, im Gegensatz dazu ist stärker der grundsätzliche Wunsch präsent, überhaupt einen guten Job zu finden. Daß viele AbsolventInnen darüber hinaus möglichst schnell Karriere machen und interessante Tätigkeiten durchführen wollen, ist mehr ein Wunsch bzw. ein Ziel als eine konkrete Erwartung an das Erwerbsleben.

### 6.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Die am häufigsten genannte Strategie, um eine Stelle zu bekommen, ist für etwa ein Viertel (24%) der AbsolventInnen der Studienrichtung Informatik die Bewerbung auf eine Ausschreibung (Tabelle 51). Eigeninitiative Bewerbungen waren für 17% erfolgreich. Auch für Unternehmen spielt die MitarbeiterInnensuche per Inserat eine große Rolle, wobei auch in diesem Bereich teilweise eine Vernetzung mit den Universitäten stattfindet. So finden sich z.B. auf der Homepage der Universität Linz Jobangebote von Unternehmen, die MitarbeiterInnen suchen. StudentInnen können sich dort auch schon vor ihrer Diplomarbeit bewerben. Vielfach verlaufen Ausschreibung und Rekrutierung auch über Personalleasingfirmen. Häufig kommt es auch zur Besetzung von Stellen mittels interner Rekrutierung, d.h. es wird nach möglichen BewerberInnen in anderen Abteilungen gesucht, um eine offene Stelle im IT-Bereich zu besetzen.

Durch die Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/Career Center sowie Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen fanden 19 bzw. 15% einen Job. Eine spezielle Möglichkeit, die bei Unternehmen hier gebräuchlich ist, sind

Veranstaltungen bei bzw. mit AbsolventInnenverbänden, die ein gegenseitiges Kennenlernen ermöglichen sollen.

Wenig relevant für den Berufseinstieg ist für die befragten InformatikerInnen die Gründung eines eigenen Unternehmens, lediglich 5% der Befragten, d.s. drei Personen) aus dieser Studienrichtung haben so zu einer Beschäftigung gefunden.

**Tabelle 51: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	in %	absolut
<b>Bewerbung auf eine Ausschreibung</b>	<b>24</b>	<b>14</b>
<b>Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/Career Center</b>	<b>19</b>	<b>11</b>
<b>Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative</b>	<b>17</b>	<b>10</b>
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	15	9
Job während des Studiums	14	8
elektronische Jobbörsen	9	5
Kontakte aus Praktikum/Abschlußarbeit	5	3
Angebot von ArbeitgeberIn	5	3
eigene Betriebsgründung	5	3
sonstiges	3	2
Kontakt bei Messe/Veranstaltung	2	1
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	2	1
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	-	-
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	-	-
Engagement in einer Initiative/NGO	-	1
eigenes Suchinserat	-	1

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 6.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Schwierigkeiten bei der Stellensuche haben nur wenige InformatikerInnen. Fast drei Fünftel (62%) der befragten AbsolventInnen geben an, bisher bei der Stellensuche keine Probleme gehabt zu haben (Tabelle 52). Auch nach Ansicht der befragten ExpertInnen gibt es außer den erwähnten regionalen und unternehmensspezifisch unterschiedlichen Rahmenbedingungen (vgl. oben Kap. 6.2.2) keine großen oder spezifischen Probleme beim Berufseinstieg für

Informatik-AbsolventInnen. Mitunter kommt es vor, daß AbsolventInnen mit dem Job andere Berufsvorstellungen verbunden haben. Dies gehört auch zu den von den befragten AbsolventInnen am häufigsten (5 Nennungen bzw. 8%) genannten Problemen, nämlich, daß die angebotenen Stellen den inhaltlichen Vorstellungen der AbsolventInnen nicht entsprechen. Die zweite häufiger genannte Schwierigkeit besteht darin, daß grundsätzlich nur wenige Stellen für das Studienfach angeboten werden (ebenfalls 5 Nennungen bzw. 8%). Einige der befragten ExpertInnen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, daß bei vielen Unternehmen im Gegensatz zu früher stärkere Restriktionen bezüglich der Personalaufnahme herrschen und es deshalb insgesamt weniger Arbeitsplätze in diesem Bereich gibt. Dennoch ist die Beschäftigungslage in dieser Branche generell sehr gut (vgl. Kap. 6.3).

**Tabelle 52: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten**

Schwierigkeiten	in %	absolut
<b>Ich habe bisher keine Probleme gehabt</b>	<b>62</b>	<b>37</b>
<b>Ich habe bisher keine Stelle gesucht</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
<b>Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
<b>andere Probleme</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	7	4
Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht	5	3
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	2	1
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	2	1
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	2	1
Oft wurde ein anderer Studienabschluß verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	-	-
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	-	-

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 6.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Die Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg erhöhen sich, wenn AbsolventInnen auf Auslandspraktika oder berufliche Erfahrungen durch Nebenjobs während des Studiums verweisen können. Erfahrungen mit der Leitung einschlägiger Projekte sind dabei besonders vorteilhaft. Auch Soft Skills (v.a. soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit) haben für die Unternehmen hohe Bedeutung. Der hohe Stellenwert von Interesse und Einsatzfreude hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches versteht sich von selbst. Als Selektionskriterien zur Aufnahme zählen weniger Zeugnisse als der persönliche Eindruck, die Beurteilung der Kommunikationsfähigkeit und der Kontaktfreudigkeit. Dies ist v.a. auch im Hinblick auf die Arbeit in internationalen Netzwerken wichtig. „Es kann vorkommen, daß die engste Zusammenarbeit nicht mit den Sitznachbarn im Zimmer, sondern per Telefon mit KollegInnen in der Slowakei oder auch in China

stattfindet.“<sup>184</sup> Dementsprechend ist das gute Beherrschen von Fremdsprachen, allen voran Englisch, eine Grundvoraussetzung für die Tätigkeit in diesem Bereich. Kenntnisse von Ostsprachen, Spanisch, Portugiesisch und Chinesisch sind genauso wie eine grundsätzliche Reisebereitschaft ebenfalls von Vorteil.

### 6.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

Am Arbeitsmarkt hat sich die Lage für Informatik-AbsolventInnen durch die Krise der New Economy nach dem Jahr 2000 leicht verschlechtert, die Beschäftigungssituation ist aber dennoch grundsätzlich sehr gut. Insgesamt ist die Nachfrage nach wie vor höher als die Zahl der AbsolventInnen. „Die Firmen expandieren und die Mehrheit der StudentInnen hat schon während des Studiums einen Job.“<sup>185</sup>

#### 6.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

In der Öffentlichkeit herrscht nach Ansicht der befragten ExpertInnen ein undifferenziertes Bild über das Können der InformatikerInnen. „Informatik ist mehr als nur Programmieren.“<sup>186</sup> Die Arbeitsbereiche der InformatikerInnen sind breit gestreut und reichen von der Softwareentwicklung über Wirtschaftsinformatik bis zum Finanz- und Versicherungswesen. Dazu kommen Anwendungen im mathematischen Bereich sowie Forschung und Entwicklung. Innerhalb der verschiedenen inhaltlichen Spezialisierungen stehen zudem sowohl kundenorientierte Tätigkeiten als auch technische Arbeitsfelder sowie das Projektmanagement zur Auswahl.

Fast drei Viertel (72%) der befragten AbsolventInnen sind im Bereich Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen tätig. Das restliche gute Viertel (28%) verteilt sich auf sieben Branchen (Sachgütererzeugung; Handel, Reparatur Kfz, Gebrauchsgüter; Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Kredit- und Versicherungswesen; Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung; Unterrichtswesen; Sonst. öff. und pers. Dienstleistungen), die stärkste Branche dabei ist Unterrichtswesen mit acht Nennungen. Eine Person macht keine Angabe.

---

<sup>184</sup> Lukas Kurt, Network Engineering, Siemens AG Wien.

<sup>185</sup> Hans-Peter Mössenböck, Vorsitzender der Studienkommission Informatik an der Universität Linz.

<sup>186</sup> Gabriele Kotsis, Präsidentin der Österreichischen Computergesellschaft.

Differenziert nach Betriebsgröße, ist knapp die Hälfte der InformatikerInnen (48%) in kleinen Betrieben mit bis zu 20 MitarbeiterInnen beschäftigt, weitere 14% arbeiten in Unternehmen mit 21 bis 50 MitarbeiterInnen. Mehr als die Hälfte der InformatikerInnen (54%) arbeitet aktuell für nur eine/n AuftraggeberIn. 12% nennen zwei, 9% drei. 15% tätigten Nennungen zwischen vier und 20 Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen.

### **6.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe**

Vier von fünf Befragten (78%) befinden sich aktuell in einer Vollzeitbeschäftigung. Mehr als ein Viertel (28%) gibt an, in einer Leitungsfunktion tätig zu sein (Tabelle 53). 17% der Befragten sind selbständig tätig und besitzen einen Gewerbeschein.

Sehr bedeutsam für die Darstellung von Erwerbsbiografien sind auch die bisherigen Arbeitsverhältnisse und wie lange diesen jeweils nachgegangen wurde. Fast alle der Befragten (90%) geben diesbezüglich an, über ein Jahr als Vollzeitbeschäftigte/r gearbeitet zu haben. Ein knappes Viertel (22%) war über ein Jahr selbständig mit Gewerbeschein tätig. Nach Abschluß des Studiums waren 3% länger als ein Jahr arbeitslos, weitere 18% bis zu zwölf Monate.

Ein Drittel der Befragten AbsolventInnen hat bereits Erfahrungen mit Teilzeitbeschäftigungen gemacht, auf geringfügige Arbeitsverhältnisse entfallen insgesamt mehr als ein Fünftel (22%) der Nennungen. Leiharbeit ist für AbsolventInnen der Studienrichtung Informatik kaum ein Thema: Lediglich vier Personen haben bis zu zwölf Monaten in dieser Form gearbeitet.

**Tabelle 53: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %**

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Selbständig mit Gewerbeschein	73	5	22	17
Selbständig ohne Gewerbeschein	87	8	5	2
Freie/r DienstnehmerIn	83	10	7	-
Geringfügig Beschäftigte/r	77	18	5	2
LeiharbeiterIn	93	7		2
Leitende/r ArbeitnehmerIn	63	5	32	28
Nichtleitende/r ArbeitnehmerIn	25	8	67	47
Arbeitslos	78	18	3	2
in Elternkarenz	95	2	3	5
zu Hause wegen Kinderbetreuung	95	2	3	3
Teilzeitbeschäftigt	67	15	18	10
Vollzeitbeschäftigt	8	2	90	78

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI), abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die AbsolventInnen wurden zum Zeitpunkt der Erhebung auch nach der Bezeichnung der von ihnen ausgeübten Tätigkeit gefragt. Die Liste mit den dabei genannten Tätigkeiten befindet sich im Anhang.

Drei von vier InformatikerInnen (77%) gehen derzeit einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nach (Tabelle 54). Die atypische Beschäftigung spielt eine untergeordnete Rolle – 16% sind in dieser Beschäftigungsform.

**Tabelle 54: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit**

Typen	in %	absolut
atypisch Beschäftigte	16	9
unselbständig Erwerbstätige	77	44
nicht Erwerbstätige	7	4
Gesamt	100	57

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Ihre derzeitig oder zuletzt ausgeübte Beschäftigung fand für fast zwei Drittel der Befragten (64%) in einem unbefristeten Vertragsverhältnis statt, für immerhin mehr als ein Fünftel (22%) in einem befristeten (Tabelle 55).

**Tabelle 55: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Beschäftigungsverhältnis	in %	absolut
befristet	22	13
unbefristet	64	38
nichts davon	14	8
Gesamt	100	60

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Betrachtet man diese Ergebnisse differenziert nach dem Alter oder Geschlecht der Befragten, ergeben sich hier keinerlei Abweichungen vom Gesamtergebnis.

Des Weiteren wurde nach bisherigen Wechseln der Arbeit- bzw.

AuftraggeberInnen gefragt: Für 59% der AbsolventInnen hat seit dem Studienabschluß noch nie ein ArbeitgeberInnenwechsel stattgefunden (Tabelle 56). Mehr als ein Fünftel (22%) hat zumindest einmal die Arbeitsstelle gewechselt, 12% haben bereits zwei Stellenwechsel vollzogen.

**Tabelle 56: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß**

Wechsel	in %	absolut
nie	59	35
einmal	22	13
zweimal	12	7
drei- bis fünfmal	5	3
sechsmal und öfter	2	1

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die **typische Karriere** von InformatikerInnen in der Privatwirtschaft besteht zunächst aus einer Fachkarriere und daran anschließend einer Managementkarriere. In beiden Bereichen besteht die Möglichkeit, sich in seiner Profession durch Schulungen und Module weiter zu entwickeln. Der Karriereverlauf entspricht dabei einem Aufsteigen in hierarchischen Strukturen („Linienkarriere“), wofür v.a. auch organisatorisches Geschick notwendig ist. Typischerweise arbeiten die AbsolventInnen demnach zunächst in einem Software-Entwicklungsteam und übernehmen Tätigkeiten innerhalb der Gruppe. Nach ca. zwei Jahren erfolgt der Aufstieg zum Teamleiter und danach schrittweise verstärkt in das Management des IT-Bereichs eines Unternehmens, z.B. über den Geschäftssegmentleiterposten auf der dritten Stufe.

Die Aufstiegschancen werden durch persönliches Engagement, Flexibilität, fachliches Wissen, Ehrgeiz, Akquisition von Projekten und Führungsqualitäten, d.h. soziale Kompetenzen und guten Umgang mit Menschen erhöht. In fachlicher Hinsicht „herrscht die Devise ‚Learning by Doing‘“. Die Technologien entwickeln sich stetig. Zusätzlich sind Spezialisierungen durch berufsbegleitende Masterstudien möglich.“<sup>187</sup>

Die Möglichkeiten für eine berufliche Stabilisierung sehen die befragten ExpertInnen sofort bei bzw. sehr bald nach Berufseinstieg gegeben. Ausschlaggebend dafür ist in erster Linie das fixe Angestelltenverhältnis gleich zu Beginn der beruflichen Laufbahn. Der Großteil der Anstellungen stellt sich als dauerhafte Jobs mit wenig Risiko heraus. „Jeder Mitarbeiter kann von Beginn an an Personalprogrammen und anderen Entwicklungen teilnehmen. Es gibt standardisierte Zielvereinbarungen, die mit jedem Mitarbeiter gleich aufgesetzt werden und zu Beginn bekommt jeder Mitarbeiter einen persönlichen Ansprechpartner, einen ‚Coach‘.“<sup>188</sup>

Demgegenüber kommt es bei InformatikerInnen, die über Personalvermittlungsfirmen tätig sind, erst nach ca. 1-2 Jahren zu einer beruflichen Stabilisierung. Für diesen Teil der im IT-Bereich Tätigen ist der Wechsel des Tätigkeitsbereiches sowie der Arbeit- bzw. AuftraggeberIn nach Ansicht der befragten ExpertInnen sehr attraktiv.

### **6.3.3 Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf**

Befragt nach der Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen, für die die AbsolventInnen aktuell tätig sind bzw. zuletzt beschäftigt waren, nennt gut die Hälfte (54%) nur eine/n Arbeit- bzw. AuftraggeberIn. 12% bzw. 9% nennen zwei und drei Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen, kaum jemand nennt vier und mehr.

Für vier Fünftel (79%) der befragten Informatik-AbsolventInnen liegt das derzeitige oder zuletzt erzielte monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro, nur 3% verdienen weniger als 1.000 Euro, 17% mehr als 2.500 Euro. Unselbständig Beschäftigte verdienen hier ausschließlich mehr als 1.000

---

<sup>187</sup> Gabriele Kotsis, Präsidentin der Österreichischen Computergesellschaft.

<sup>188</sup> Martina Gramel, Personaldirektion IBM Wien.

Euro netto pro Monat. Atypisch Beschäftigte sind überproportional stark mit 33% in der untersten Einkommensstufe vertreten.

Den befragten ExpertInnen zufolge ist das Einkommen beim Berufseinstieg von der beruflichen Erfahrung abhängig. Durchschnittlich können Informatik-AbsolventInnen mit einem Verdienst von 2.300 bis 2.600 Euro brutto rechnen, dieser liegt damit insgesamt höher als bei anderen UniversitätsabsolventInnen. Gründe dafür sind das fachliche Know-how der AbsolventInnen einerseits und die gute wirtschaftliche Situation der Branche andererseits.

Verglichen mit ihrem ersten Einkommen seit Studienabschluß meint etwa ein Viertel (26%) der Befragten, daß das Einkommen wenig, etwa ein Fünftel (21%), daß es gar nicht gestiegen ist. 3% bzw. 17% geben an, daß es sehr bzw. ziemlich gestiegen ist. Ein Drittel (33%) kann dazu keine Aussage treffen, in dieser Gruppe hat auch noch kein ArbeitgeberInnenwechsel stattgefunden.

#### **6.4 Zufriedenheit**

Im Weiteren wurden die AbsolventInnen gefragt, wie zufrieden sie mit verschiedenen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit sind. Die höchsten Werte mit 95% geben die Befragten hinsichtlich der Arbeitsinhalten sowie mit jeweils 93% bezüglich der beruflichen Tätigkeit insgesamt und den Beziehungen zu den KollegInnen an (Tabelle 57). Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich insbesondere bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt, dem Arbeitszeitausmaß, dem Führungsstil der Vorgesetzten und der Arbeitsplatzsicherheit, wobei die Frauen unzufriedener sind. Vergleichsweise am wenigsten zufrieden zeigen sich die InformatikerInnen mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (57%), wobei hier wiederum bei Frauen höhere Unzufriedenheit festzustellen ist.

**Tabelle 57: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %**

Aspekte der beruflichen Zufriedenheit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Arbeitsinhalten	95	95	95
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	93	98	84
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	93	95	90
mit Ihrem Einkommen	88	88	90
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	88	90	84
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	81	85	74
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	75	78	68
mit der Arbeitsplatzsicherheit	75	80	63
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	57	59	53

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## 6.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Einen hauptsächlichen Unterschied zwischen Universitäts- und FH-AbsolventInnen sehen die befragten ExpertInnen in der Herangehensweise an die jeweilige Tätigkeit. So sind FH-AbsolventInnen stärker an der Lösung praktischer Probleme und am „Handwerk“ der Informatik orientiert. Sie sind in der Regel jünger, sind es gewohnt in organisierten Strukturen zu arbeiten. Die Ausbildung ist zudem stark auf die berufliche Praxis bezogen.

UniversitätsabsolventInnen haben dagegen in höherem Maße Stärken in der konzeptionell-kreativen Arbeit. Die universitäre Ausbildung fördert die Selbständigkeit der Studierenden, die es gewohnt sind, sich selbst zu organisieren, d.h. das Studium wie ein Projekt zu planen. Diese Fertigkeiten können sie auch in der Praxis anwenden und werden in der Wirtschaft auch gefordert.

Entsprechend der Unterschiede zwischen den AbsolventInnen wird deren Arbeit in vielen Unternehmen individuell beurteilt, da viele Tätigkeiten sowohl von FH- als auch von UniversitätsabsolventInnen übernommen werden können. Nur im Forschungsbereich im Allgemeinen bzw. in den Forschungsabteilungen von Unternehmen im Speziellen ist ein abgeschlossenes Universitätsstudium häufig Voraussetzung, wobei auf sehr gute Kenntnisse der Mathematik und Physik Wert gelegt wird.

## **6.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven**

Um die Wichtigkeit des Studienfaches auf den späteren Berufsalltag genauer beurteilen zu können, wurden die Befragten gebeten verschiedene Auswirkungen ihrer Studienwahl zu bewerten. Es wurde ebenso nach Aussagen über eine Studienwahl aus heutiger Sicht und zur Empfehlbarkeit der Studienrichtung Informatik gefragt.

Größte Zustimmung erfährt dabei die Aussage, durch das Studium gute Beschäftigungschancen zu haben: Für fast alle (95%) der befragten Männer und Frauen trifft diese Aussage sehr oder ziemlich zu (Tabelle 58). Ebenso werden die Karriereaussichten als sehr gut eingeschätzt. Jeweils vier Fünftel (81%) der Befragten geben an, durch das Studium gute Karrieremöglichkeiten im Ausland und einen gut bezahlten Beruf zu haben, wobei zu letzterer Frage anzumerken ist, daß die Zustimmung der befragten Frauen deutlich unter jener der Männer liegt.

Im Vergleich zu diesen hohen zustimmenden Werten sind für die Informatik-AbsolventInnen der Studienabschluß selbst aber auch die Studieninhalte für ihre derzeitige Tätigkeit weniger wichtig. Wiederum liegen die Werte der Frauen deutlich unter jenen der Männer.

**Tabelle 58: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %**

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	95	95	95
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	85	85	83
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	81	90	65
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	81	80	82
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	73	68	83
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	72	78	60
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	70	75	60
Der Studienabschluß ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	63	70	50

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Immerhin 83% der Informatik-AbsolventInnen geben an, auch mit heutigem Standpunkt wieder Informatik studieren zu wollen. Männer stimmen hier mit 87% stärker zu als Frauen mit 75%. Insgesamt 15% würden ein anderes Fach studieren.

## 6.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

### ⇒ Orientierung an persönlichen Interessen

Durch die teilweise hohen Verdienstmöglichkeiten beginnen AbsolventInnen den befragten ExpertInnen zufolge häufig in Jobs, die nicht ihrem eigentlichen Interesse entsprechen und wechseln nach einiger Zeit in weniger lukrative Jobs, bei denen das persönliche Interesse im Vordergrund steht. Demnach besteht eine Empfehlung für die AbsolventInnen darin, sich bei Berufswahl und Jobsuche stärker an den eigenen Fähigkeiten und Interessen zu orientieren. Wichtig ist es dabei auch, über den fachlichen Tellerrand zu blicken und neue Berufsfelder zu entdecken.

### ⇒ **Ausbau von fachlichen Qualifikationen und Soft Skills**

Eine wesentliche Empfehlung der befragten ExpertInnen besteht darin, kontinuierlich am Ausbau bzw. an der Vertiefung fachlichen Wissens zu arbeiten. Zusätzliche Ausbildungen sind grundsätzlich von Vorteil. Von besonderer Bedeutung sind die Beherrschung und das Umsetzung von Fachwissen in der beruflichen Praxis. Der Ausbau von Sprachkenntnissen wird hier ebenfalls von den befragten ExpertInnen hervorgehoben. Auch das Festigen persönlicher Kompetenzen sollte nicht außer Acht gelassen werden. Engagement, Flexibilität, Kontaktfreudigkeit, Offenheit und Motivation der AbsolventInnen sind die wichtigsten Kriterien für den Berufseinstieg.

## **6.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt**

### ⇒ **Verlagerung von Arbeitsprozessen**

Durch die Auslagerung von Projekten und betrieblichen Entwicklungszentren (z.B. Verlagerung der Softwareentwicklung nach Indien) kommt es zu einer Veränderung der Arbeitsmarktstrukturen.

### ⇒ **Veränderte Anforderungen für AbsolventInnen**

Die raschen Veränderungen erfordern von Seiten der AbsolventInnen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit hinsichtlich neuer Ziele und neuer Organisationsstrukturen. Flexibilität ist dabei sowohl als kognitive wie auch als räumliche Anforderung zu sehen. Sie umfaßt die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen genauso wie die Bereitschaft, für eine Tätigkeit ins Ausland zu gehen.

### ⇒ **Veränderte Arbeitsmarktstrukturen durch demographischen Wandel**

Demographische Veränderungen könnten zu einer allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungsaussichten in Zukunft beitragen, da insgesamt weniger Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt drängen.

## **6.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf**

Ein Teil der befragten ExpertInnen sieht keinen arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf in den für Informatik-AbsolventInnen relevanten Beschäftigungsfeldern. Die Schwierigkeit, Bedarf in dieser Hinsicht zu formulieren, hängt auch damit zusammen, daß die Interventionsmöglichkeiten des AMS als beschränkt eingeschätzt werden. „Wenn kein Bedarf besteht, hilft

auch die Willigkeit z.B. zu einer Umschulung nichts.“<sup>189</sup> Daraus ist höchstens der Bedarf nach Studien und Konzepten abzuleiten, auf deren Basis Maßnahmen erstellt werden können, wie die Zeit zu überbrücken ist, in denen private Firmen keine bzw. zu wenig Arbeitsplätze anbieten.

Abgesehen von eher bildungstheoretischen Aspekten wie einem stärkeren Fokus auf praktische Anwendung im Rahmen der universitären Ausbildung sehen die befragten ExpertInnen nur wenige Ansatzpunkte:

1. Österreich hat gute Ansätze ein Technologie-Forschungsland zu werden. Im Rahmen einer Gesamtstrategie sollte der Bereich Forschung und Entwicklung im Mittelpunkt stehen und der praktische Bereich nur eine Ergänzung darstellen.
2. In den Bereichen Frauen- und Behindertenförderung besteht dringender Handlungsbedarf.

---

<sup>189</sup> Lukas Kurt, Network Engineering, Siemens AG Wien.

## 7 Psychologie

Es wurden zur Studienrichtung Psychologie insgesamt 92 telefonische Interviews mit AbsolventInnen durchgeführt. Von diesen studierten jeweils 46 an der Universität Wien (15 Männer und 31 Frauen) und der Universität Salzburg (16 Männer und 30 Frauen). Die Ergebnisse der beiden Studienorte wurden gemeinsam ausgewertet.

Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 34 Jahren. Bezüglich des erworbenen akademischen Titels nennen 92% Magister, 8% haben ein Doktorat abgeschlossen. Fast alle der AbsolventInnen (90%) stammen aus Österreich. An weiteren Geburtsländern werden Deutschland, Türkei sowie Polen und sonstige genannt. Bei der Frage nach ihrem derzeitigen Wohnsitz zeigte sich, daß die AbsolventInnen weit über Österreich verteilt leben: 36% leben heute in Wien, 29% in Salzburg, 14% bzw. 13% leben in Nieder-, bzw. Oberösterreich.

**Tabelle 59: Wohnsitz Bundesland**

Bundesland	absolut	in %
Burgenland	4	4
Kärnten	2	2
Niederösterreich	13	14
Oberösterreich	12	13
Salzburg	27	29
Tirol	1	1
Wien	33	36

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Acht Personen haben auch ein Zweitstudium absolviert: Vier nennen Betriebs- bzw. Handelswissenschaft, je eine Person nennt Biologie, Grafikdesign, Personal- und Bildungsmanagement sowie Sportwissenschaft.

### 7.1 Ausbildungsverlauf

Fast drei Viertel der AbsolventInnen (72%) erhielten die Studienberechtigung mittels AHS Reifeprüfung, 22% mittels BHS-Matura.

Mehr als zwei Drittel (71%) der AbsolventInnen begannen das Studium nach dem Schulabschluß. Nach dem Ableisten von Präsenz- oder Zivildiensten wurde

ausdrücklich nicht gefragt. Von den übrigen Befragten haben 10% nach der Reifeprüfung zu arbeiten begonnen, weitere waren als Au-pair im Ausland, machten eine Berufsausbildung oder eine andere Ausbildung.

### 7.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Hauptgrund für die Wahl des Psychologiestudiums war für die Befragten das Fachinteresse: Alle AbsolventInnen der Psychologie geben dieses Motiv als sehr oder ziemlich wichtig an (Tabelle 60). Ein weiteres, wichtiges Motiv für drei Viertel (74%) der PsychologInnen ist die „Berufung“. Die anderen Motive folgen erst mit einigem Abstand.

**Tabelle 60: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten**

Motive der Studienwahl	in %	absolut
<b>Fachinteresse</b>	<b>100</b>	<b>92</b>
<b>Berufung</b>	<b>74</b>	<b>68</b>
<b>ein Studium ist nach der Matura obligatorisch</b>	<b>31</b>	<b>28</b>
gute Karriereaussichten	21	19
Image der studieneinschlägigen Berufe wie z.B. Architekt	17	16
gute Beschäftigungschancen	16	15
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	13	12
Image des Studiums	11	10
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	11	10
leichte Bewältigung des Studiums	10	9

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die wichtigsten Informationsquellen für die Studienwahl waren für die Hälfte (49%) der PsychologInnen ÖH, Hochschulführer und das Vorlesungsverzeichnis (Tabelle 61). Etwa je ein Drittel nennen Eltern, Verwandte bzw. FreundInnen, Bekannte sowie die Schule und die damaligen LehrerInnen als wichtige AnsprechpartnerInnen für Informationen. Informationsunterlagen des AMS wurden von kaum jemand als wichtig eingestuft.

**Tabelle 61: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Informationsquellen	in %	absolut
Schule, LehrerInnen	30	28
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	49	45
Informationsunterlagen des AMS	2	2
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	33	30

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Fast alle (94%) sehen das bereits abgeschlossene Psychologiestudium als Wunschstudium an.

11% der AbsolventInnen haben auch im Ausland studiert, davon befanden sich die meisten im Rahmen des Hauptstudienfachs im Ausland. Die Bandbreite der angegebenen absolvierten Semester reicht von weniger als einem Semester bis zu zehn Semester. Eine Person gibt auch an, einen Studienabschluß, das Bakkalaureat, im Ausland erworben zu haben.

## 7.2 Berufseinstieg

Den befragten ExpertInnen zufolge ist der Berufseinstieg für Psychologie-AbsolventInnen oft ein mühsamer Weg und gestaltet sich in den unterschiedlichen Fachrichtungen auf verschiedene Weise. So ist die Situation im Bereich der Personalberatung und -entwicklung insgesamt besser als beispielsweise im klinischen Bereich, wo eine starke Konkurrenz zu ÄrztInnen besteht. Erleichtert wird der Einstieg, wenn schon bereits während des Studiums Berufserfahrung gesammelt wurde. Daraus können sich auch wichtige Kontakte ergeben, auf die später zurückgegriffen werden kann.

Ein direkter Einstieg in die berufliche Tätigkeit gleich nach Abschluß des Studiums stellt eher die Ausnahme dar. In der Regel dauert die Jobsuche zwischen drei Monaten und einem Jahr, manchmal auch länger. In dieser Zeit arbeiten AbsolventInnen auch häufig unentgeltlich bzw. auch in berufsfremden Tätigkeitsfeldern und Branchen. AbsolventInnen, die sich für den klinischen Bereich interessieren, absolvieren in dieser Zeit die einjährige Ausbildung zum/zur klinischen PsychologIn, die in einer unbezahlten Tätigkeit im Gesundheitswesen

besteht<sup>190</sup> und einem kostenpflichtigen Ausbildungscurriculum. Ein Bereich, über den PsychologInnen verstärkt in den Arbeitsmarkt einsteigen und der ein nützliches Netzwerk bietet, ist der Trainingsbereich.

Daß PsychologInnen in **berufsfremden Tätigkeitsbereichen** den Berufseinstieg vollziehen, stellt nach Ansicht der befragten ExpertInnen nicht unbedingt eine Ausnahme dar. Einerseits gibt es kaum Stellen, die ausschließlich mit psychologischen Kernkompetenzen arbeiten. Andererseits werden aufgrund des Arbeitsplatzmangels im psychologischen Bereich berufsfremde Jobs angenommen, die in weiterer Folge auch beibehalten werden, „da das Studium dann schon länger zurückliegt und man sich selbst den eigentlich erlernten Beruf nicht mehr zutraut“<sup>191</sup>.

Zwar sind schätzungsweise ca. 50% der **Beschäftigungsverhältnisse** beim Berufseinstieg Anstellungsverhältnisse, die derzeit bei ca. einem Viertel liegende atypische, und damit sehr häufig prekäre Beschäftigung nimmt aber tendenziell zu. Für ein weiteres Viertel ist auch der Schritt in die Selbständigkeit eine Berufseinstiegsoption, wobei dies hauptsächlich im Bereich der Psychotherapie der Fall ist, in dem eine postgraduale Ausbildung die Voraussetzung für die Berufsausübung ist. Im klinischen Bereich erhält man einen Kassenplatz für Diagnostik, ebenfalls eine Möglichkeit der selbständigen Berufstätigkeit, erst nach zwei Jahren Berufserfahrung.

Die Beschäftigungsverhältnisse variieren über weite Teile je nach Branche. Anstellungsverhältnisse kommen stärker in der Personalentwicklung, durchgeführt in eigenen Abteilungen in großen Unternehmen sowie im klinischen Bereich (Krankenanstalten), vor. Dabei erfolgt eine Anstellung oft auch auf Teilzeitbasis. In berufsfernen Tätigkeitsbereichen, wie z.B. im Behinderten- (als BetreuerIn oder in der Arbeitsassistenten) oder Sozialbereich (Sozialarbeit), erhalten PsychologInnen ebenfalls in der Regel eine (Teilzeit-) Anstellung. Im Falle einer Fixanstellung ist es in der Privatwirtschaft gebräuchlich, daß die Anstellung zunächst auf ein Jahr befristet erfolgt, wobei die Verträge später in ein unbefristetes Verhältnis übergehen. In der Personal- und Unternehmensberatung (Fachbereich Organisationspsychologie) arbeiten PsychologInnen anfangs zumeist als freie MitarbeiterInnen und erhalten nach einiger Zeit die Möglichkeit auf eine Anstellung. Im Trainingsbereich hingegen erfolgt der Berufseinstieg

---

<sup>190</sup> Erst seit kurzem sind die arbeitgebenden und ausbildenden Organisationen hier verpflichtet, die auszubildenden Psychologie-AbsolventInnen bei der Sozialversicherung anzumelden.

<sup>191</sup> Natalie Pils, Hill International.

nahezu ausschließlich in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse, hauptsächlich als freie/r MitarbeiterIn auf Werkvertragsbasis. Anbieter im Bereich der Arbeitspsychologie haben meist einen kleinen Angestelltenkern und beschäftigen zusätzlich eine Reihe von freien MitarbeiterInnen. Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis stellen zwar für viele AbsolventInnen nur eine Übergangslösung dar, „um die Lücke im Lebenslauf zu füllen“<sup>192</sup>, und bergen eine Reihe von Unsicherheiten (z.B. unregelmäßiges Einkommen, mangelnde soziale Absicherung) in sich, sind aber auch eine gute Möglichkeit, verschiedene Bereiche kennen zu lernen und Erfahrungen zu sammeln. So verdienen viele nicht-angestellte PsychologInnen ihr Geld durch eine Art „Patch Work“-Strategie, indem sie ihr Einkommen aus verschiedenen Tätigkeiten beziehen. Die Mitarbeit auf Projektbasis ist aufgrund der meist besseren Bezahlung nach Möglichkeit einem Praktikum nach Studienabschluß vorzuziehen und erhöht mitunter auch die Chance auf ein reguläres Anstellungsverhältnis.

### 7.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Alle befragten AbsolventInnen des Studiengangs Psychologie waren während des Studiums und in der Ferienzeit berufstätig. Für Studierende der Psychologie sind Praktika im Lehrplan verpflichtend vorgesehen. In weiterer Folge wurden die Personen darüber befragt wie studienah bzw. -fern, verpflichtend oder freiwillig, entgeltlich oder unentgeltlich die Berufstätigkeiten waren.

Es zeigt sich, daß die unentgeltliche Absolvierung von Praktika in diesem Studiengang stark verbreitet ist – so machen zwei Drittel (68%) verpflichtende und ein Drittel (35%) freiwillige Praktika unentgeltlich (Tabelle 62).

**Tabelle 62: Praktika, in %**

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	68	20	12
freiwillige Praktika	35	21	44

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Mehr als die Hälfte (52%) der PsychologInnen übten zu Zeiten ihres Studiums entgeltliche und studiennahe Beschäftigungen aus (Tabelle 63). Nur 5% bzw. 6% der Befragten übten unentgeltlich studiennahe Beschäftigungen bzw.

<sup>192</sup> Natalie Pils, Hill International.

Ferialjobs aus. Mehr als zwei Drittel (70%) geben an, nie einen studiennahen Ferialjob ausgeübt zu haben.

**Tabelle 63: Studiennahe Beschäftigungen, in %**

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	5	52	43
studiennahe Ferialjobs	6	24	70

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Über die Hälfte (52%) ging während der Ferien studienfernen, bezahlten Beschäftigungen nach, während fast drei Viertel (73%) generell eine solche Tätigkeit ausübten.

Einschlägige Praxiserfahrung, die schon im Laufe des Studiums gesammelt wird, ist nach Ansicht der befragten ExpertInnen der wesentlichste Aspekt zur Erhöhung der Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Ein absolviertes Praktikum kann einen Anhaltspunkt für Bewerbungsmöglichkeiten liefern, indem man sich bei derselben Institution für eine Stelle bewirbt. Entsprechend gilt es, das Praktikum ernst zu nehmen, Einsatzbereitschaft zu zeigen und einen möglichst einprägsamen Eindruck zu hinterlassen. „Die Chancen werden durch Praktika erhöht, die im Idealfall an den Institutionen gemacht wurden, bei denen sich die AbsolventInnen bewerben.“<sup>193</sup>

## 7.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Rund ein Drittel (30%) der Befragten nennt die Bewerbung auf eine Ausschreibung als gewählte, erfolgreiche Variante, um eine berufliche Anstellung zu finden (Tabelle 64). Dabei sind den befragten ExpertInnen zufolge u.a. auch E-Mail-Verteilerlisten z.B. von Berufsverbänden, über die Ausschreibungen und Job-Inserate versendet werden, wichtige Informationsquellen. Ausschreibungen sind als Rekrutierungsinstrument allerdings nicht in allen Branchen in gleichem Ausmaß in Gebrauch. Stellen für ArbeitspsychologInnen sind beispielsweise kaum über Inserate zu finden.

Weitere 15% haben schon einmal auf eine eigeninitiierte Bewerbung eine Stelle bekommen. Einen gewissen Stellenwert haben auch persönliche Kontakte, die in

<sup>193</sup> Elisabeth Vodopituz, Vereinigung zugunsten körper- und mehrfachbehinderter Kinder und Jugendlicher (VKKJ).

unterschiedlichem Zusammenhang im Laufe des Studiums geknüpft werden konnten. Diese informelle Rekrutierungspraxis des Knüpfens von Kontakten während des Studiums stellt für die befragten ExpertInnen eine viel erfolgversprechendere Möglichkeit dar als dies aus der Befragung der AbsolventInnen hervorgeht. Kontakte, u.a. zu ProfessorInnen, entstehen z.B. durch die Teilnahme an Kongressen und Weiterbildungen. Die Verbindung zu Berufsverbänden und Netzwerken in verschiedenen Tätigkeitsfeldern, wie der Personalberatung oder dem Trainingsbereich, sind in diesem Zusammenhang besonders wichtig.

Erfolgreiche Stellenbewerbung über das Engagement bei einer Initiative oder NGO nennt keine/r der befragten AbsolventInnen. Fünf Personen haben sich selbständig gemacht.

**Tabelle 64: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	in %	absolut
<b>Bewerbung auf eine Ausschreibung</b>	<b>30</b>	<b>27</b>
<b>Kontakte aus Praktikum/Abschlußarbeit</b>	<b>17</b>	<b>15</b>
<b>Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative</b>	<b>15</b>	<b>14</b>
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	12	11
Sonstiges	11	10
elektronische Jobbörsen	7	6
Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/Career Center	6	5
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	6	5
Angebot von ArbeitgeberIn	6	5
eigene Betriebsgründung	6	5
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	4	4
Job während des Studiums	3	3
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	1	1
Kontakt bei Messe/Veranstaltung	-	1
Engagement in einer Initiative/NGO	-	1
eigenes Suchinserat	-	1

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 7.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Nach ihren Schwierigkeiten beim Berufseinstieg befragt, geben fast zwei Fünftel (39%) der befragten Psychologie-AbsolventInnen an, bisher keine Probleme gehabt zu haben, allerdings sind etwas weniger als die Hälfte (46%) davon überzeugt, das für ihr Studienfach nur relativ wenige Stellen angeboten werden (Tabelle 65). Weitere relevante Problemfelder beim Berufseinstieg sind fehlende Erfahrungen oder andere Schwierigkeiten. Probleme aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen hinsichtlich der Tätigkeit selbst und der Bezahlung werden hingegen seltener genannt. Viele AbsolventInnen haben bereits Praxiserfahrungen gesammelt und deshalb auch nach Ansicht der befragten ExpertInnen ihre **Erwartungen** bereits zumindest teilweise an die berufliche Realität anpassen können. Dennoch sehen sie im Bereich der Erwartungen der AbsolventInnen an die berufliche Tätigkeit ein Problemfeld hinsichtlich des Berufseinstieges. Zunächst gibt es nach wie vor einen Teil von AbsolventInnen,

der kaum auf Praxiserfahrungen zurückgreifen kann und dessen Erwartungen kaum den realen Verhältnissen entsprechen. Darüber hinaus spielt ein unklares, zu wenig konkretisiertes Berufsbild für PsychologInnen eine problematische Rolle. Dieses zieht Unklarheiten über mögliche Tätigkeitsbereiche nach sich und führt auch dazu, daß AbsolventInnen „bei Beendigung ihres Studiums sich ihrer eigenen Fähigkeiten zu wenig bewußt sind.“<sup>194</sup> Für Psychologie-AbsolventInnen stellt demnach ein ausgeprägter Mangel an Berufsorientierung häufig eine besondere Schwierigkeit beim Berufseinstieg dar.

Die befragten ExpertInnen führen eine Reihe weiterer Probleme beim Berufseinstieg für PsychologInnen an und zeichnen ein differenziertes Bild, das sowohl auf arbeitsmarktspezifische Mängel als auch auf Mängel der AbsolventInnen hinweist.

Ein grundlegendes Problem sind die schlechten Beschäftigungsaussichten und die schlechte Bezahlung. Auch die Konkurrenz am Arbeitsmarkt, v.a. mit SozialarbeiterInnen, Lebens- und SozialberaterInnen sowie auch mit PsychotherapeutInnen erschwert den Weg in die Beschäftigung. Daß die AbsolventInnen beim Berufseinstieg zudem in hohem bzw. zunehmendem Maße auf Praktika und atypische Beschäftigungsverhältnisse angewiesen sind, stellt sie ebenfalls vor grundsätzliche Schwierigkeiten. Der Berufseinstieg ist auf diese Weise in vielen Fällen mit dem Weg in eine prekäre Situation verbunden, da Leistungen oft unentgeltlich erbracht werden müssen oder die Bezahlung gering ist, kaum oder keine soziale Absicherung besteht und eine berufliche Tätigkeit häufig in berufsfremden Bereichen ergriffen werden muß. Viele Unternehmen sparen durch diese Art der Rekrutierung den Aufwand für die Einschulung neuer MitarbeiterInnen ein, was v.a. bei AbsolventInnen eine Rolle spielt, die noch wenig Erfahrungen in der beruflichen Praxis verfügen. Das ist bei PsychologInnen schon aufgrund des verpflichtend vorgesehenen Praktikums nur bedingt der Fall. (Vgl. auch Kap. 7.2.1).

Andere Schwierigkeiten, deren Ursache einige der befragten ExpertInnen der Unternehmensseite zuschreiben, liegen in einem oft unangenehmen Bewerbungsprozedere, das mehr wie eine Prüfung verläuft sowie in Vorurteilen gegenüber Psychologie-AbsolventInnen insbesondere in der Privatwirtschaft. In den Unternehmen wird vielfach davon ausgegangen, daß z.B. WU-

---

<sup>194</sup> Cornel Binder-Kriegelstein, Bundesverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP).

AbsolventInnen mit Psychologie als Wahlfach genauso gut, wenn nicht besser, qualifiziert sind.

Gerade im Hinblick auf eine berufliche Tätigkeit im privatwirtschaftlichen Sektor besteht in diesem Zusammenhang das vorwiegende Problem auf Seite der AbsolventInnen, daß sie insgesamt „wenig Wissen über das Funktionieren der Wirtschaftswelt haben“<sup>195</sup> und sich häufig auch von diesem Bereich distanzieren. Die universitäre Ausbildung schafft hier zu wenig Anknüpfungspunkte. Es wird zwar fachlich umfassendes Wissen vermittelt, diesem mangelt es aber zu einem großen Teil an „Umsetzungsrelevanz“ v.a. im privatwirtschaftlichen Sektor. Dieser mangelnde Praxisbezug muß über Praktika und einschlägige Nebenjobs ausgeglichen werden, was aber nur zum Teil möglich ist. Daraus ergibt sich für den Großteil der StudentInnen auch die Unmöglichkeit, das Studium in Mindeststudienzeit zu absolvieren. Das Studium trägt in zu geringem Maße zur Spezialisierung der fachlichen Kenntnisse und zur Vermittlung fachspezifischer Kontakte in Richtung des Berufsfeldes in der Privatwirtschaft bei.

Einen Mangel an Praxiserfahrung sehen die befragten ExpertInnen auch im klinischen Bereich, die Defizite im Umgang mit PatientInnen und Gruppen von KlientInnen zur Folge haben. Auch hier besteht eine Diskrepanz zwischen Methoden- und Anwendungswissen („z.B.: Wie führe ich ein klinisches Interview?“<sup>196</sup>). In der Folge bestehen bei vielen AbsolventInnen Unsicherheiten in der Umsetzung der gelernten Inhalte, die sich auch negativ auf ihr Selbstbewußtsein auswirken. Nach Ansicht der ExpertInnen sind v.a. in Richtung des privatwirtschaftlichen, aber auch des klinischen Bereiches Selbstorganisation und Bemühungen zur Anwendung der erlernten Methoden notwendig.

---

<sup>195</sup> Theresia Gabriel, Leiterin des Bereichs Organisationspsychologie des Instituts für humanökologische Unternehmensführung (IBG).

<sup>196</sup> Doris Beneder, Assistenz des Präsidiums des Bundesverbandes für Psychotherapie.

**Tabelle 65: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten**

Schwierigkeiten	in %	absolut
<b>Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten</b>	<b>46</b>	<b>42</b>
<b>Ich habe bisher keine Probleme gehabt</b>	<b>39</b>	<b>36</b>
<b>Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
andere Probleme	10	9
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	8	7
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	7	6
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	7	6
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	7	6
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	4	4
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	3	3
Oft wurde ein anderer Studienabschluß verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	2	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 7.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen

Die universitäre psychologische Ausbildung stellt eine Basis dar, die sehr umfassend, aber wenig spezifisch ist. In der beruflichen Tätigkeit ist aber in erster Linie Spezialwissen gefragt, woraus die Notwendigkeit steht, sich Zusatzqualifikationen anzueignen. Dabei ist zu unterscheiden nach allgemein wichtigen Zusatzqualifikationen und je nach Tätigkeitsbereich spezifischen. Zu den allgemeinen Erfordernissen gehören sprachliche Kenntnisse, wobei gutes Englisch vorausgesetzt wird und weitere Sprachen besonders vorteilhaft sind. Dazu gehören auch EDV- bzw. IKT-Kenntnisse sowie das Arbeiten mit Gruppen. In zunehmendem Maße ist auch grundsätzliches wirtschaftliches Know-how von Vorteil, das je nach Tätigkeitsbereich auch als spezielle Zusatzqualifikation stärker ausgebaut werden sollte.

Die auf das Tätigkeitsfeld abgestimmten Zusatzqualifikationen umfassen klinisches Know-how, Burnout-Beratungen und Therapien oder Organisations-

und Personalberatung. Für bestimmte Bereiche wie z.B. die klinische Psychologie oder die Psychotherapie sind Zusatzausbildungen mit erheblichem finanziellem Aufwand notwendig. Ohne eine postgraduale Ausbildung sind die Jobchancen in vielen Bereichen zudem sehr gering. Diese Investitionen müssen oft getätigt werden, ohne daß die AbsolventInnen bereits über ein geregeltes Einkommen verfügen.

### **7.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit**

Einige der befragten ExpertInnen beurteilen die Beschäftigungschancen für Psychologie-AbsolventInnen nicht sehr positiv und schätzen auch die Entwicklung der Beschäftigungssituation in Zukunft als eher problematisch ein. Ein anderer Teil der befragten ExpertInnen ist demgegenüber der Meinung, daß die Beschäftigungschancen für Psychologie-AbsolventInnen zunehmen, da die vielfältigen Tätigkeitsbereiche von PsychologInnen ein breites Spektrum am Arbeitsmarkt abdecken.

#### **7.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche**

In der Privatwirtschaft sehen die ExpertInnen ein besonders breit gefächertes Beschäftigungsfeld für PsychologInnen. So kommen „grundsätzlich alle Branchen in Frage, die Tätigkeiten aus den Bereichen Personal, Organisation und Dienstleistung umfassen.“<sup>197</sup> Mögliche Arbeitsbereiche bestehen z.B. in Privatkrankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, in den Bereichen der Personal-, Organisations- und Arbeitspsychologie, im Bereich Verkehr, in Werbung und Telekommunikation, in der Markt- und Meinungsforschung sowie bei Bildungs- und Weiterbildungsanbietern (z.B. Bildungs- und Berufsberatung). Im Bereich der Personalentwicklung bestehen beispielsweise gute Beschäftigungsaussichten. Hier werden PsychologInnen „gefordert, geschätzt und besser bezahlt.“<sup>198</sup> Anders verhält es sich im klinischen Bereich, in dem starke Konkurrenz zu ÄrztInnen besteht, die in der Regel auch die Leitung einer Abteilung inne haben. Dazu kommt, daß ein großer Teil der Psychologie-AbsolventInnen in diesem Tätigkeitsbereich tätig sein möchte, also ein entsprechendes Überangebot herrscht.

---

<sup>197</sup> Sabine Jowanowitsch, Hill International.

<sup>198</sup> Andrea Egger, Institut für Burnout und Streßmanagement (IBOS).

Von den befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie arbeitet der Großteil im öffentlichen Bereich: Zwei Drittel (67%) sind dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen zuzuordnen, 12% dem Unterrichtswesen und weitere 6% der Öff. Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung.

Geschlechtsspezifisch betrachtet zeigen sich prozentuell nur geringe Unterschiede, aufgrund der unterschiedlichen Fallzahlen sind absolut gesehen mehr Frauen im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen tätig.

Aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße arbeitet fast die Hälfte (48%) der Befragten in kleinen Betriebsstätten mit bis zu 20 Beschäftigten, weitere 13% sind in Betriebsstätten mit 21 bis 50 Beschäftigten tätig.

### **7.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe**

Aktuell befindet sich über die Hälfte (57%) der Befragten in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis (Tabelle 66). 17% geben an, eine leitende Funktion auszuüben. 8% der Befragten sind selbständig mit Gewerbeschein tätig, 19% ohne, 11% arbeiten als freie DienstnehmerInnen.

Besonders bedeutend für die Skizzierung von Erwerbsbiografien sind aber auch jene Beschäftigungsverhältnisse, in denen bisher gearbeitet wurde und die jeweilige Dauer derselben. Gut zwei Drittel der Befragten antworten in Hinblick darauf, länger als ein Jahr vollzeitbeschäftigt tätig gewesen zu sein. Erfahrungen mit selbständiger Tätigkeit als freie/r DienstnehmerIn und als Selbständige/r ohne Gewerbeschein haben insgesamt jeweils etwa ein Drittel gemacht. Mehr als ein Viertel der Befragten blieb bis zu einem Jahr nach Studienabschluß beschäftigungslos.

Die Hälfte hat in Teilzeitverhältnissen und ein Viertel hat als geringfügig Beschäftigte/r gearbeitet. Leiharbeit ist unter AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie kaum verbreitet.

**Tabelle 66: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %**

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Selbständig mit Gewerbeschein	89	3	7	8
Selbständig ohne Gewerbeschein	66	12	22	19
Freie/r DienstnehmerIn	64	16	19	11
Geringfügig Beschäftigte/r	75	16	9	1
LeiharbeiterIn	98	1	1	-
Leitende/r ArbeitnehmerIn	72	7	22	17
Nichtleitende/r ArbeitnehmerIn	27	10	62	41
Arbeitslos	71	28	1	1
in Elternkarenz	87	4	9	3
zu Hause wegen Kinderbetreuung	87	4	9	1
Teilzeitbeschäftigt	50	14	36	27
Vollzeitbeschäftigt	27	4	69	57

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Die atypische Beschäftigung ist für rund ein Viertel (26%) der befragten PsychologInnen die Form ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit, wobei die Selbständigkeit mit oder ohne Gewerbeschein die größte Rolle einnimmt (Tabelle 67). Mehr als zwei Drittel (68%) sind unselbständig Beschäftigte.

**Tabelle 67: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit**

Typen	in %	absolut
atypisch Beschäftigte	26	20
unselbständig Erwerbstätige	68	54
nicht Erwerbstätige	6	5
Gesamt	100	79

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Im Rahmen der Erhebung wurden die AbsolventInnen in einer offenen Frage nach der genauen Bezeichnung der von ihnen ausgeübten Tätigkeit gefragt. Eine Liste mit den von den Befragten genannten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

Für fast drei Viertel der Befragten (74%) fand ihre aktuelle oder zuletzt ausgeübte berufliche Beschäftigung in Rahmen eines unbefristeten Vertragsverhältnisses statt (Tabelle 68).

**Tabelle 68: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Verhältnis	in %	absolut
befristet	17	15
unbefristet	74	67
nichts davon/k.A.	10	10
Gesamt	100	92

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Nach dem Alter der Befragten differenziert zeigt sich, daß Personen im Alter von über 32 Jahren mit einem Anteil von 21% von befristeten Beschäftigungsverhältnissen stärker betroffen sind als Personen unter 32 Jahre mit einem Ausmaß von 11%.

Darüber hinaus wurden die AbsolventInnen nach Unterbrechungen der Beschäftigung und Jobwechsel gefragt: Etwa zwei Fünftel (42%) haben seit dem Studienabschluß noch nie den/die Arbeit- oder AuftraggeberIn gewechselt, knapp ein Drittel (32%) hat zumindest einen Wechsel hinter sich (Tabelle 69). Etwa jede/r Zehnte/r (11%) hat ihre/seine Stellen immerhin bereits dreimal oder öfter gewechselt.

**Tabelle 69: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß**

Wechsel	in %	absolut
nie	42	37
einmal	32	28
zweimal	16	14
drei- bis fünfmal	9	8
sechsmal und öfter	2	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Den befragten ExpertInnen zufolge kann bei PsychologInnen insgesamt kaum von einer „typischen“ Karriere ausgegangen werden, da der Karriereverlauf stark vom Tätigkeitsbereich abhängt. Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses bietet sich nach einer freiberuflichen Tätigkeit in vielen Fällen die Möglichkeit einer Anstellung. Sehr häufig bleiben die Beschäftigungsverhältnisse aber auch im weiteren Verlauf atypisch. „In allen Branchen, die auftragsorientiert arbeiten, bleiben die Beschäftigungsverhältnisse auch freiberuflich – ausgenommen sind hier nur Personalabteilungen in großen Firmen und große

Personalberatungsunternehmen.“<sup>199</sup> In diesen gibt es auch gute Aufstiegsmöglichkeiten, wobei PsychologInnen im Human Resource-Bereich eher aufgrund ihrer persönlichen Eignung und nicht wegen ihrer Ausbildung Führungspositionen einnehmen.

In vielen anderen Bereichen bieten sich dagegen kaum Karrieremöglichkeiten im Sinne von **Aufstiegschancen**, da die Hierarchien relativ flach sind, wie es v.a. in NPOs der Fall ist. Im klinischen Bereich sind PsychologInnen zudem meist ÄrztInnen unterstellt, wodurch sie kaum in Führungsebenen vordringen. Bei Beratungsstellen ist es erforderlich, sich eine Stellung im Team (unter ÄrztInnen, PsychotherapeutInnen, KrankenpflegerInnen usw.) zu erarbeiten. Im Trainingsbereich gibt es so gut wie keine Aufstiegschancen.

Zusatzqualifikationen und Weiterbildungen erhöhen grundsätzlich den „Marktwert“, was für viele PsychologInnen ein Weg ist, ihr Wissen zu verkaufen und letztlich den Schritt in die Selbständigkeit zu gehen.

Die Möglichkeiten einer **beruflichen Stabilisierung** werden von den befragten ExpertInnen, entsprechend der Uneinheitlichkeit der Karrieremöglichkeiten, sehr unterschiedlich beurteilt. Durchschnittlich sollte demnach nach maximal fünf Jahren der beruflichen Tätigkeit eine Stabilisierung der Verhältnisse eintreten. D.h. in dieser Zeit findet eine Etablierung im Tätigkeitsbereich statt, Kontakte festigen sich, der Lebensunterhalt ist gesichert, die Tätigkeit stellt eine produktive Herausforderung dar und enthält auch längerfristige Perspektiven.

### 7.3.3 Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen, Einkommensverlauf

Vier von fünf der befragten AbsolventInnen waren bzw. sind in ihrer letzten oder aktuellen beruflichen Tätigkeit für nur eine/n Arbeit- bzw. AuftraggeberIn beschäftigt. 12% geben zwei Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen an. Darüber hinaus nennen insgesamt sieben Personen drei und mehr.

Für mehr als zwei Drittel (70%) der befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie liegt das derzeitige oder zuletzt erzielte monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro, 14% verdienen weniger als 1.000 Euro, 16% mehr als 2.500 Euro. Mehr als drei Viertel (77%) der unselbständig Erwerbstätigen sind in der mittleren Einkommensstufe vertreten,

---

<sup>199</sup> Theresia Gabriel, Leiterin des Bereichs Organisationspsychologie des Instituts für humanökologische Unternehmensführung (IBG).

13% in der höchsten und 10% in der niedrigsten. Atypisch Beschäftigte sind zu drei Fünftel (62%) in der mittleren und jeweils zu einem etwa einem Fünftel (19%) in der niedrigsten bzw. höchsten Einkommensstufe zu finden. Gemessen mit ihrem ersten Einkommen seit Studienabschluß, gibt ein Viertel (25%) der Befragten an, daß ihr Einkommen wenig, 15% daß es gar nicht gestiegen ist. Jeweils 22% geben an, daß es sehr bzw. ziemlich gestiegen ist.

Den befragten ExpertInnen zufolge sind die Verdienstmöglichkeiten stark branchenabhängig, wobei sie in der Privatwirtschaft insgesamt besser sind als im Sozialbereich (z.B. klinische Psychologie). Die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse bei Berufseinstieg führen zu teilweise erheblichen Einkommenschwankungen. Das Einstiegsgehalt eines/er Psychologen/in beträgt den Schätzungen der befragten ExpertInnen zufolge in etwa 1.700-2.600 Euro brutto. Bei bezahlten Praktika ist mit ca. 500 Euro zu rechnen, ein Trainee verdient geschätzte 700 Euro. Bei manchen Projekten verdient man zwischen 8 und 10 Euro (brutto) pro Stunde. Der Verdienst steigt mit Leitungsbereitschaft und Einsatzfreude und v.a. mit Verlässlichkeit sowie mit Zusatzqualifikationen.

#### **7.4 Zufriedenheit**

Des Weiteren wurden die AbsolventInnen nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Bereichen ihrer beruflichen Beschäftigung gefragt. Arbeitsinhalte sowie die berufliche Tätigkeit insgesamt werden diesbezüglich von den Befragten am höchsten bewertet (Tabelle 70). Weitere hohe Zufriedenheit erreicht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das Ausmaß der Arbeitszeit sowie die Beziehungen zu den KollegInnen. Am wenigsten zufrieden zeigen sich die Befragten mit dem Einkommen, den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten oder dem Führungsstil der Vorgesetzten. Hinsichtlich der Beurteilung des Einkommens ist festzustellen, daß nur 10% der Frauen damit sehr zufrieden sind, der Anteil der Männer liegt bei 29%.

**Tabelle 70: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %**

Zufriedenheit	gesamt	Männer	Frauen
<b>mit den Arbeitsinhalten</b>	<b>95</b>	<b>94</b>	<b>95</b>
<b>mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>92</b>
<b>mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>	<b>89</b>	<b>84</b>	<b>92</b>
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	87	80	90
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	87	90	85
mit der Arbeitsplatzsicherheit	77	71	80
mit Ihrem Einkommen	66	71	67
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	63	58	65
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	60	57	62

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## 7.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Der AbsolventInnen eines Diplomstudiums der Psychologie verfügen über fundierte forschungsmethodische Kenntnisse und sind auch grundsätzlich in der Lage, aus theoretischem Wissen selbständig Anwendungen zu kreieren. Gerade im Bereich des fundierten Basiswissens besteht ein wesentlicher Unterschied zu FH-AbsolventInnen, deren Ausbildung weniger auf eine wissenschaftliche Tätigkeit abzielt, sondern stärker in Richtung praktische Anwendung ausgerichtet ist. Durch ihr weniger theoretisch fundiertes Wissen verfügen FH-AbsolventInnen nach Ansicht der befragten ExpertInnen in geringerem Maß über Fähigkeiten zur selbständigen, kreativen Erarbeitung von Projekten und Problemlösungskonzepten sowie deren Umsetzung. UniversitätsabsolventInnen verfügen auch darüber hinaus über mehr Eigenverantwortlichkeit und Kompetenzen der Selbstorganisation sowie über Durchsetzungsvermögen.

Universitäre Psychologie-AbsolventInnen weisen gegenüber FH- und anderen AbsolventInnen insgesamt einen defizitären Praxisbezug auf. FH-AbsolventInnen haben mehr Berufserfahrung und gleichzeitig verfügen sie über bessere wirtschaftliche Kenntnisse, da bei den Praktika im Laufe des Studiums eine engere Zusammenarbeit mit Unternehmen besteht.

## **7.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven**

Für eine genauere Einschätzung der Wichtigkeit ihres Faches hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit wurden die Befragten gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen sowie anzugeben, ob sie heute dieses Fach einerseits selbst wieder studieren und andererseits StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden.

Dabei zeigt sich, daß Beschäftigungs- und Karriereperspektiven als schlecht eingeschätzt werden: Nur 27% bzw. 29% meinen, daß dieses Studium gute Beschäftigungschancen oder einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage gewährleistet (Tabelle 71). Als besonders schlecht bewerten die befragten Männer diese Aspekte. Gute Karriereaussichten sieht immerhin ein Drittel der Befragten und durch das Studium zu einem gut bezahlten Beruf gekommen zu sein bejaht fast die Hälfte (46%). Auch hier liegt die Einschätzung der Männer deutlich unter jener der Frauen.

Die Überzeugung, die Studienrichtung Psychologie StudienanfängerInnen weiter zu empfehlen, liegt nur bei 37%. Wiederum vertreten Frauen stärker diese Meinung als Männer: Von den befragten Männern trifft für keinen die vorgelegte Aussage sehr zu.

**Tabelle 71: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %**

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	27	19	31
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	34	23	39
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	37	30	41
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	46	33	52
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	22	18	25
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	29	19	34
Der Studienabschluß ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	79	74	82
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	62	50	68

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Bei einer neuerlichen Studienwahl würden aus heutiger Sicht fast drei Viertel (73%) der befragten Psychologie-AbsolventInnen wieder dasselbe Fach studieren wollen. Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich hier nicht. Fast ein Viertel (23%) gibt an, ein anderes Fach studieren zu wollen, 3% würden überhaupt nicht mehr studieren – diese Aussage betrifft nur Frauen.

Die Personen, die heute ein anderes Studienfach wählen würden, nennen zu 43% wieder ein naturwissenschaftliches Fach (d.s. neun Personen). Je drei AbsolventInnen würden heute ein geistes- bzw. wirtschaftswissenschaftliches Fach wählen und vier Personen eine künstlerische Studienrichtung.

## 7.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

### ⇒ Entscheidungsfindung und Berufsorientierung:

Bei Studienabschluß sollte bereits eine Entscheidung darüber getroffen worden sein, in welchen Bereichen man eine berufliche Tätigkeit anstrebt. Schon während des Studiums geknüpft Kontakte bzw. absolvierte Praktika sowie durchgeführte Nebenjobs sind hier hilfreiche Orientierungshilfen.

**⇒ Geduld, Engagement und Selbstbewußtsein:**

Ungeduld bei der Jobsuche kann zum Problem werden. Sowohl für den Berufseinstieg, v.a. in einem Bereich, der den eigenen Interessen entspricht, als auch hinsichtlich der weiteren Karriere sind Geduld und stetiges Engagement notwendig; d.h. Initiative zu zeigen (Initiativbewerbungen), die verschiedenen Bereiche zu erkunden und *Kontakte zu knüpfen* sowie sich intensiv auf Bewerbungssituationen vorzubereiten, um sich entsprechend zu präsentieren und seine Fähigkeiten zu verkaufen. Als Voraussetzung gilt es dafür, ein tieferes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und das eigene Wissen aufzubauen.

**⇒ Erweiterung der Kompetenzen:**

Die persönlichen Fähigkeiten betreffend sind nicht nur grundsätzliche Flexibilität und persönliches Engagement wichtig, auch einige sorgfältig und gezielt ausgewählte Zusatzqualifikationen (siehe Kap.7.2.4) sind von Vorteil.

**7.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt****⇒ Veränderung der Beschäftigungsfelder**

PsychologInnen entdecken in zunehmendem Maße neue Tätigkeitsbereiche und werden in diesen Gebieten auch nachgefragt. Die Psychologie wird für privatwirtschaftliche Unternehmen interessanter. Dies betrifft z.B. die Bereiche Werbepsychologie, Kommunikationspsychologie sowie Medien und Medienforschung. Im Gesundheitsbereich werden die Geriatrie und die Betreuung von Angehörigen zu einem immer wichtigeren Beschäftigungsfeld. Auch die Arbeitspsychologie und Themen wie betriebliche Gesundheitsförderung führen zu zusätzlichen Beschäftigungschancen, wobei hier auch Konkurrenz zu anderen Berufsgruppen besteht bzw. zunehmen wird.

**⇒ Weitere Verschärfung der Situation am Arbeitsmarkt**

Der Berufseinstieg wird sich in Zukunft noch schwieriger gestalten, da viele junge Menschen an der Psychologie interessiert sind, aber kaum eine Zunahme an Arbeitsplätzen zu erwarten ist. Zwar entstehen auch für PsychologInnen neue Beschäftigungsbereiche, genauso werden aber auch die Möglichkeiten in alten Kernbereichen eingeschränkt, indem z.B. in Zukunft immer weniger psychologische Dienstleistungen auf Krankenschein zu erhalten sind. Demgegenüber weist nur eine Expertin darauf hin, daß die

Zugangsbeschränkungen an den Universitäten die Arbeitsmarktsituation entschärfen und durch bessere Studienbedingungen zu besser qualifizierten AbsolventInnen führen werden.

### ⇒ **Weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes**

Der Trend zur Flexibilisierung wird sich weiterhin fortsetzen und darum wird auch inhaltliche und örtliche Flexibilität von AbsolventInnen verlangt. Die Flexibilisierung betrifft nach wie vor auch die Beschäftigungsverhältnisse. Anstellungen werden bei unveränderten wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen tendenziell ab-, Projektarbeiten, atypische und selbständige Verhältnisse zunehmen. Unter einer Reihe von Konsequenzen wird es u.a. unwahrscheinlicher, den Beruf, den man an der Universität erlernt hat, sein ganzes Leben lang auszuführen. Als negative Folge ist die Zunahme von Phasen prekärer Situationen zu erwarten. Positiv sind die sich vermehrt ergebenden Möglichkeiten des Wissenstransfers zu sehen. Da Personen an verschiedenen Stellen arbeiten, können sie ihr Wissen auch in die verschiedenen Bereiche einbringen.

### ⇒ **Höherqualifizierung durch Zusatzausbildungen**

Zukünftige BewerberInnen werden sich von alleine Zusatzqualifikationen und Zusatzausbildungen aneignen und besondere Erfahrungen aufweisen, um sich in Zukunft von der Masse abzuheben und sich zu behaupten.

## **7.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf**

1. Die für den Beruf des/der Gesundheits- und klinischen Psychologen/ Psychologin notwendige postgraduale Ausbildung umfaßt ca. 1.300 Stunden, die die AbsolventInnen unentgeltlich leisten müssen. Verglichen damit wäre z.B. ein unbezahlter Turnus für ÄrztInnen undenkbar. Die Tatsache, daß keine arbeitsmarktpolitisch zuständige Institution (z.B. das AMS Österreich) für diese Zusatzausbildung Förderungen für JungakademikerInnen zur Verfügung stellt, ist angesichts der Situation am Arbeitsmarkt kontraproduktiv. Der Bundesverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) verfügt über eine Weiterbildungsakademie, für die ein derartiger Unterstützungsbedarf notwendig wäre. Kurz: In der Regelung der Förderung von Zusatzausbildungen und Fachausbildungen für PsychologInnen sehen die befragten ExpertInnen dringenden arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf.

2. Große Institutionen und auch Unternehmen sollten durch Anreize dazu gebracht werden, JungakademikerInnen anzustellen und intern weiter fachspezifisch auszubilden. Denkbar wäre eine Auflistung derjenigen Institutionen, die AkademikerInnen am erfolgreichsten ausbilden, etwa indem sie bei aktuellen Forschungsprojekten mitarbeiten. Es ist notwendig, reguläre Anstellungen zu fördern. Einschulungen dürfen dabei nicht als Verlust gesehen werden, da BerufseinsteigerInnen gerade durch diese auch zusätzlich motiviert werden und bessere Leistungen erbringen können.
3. Die Rolle und der Stellenwert von PsychologInnen müssen gestärkt werden. Die Profession und somit auch die Arbeitsbereiche der PsychologInnen sollten verstärkt geschützt und gleichzeitig gestützt werden, da viele Nicht-PsychologInnen in psychologische Berufsfelder drängen. So sollte z.B. das AMS nur PsychologInnen in psychologischen Bereichen einsetzen und nicht ExpertInnen aus anderen Gebieten.
4. Außerdem sollten PsychologInnen im Arbeitsmarkt mehr eingebunden und mit ihrem psychologischen Wissen sorgfältiger umgegangen werden, so eine Expertin.
5. Die Zahl an Praktikumsplätzen wird aufgrund der Versicherungspflicht immer geringer. V.a. im Bereich der Privatwirtschaft gibt es hier Probleme der mangelnden Verpflichtung von Unternehmen, die auf einen dringenden arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf, u.a. mittels einer anderen Lösung der Versicherungsleistung, hinweisen.

Das Selbstbewußtsein und das Selbstverständnis der AbsolventInnen sollten durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gestärkt werden.

## 8 Publizistik und Kommunikationswissenschaft

Zur Studienrichtung Publizistik und Kommunikationswissenschaft wurden 41 AbsolventInnen der Universität Salzburg und 40 AbsolventInnen der Universität Wien telefonisch befragt, darunter 41 Männer und 40 Frauen. Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt bei 34 Jahren. An erworbenen akademischen Abschlüssen nennen 74 Personen ein Magisterium, sieben ein Doktorat. An Geburtsländern werden Österreich von 77 und Deutschland von vier Personen genannt. Befragt nach einem Zweitstudium, nennt etwa ein Viertel (27%) der AbsolventInnen ein solches. Hier ist einschränkend anzumerken, daß Publizistik und Kommunikationswissenschaft bis vor kurzem in Kombination mit einem zweiten Fach studiert werden mußte, ohne daß hier von einem Doppelstudium gesprochen werden kann. Die als Zweitstudium genannten Studienrichtungen sind zum Großteil auch typische Kombinationsfächer: bspw. gibt es fünf Nennungen Geschichte, drei Nennungen Politikwissenschaft.

Als heutiges Wohnsitzbundesland werden von den AbsolventInnen besonders Wien (43%) und Salzburg (26%) genannt. Die weiteren AbsolventInnen verteilen sich auf alle anderen Bundesländer außer Vorarlberg und auch auf das Ausland.

### 8.1 Ausbildungsverlauf

Die Mehrheit der AbsolventInnen (61%) hat die Studienberechtigung in Form einer AHS-Reifeprüfung erworben, und 37% haben die BHS-Matura gemacht.

Mehr als zwei Drittel (69%) der AbsolventInnen haben nach der Matura zu studieren begonnen. Nach der Absolvierung von Präsenz- oder Zivildienst wurde ausdrücklich nicht gefragt. Ein Fünftel (20%) hat nach der Reifeprüfung zu arbeiten begonnen. Weitere haben vorher eine Berufsausbildung begonnen.

#### 8.1.1 Studienmotive und Informationsstrategien

Das wichtigste Motiv bei ihrer Studienwahl war für die überwiegende Mehrheit der Studierenden das Fachinteresse: 98% der AbsolventInnen von Publizistik geben dieses Motiv als sehr oder ziemlich wichtig an (lediglich zwei Personen nennen hier „wenig“ und „gar nicht wichtig“) (Tabelle 72). Zweitwichtigstes Motiv ist „Berufung“ mit 59%. Erst mit einigem Abstand folgen gute

Beschäftigungs- sowie Karriereaussichten (39% bzw. 37%) und finanzielles Interesse (34%).

**Tabelle 72: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten**

Motive der Studienwahl	in %	absolut
<b>Fachinteresse</b>	<b>98</b>	<b>79</b>
<b>Berufung</b>	<b>59</b>	<b>48</b>
<b>gute Beschäftigungschancen</b>	<b>39</b>	<b>31</b>
gute Karriereaussichten	37	30
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	34	19
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	32	26
Image der studieneinschlägigen Berufe wie z.B. Architekt	28	23
leichte Bewältigung des Studiums	18	14
Image des Studiums	12	10
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	1	1

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Ausschlaggebende Informationsquellen für die Studienwahl waren für knapp die Hälfte (46%) der AbsolventInnen die ÖH, Hochschulführer und das Vorlesungsverzeichnis und für mehr als zwei Fünftel (42%) Eltern, Verwandte bzw. FreundInnen, Bekannte (Tabelle 73). Informationsunterlagen des AMS wurden nur von wenigen Personen als wichtig eingestuft.

**Tabelle 73: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Informationsquellen	in %	absolut
Schule, LehrerInnen	20	16
ÖH, Hochschulführer, Vorlesungsverzeichnis	46	37
Informationsunterlagen des AMS	4	3
Eltern, Verwandte bzw. Freunde, Bekannte	42	34

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Für fast alle (94%) der AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik und Kommunikationswissenschaft war das abgeschlossene Studium auch das Wunschstudium.

Etwas weniger als ein Drittel (30%) der AbsolventInnen hat auch im Ausland studiert, absolviert wurde von der Mehrzahl ein Semester. Fast alle waren im Rahmen des Hauptstudienfachs im Ausland, fünf Personen geben an, dort einen Studienabschluß erworben zu haben.

## 8.2 Berufseinstieg

Innerhalb der Medien- und PR-Branche erfolgt der Berufseinstieg für den Großteil der AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaft in einem einschlägigen Tätigkeitsfeld (z.B.: Journalismus). So kommt z.B. beim ORF, dem maßgeblichen Arbeitgeber im Bereich der Rundfunkmedien, für AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaft nur der Programmbereich in Frage, der vorwiegend redaktionelle Tätigkeiten umfaßt. Sogenannte berufsfremde Tätigkeiten werden zwar von einigen der befragten ExpertInnen als üblicher Bestandteil der Tätigkeit bezeichnet, der Einstieg in ein Geschäftsfeld, das nicht in direktem Zusammenhang mit dem Publizistikstudium steht, kommt aber nur selten vor. Allerdings spielt hier auch die marktwirtschaftliche Lage eine besondere Rolle. Bei schlechter konjunktureller Branchenentwicklung können AbsolventInnen auch gezwungen sein, in studienfremden Bereichen unterzukommen.

Mit Ausnahme des PR-Bereichs, in dem reguläre Anstellungsverhältnisse vorherrschen, verläuft der Berufseinstieg in der Regel über freie Mitarbeit bzw. auch über Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Werkverträgen und Freien Dienstverträgen. „Niemand wird als Einsteiger angestellt, das ist die Ausnahme. Der übliche Status ist der eines freien Mitarbeiters, man fängt ganz frei an. Wenn man Werkverträge bekommt oder zum ständigen freien Mitarbeiter wird, dann ist das schon sehr gut, weil man ein regelmäßiges Einkommen hat“<sup>200</sup>. Freie MitarbeiterInnen sind nur unregelmäßig und zeitlich begrenzt tätig und werden im Bereich der Printmedien beispielsweise nach Zeilenhonorar bezahlt. Jene Freien MitarbeiterInnen, die sich bewähren, werden zu „Ständigen Freien MitarbeiterInnen“ mit regelmäßiger Tätigkeit und monatlicher Pauschalbezahlung. Insgesamt nimmt der Anteil der Nicht-Angestellten nach Ansicht eines Experten zu: „Viele Absolventen werden für Projektmitarbeit

---

<sup>200</sup> Michael Kress, Gewerkschaft Kunst - Medien - Sport - Freie Berufe, Sektion Kommunikation und Publizistik.

gebraucht und projektbezogen ergibt sich die Möglichkeit einer Fixanstellung nicht.“<sup>201</sup>

### 8.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Unabhängig vom jeweiligen Tätigkeitsfeld sind praktische Erfahrungen sowie praxisbezogene Ausbildungsinhalte für einen erfolgreichen Berufseinstieg entscheidend. Nicht selten verläuft der Berufseinstieg sowohl im Medienbereich als auch in der PR über ein Praktikum bzw. tragen Praktika zu einer Verkürzung der Jobsuche bei. „Die durchschnittliche Dauer des Berufseinstieges beträgt drei bis sechs Monate, die Schere geht auseinander. Es gibt Studenten, die während des Studiums schon arbeiten und Praktika absolvieren und schon auf Kontakte zurückgreifen können. Die Studenten, die nach dem Studienabschluß erst zu suchen und arbeiten beginnen, haben schlechtere Bedingungen.“<sup>202</sup> Dieser Fokus auf *einschlägige* berufliche Praxis bedeutet auch, daß das im Studium im Vordergrund stehende theoretische Wissen für den Berufseinstiegsprozeß nur sekundär wichtig ist. Wichtige Schritte in Richtung Berufseinstieg können damit schon vor Abschluß des Studiums gesetzt werden.

Der Sammlung von Erfahrungen in der beruflichen Praxis messen aber nicht nur die befragten ExpertInnen große Bedeutung bei. Fast alle befragten AbsolventInnen (95%) waren während des Studiums und in der Ferienzeit berufstätig. Studiennahe Beschäftigungen und Praktika, die gegen Bezahlung oder ehrenamtlich gemacht wurden, haben 86% absolviert. Dementsprechend hat der größte Teil der AbsolventInnen auch zumindest eine ungefähre Ahnung davon, was auf sie im Berufsleben zukommt. Ein weiterer Teil wird von den befragten ExpertInnen sogar als strategisch vorbereitet eingeschätzt. Nur im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse beim Berufseinstieg setzen die AbsolventInnen die **Erwartungen** häufig zu hoch an und gehen von Fixanstellungen aus, anstatt ihre Praktika und freie Mitarbeit bereits als Weg in den Arbeitsmarkt zu erkennen.

Im Weiteren wurden die AbsolventInnen auch gefragt, in wie weit diese Berufstätigkeit verpflichtend oder freiwillig war. Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen die Absolvierung von studiennahen Beschäftigungen und Praktika, die gegen Bezahlung oder ehrenamtlich gemacht wurden. Dabei zeigt

---

<sup>201</sup> Meinrad Rahofer, Kuratorium für Journalistenausbildung.

<sup>202</sup> Josef Lentsch, Geschäftsführer des Career Center der Universität Wien.

sich, daß verpflichtende Praktika nur eine untergeordnete Rolle im Studium der AbsolventInnen spielten, freiwillige Praktika wurden von knapp der Hälfte (45%) absolviert (Tabelle 74).

**Tabelle 74: Praktika, in %**

Praktika	unentgeltlich	entgeltlich	nie
verpflichtende Praktika	5	12	83
freiwillige Praktika	9	36	55

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Kaum ein/e AbsolventIn der Studienrichtung Publizistik absolvierte während der Studienzeit unentgeltliche, studiennahe Beschäftigungen (4%), getätigte Ferialjobs dieser Art wurden von keinem der Befragten bestätigt (Tabelle 75). Allerdings gingen zwei Drittel (69%) der befragten PublizistInnen entgeltlichen und studiennahen Beschäftigungen nach. Knapp die Hälfte (47%) arbeitete in studiennahen Ferialjobs.

**Tabelle 75: Studiennahe Beschäftigungen, in %**

Studiennahe Besch./Jobs	unentgeltlich	entgeltlich	nie
studiennahe Beschäftigungen	4	69	27
studiennahe Ferialjobs	-	47	53

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Studienfernen, bezahlten Beschäftigungen gingen weiters mehr als die Hälfte (55%) der Befragten während der Ferien nach und fast zwei Drittel (64%) generell.

### 8.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Die am häufigsten genannte erfolgreiche Strategie, um eine Stelle zu bekommen, ist für die AbsolventInnen von Publizistik und Kommunikationswissenschaft die Bewerbung in eigener Initiative (27%) (Tabelle 76). Fast ebenso wichtig ist die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle (25%). Die Rekrutierung über Ausschreibungen ist den befragten ExpertInnen zufolge hauptsächlich im PR-Bereich sowie auch beim ORF gebräuchlich. Die Branche des klassischen Journalismus und der Publizistikbereich sind stark durch eine Rekrutierungspraxis gekennzeichnet, die auf (ehemalige) Freie MitarbeiterInnen sowie PraktikantInnen zurückgreift, d.h. jene Personen, die sich bereits positiv bewährt

haben. Netzwerke spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei Jobsuche und MitarbeiterInnenrekrutierung. Die Jobvermittlung über private Kontakte wird von einem Fünftel der befragten AbsolventInnen gut bewertet: Sie fanden durch die Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen einen Job. Persönliche Referenzen erhöhen die Chancen bei der Jobvermittlung wesentlich.

**Tabelle 76: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	in %	absolut
<b>Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative</b>	<b>27</b>	<b>21</b>
<b>Bewerbung auf eine Ausschreibung</b>	<b>25</b>	<b>20</b>
<b>Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
eigenes Suchinserat	11	9
Job während des Studiums	10	8
Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/Career Center	6	5
Angebot von ArbeitgeberIn	6	5
elektronische Jobbörsen	6	5
eigene Betriebsgründung	5	4
Sonstiges	5	4
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	4	3
Kontakte aus Praktikum/Abschlußarbeit	4	3
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	3	2
Engagement in einer Initiative/NGO	1	1
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	1	1
Kontakt bei Messe/Veranstaltung	-	-

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 8.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Zwei Fünftel (43%) der befragten AbsolventInnen geben an, bisher bei der Stellensuche keine Probleme gehabt zu haben (Tabelle 77). Allerdings sind auch fast ein Drittel (31%) der Meinung, daß für das Studienfach Publizistik und Kommunikationswissenschaft nur relativ wenige Stellen angeboten werden. Für 11% besteht das hauptsächliche Problem hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, wonach die angebotenen Stellen den Vorstellungen der AbsolventInnen über die Arbeitszeit nicht entsprechen.

**Tabelle 77: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten**

Schwierigkeiten	in %	absolut
<b>Ich habe bisher keine Probleme gehabt</b>	<b>43</b>	<b>35</b>
<b>Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten</b>	<b>31</b>	<b>25</b>
<b>Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht</b>	<b>16</b>	<b>13</b>
Angebote Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	11	9
andere Probleme	10	8
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	9	7
Angebote Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	9	7
Oft wurde ein anderer Studienabschluß verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	4	3
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	3	2
Angebote Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	3	2
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	1	1

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Weitere Schwierigkeiten sehen die befragten AbsolventInnen darin, daß BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht werden (16%). Hier besteht aus der Sicht der befragten ExpertInnen das hauptsächliche Problemfeld beim Berufseinstieg. Die Berufseinstiegsschwierigkeiten für AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaften ergeben sich in erster Linie aus der „Diskrepanz zwischen Ausbildung und Berufsfeld“<sup>203</sup>. Die universitäre Ausbildung erfolgt demnach auf einem zu allgemeinen und nicht spezifischen Level und berücksichtigt zu wenig die Vermittlung von Fachwissen für unterschiedliche journalistische Bereiche wie z.B. Sport, Kultur, Wissenschaft. Angebote für berufsrelevante Spezialisierungen sind demgegenüber aus Sicht der befragten ExpertInnen zu mangelhaft vorhanden. V.a. für AbsolventInnen, die keine oder kaum praktische Erfahrungen während des Studiums sammeln, gilt in der Folge, daß sie das nötige Berufswissen erst lernen müssen.

Hier sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, daß es sich beim Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaft nicht um eine Berufsausbildung im engeren Sinn, sondern grundsätzlich um eine wissenschaftliche Ausbildung

<sup>203</sup> Meinrad Rahofer, Kuratorium für Journalistenausbildung.

handelt. Im Beschäftigungsbereich Wissenschaft sind die Beschäftigungschancen allerdings sehr beschränkt. Ausgehend von einem wissenschaftlichen Studium besteht das Problem vorwiegend in einem Mangel an Angeboten und Möglichkeiten, praktische Erfahrungen während der Ausbildung sammeln zu können. „Nicht alle Studenten können ein Praktikum machen. Es gibt nicht so viele freie Praktikumsstellen.“<sup>204</sup>

#### **8.2.4 Wichtige Zusatzqualifikationen**

Zusätzlich zu den Praxiserfahrungen, die für einen erfolgreichen Berufseinstieg entscheidend sind, sind nach Ansicht der befragten ExpertInnen auch noch weitere Zusatzqualifikationen grundsätzlich von Vorteil. Hauptsächlich kommen sie beim Berufseinstieg dann zum Tragen, wenn eine Bewerbung ohne persönliche Referenzen geschieht bzw. nicht schon berufliche oder persönliche Kontakte zum/r potentiellen ArbeitgeberIn bestehen. Als wichtige Zusatzqualifikationen ziehen die ExpertInnen zunächst v.a. Auslandsaufenthalte, Sprachkenntnisse und Kenntnisse über wirtschaftliche Zusammenhänge bzw. Grundkenntnisse der Betriebswirtschaftslehre in Betracht. In Anlehnung an die Betonung von einschlägigen Praxiserfahrungen spielen auch eingehende Kenntnisse der Medienarbeit eine besondere Rolle. Im journalistischen Bereich ist Kreativität ein ausschlaggebender Faktor. Über die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses wird anhand von Textproben entschieden.

Ein wesentlicher Teil der für eine Tätigkeit beim ORF erforderlichen Zusatzqualifikationen kann im Rahmen der intern angebotenen journalistischen Assessmentcenter und der Grundkenntniskurse des ORF angeeignet werden. Diese Kurse finden zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses oder auch parallel zur Freien Mitarbeit statt. Inhaltlich werden die Bereiche Rundfunk, TV und Online-Aufgaben behandelt und Tests zur Mikrotauglichkeit (Sprechttests) durchgeführt.

Im PR-Bereich stellt das Publizistikstudium die Grundvoraussetzung für den Besuch der Universitätslehrgänge für Öffentlichkeitsarbeit in Salzburg und Wien dar. Diese stellen aufgrund ihrer praxisbezogenen Ausbildung besondere Möglichkeiten zum Erwerb wichtiger Zusatzqualifikationen dar. Grundlegend nützlich sind Kenntnisse im Bereich der „Public Affairs“ und auch des Krisenmanagements.

---

<sup>204</sup> Margarete Stechel, Personalabteilung von „Der Standard“.

### 8.3 Beschäftigungssituation und Berufstätigkeit

Die befragten ExpertInnen gehen, wenn teilweise auch nur eher zaghaft, von einem Aufwärtstrend die Beschäftigungssituation betreffend aus. Während die Jahre 1999 und 2000 durch eine Krise und die letzten Jahre durch Stagnation gekennzeichnet waren, nehmen die Jobangebote jetzt insgesamt wieder zu. Teilweise sind auch neue Berufsfelder im Entstehen, die v.a. im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Online-Medien stehen. Gerade in diesem Bereich werden jetzt Entwicklungen nachgeholt, die Ende der 1990er Jahre schon erwartet wurden, dann aber doch nicht zum ursprünglich geplanten Boom führten, „da keine neuen Kommunikationsformen neben den klassischen journalistischen Formen entstanden sind.“<sup>205</sup>

#### 8.3.1 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Die Beschäftigungschancen für AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaft werden von den befragten ExpertInnen je nach Beschäftigungsfeld unterschiedlich eingeschätzt. In den Bereichen PR/Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und auch bei Presseagenturen sind die Chancen für AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaft insgesamt gut. Hier ist auch ein verstärkter Trend zur selbständigen Tätigkeit zu verzeichnen, wobei in diesem Marktsegment der Konkurrenzdruck sehr groß ist. Im Berufsfeld der klassischen Medien wie Tageszeitungen, Verlage u.ä. ist der Arbeitsmarkt hingegen überlaufen und stagniert seit einigen Jahren. Hier werden v.a. etablierte JournalistInnen und nicht AbsolventInnen eingesetzt. Selbst wenn man von einer Verbesserung der Qualität des Studiums im Vergleich zu früher ausgeht, ist die Lage schwierig, denn „es gibt nicht so viele Jobs wie AbsolventInnen. Der Markt ist nur bedingt aufnahmefähig.“<sup>206</sup> In den Tätigkeitsbereichen Rundfunk und Fernsehen ist die Situation ähnlich schwierig, da der Großteil der AbsolventInnen gerade in dieses Arbeitsmarktsegment drängt.

Die befragten AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik und Kommunikationswissenschaft verteilen sich sehr heterogen auf die jeweiligen Wirtschaftsbereiche: Insgesamt sind die Befragten in zehn Abschnitten nach

---

<sup>205</sup> Meinrad Rahofer, Kuratorium für Journalistenausbildung.

<sup>206</sup> Michael Kress, Gewerkschaft Kunst - Medien - Sport - Freie Berufe, Sektion Kommunikation und Publizistik.

ÖNACE-Gliederung zu finden. Die größte Gruppe entfällt mit 38% der Nennungen auf den Abschnitt Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen und hier sind fast alle Frauen. Eine weitere wichtige Branche ist Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 17% und hier sind die Männer stärker vertreten. Je 13% entfallen auf Realitätenwesen, Vermittlung bewegl. Sachen, Unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie Unterrichtswesen.

Nach Betriebsgröße differenziert, ist knapp die Hälfte (46%) und damit die größte Gruppe der Befragten in kleinen Betriebsstätten mit bis zu 20 Personen beschäftigt, weitere 19% arbeiten in Betriebsstätten mit 21 bis 50 Beschäftigten, 22% in Betriebsstätten mit bis zu 250 Beschäftigten.

### **8.3.2 Beschäftigungsformen und Karriereverläufe**

Als aktuell häufigste Beschäftigungsform wird von mehr als der Hälfte der Befragten (58%) Vollzeitbeschäftigung genannt, ein Fünftel (20%) ist teilzeitbeschäftigt. Ein Drittel (33%) gibt auch an, in einer Leitungsfunktion tätig zu sein (Tabelle 78). 11% der Befragten sind selbständig tätig mit Gewerbeschein, 10% auch ohne, 16% arbeiten als freie/r DienstnehmerIn.

Für die Skizzierung von Erwerbsbiografien besonders wichtig sind aber auch jene Beschäftigungsverhältnisse, in denen bisher gearbeitet wurde und wie lange diese jeweils ausgeübt wurden. Knapp zwei Drittel (64%) der Befragten geben hierzu an, länger als ein Jahr vollzeitbeschäftigt gewesen zu sein, fast ein Viertel (24%) war teilzeitbeschäftigt. Als freie/r DienstnehmerIn waren 28% länger als ein Jahr tätig, bis zu einem Jahr weitere 19%. Nach Abschluß des Studiums war mehr als ein Viertel (27%) der Befragten bis zu einem Jahr arbeitslos.

Erfahrungen mit geringfügiger Beschäftigung hat ein Drittel (33%) der Befragten gemacht. In Leiharbeit haben 5% der AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik und Kommunikationswissenschaft gearbeitet.

**Tabelle 78: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %**

Art der Erwerbstätigkeit	nie	bis 12 Monate	länger	derzeit
Selbständig mit Gewerbeschein	88	3	10	11
Selbständig ohne Gewerbeschein	80	8	13	10
Freie/r DienstnehmerIn	53	19	28	16
Geringfügig Beschäftigte/r	68	19	14	5
LeiharbeiterIn	95	4	1	1
Leitende/r ArbeitnehmerIn	61	7	32	33
Nichtleitende/r ArbeitnehmerIn	36	7	57	30
arbeitslos	69	27	4	3
in Elternkarenz	91	6	3	4
zu Hause wegen Kinderbetreuung	95	4	1	3
Teilzeitbeschäftigt	65	11	24	20
Vollzeitbeschäftigt	31	5	64	58

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

In der derzeitigen Erwerbstätigkeit spielt die unselbständige Beschäftigung bei den PublizistInnen eine große Rolle: Mehr als zwei Drittel (68%) sind unselbständig erwerbstätig (Tabelle 79). Ein Viertel ist in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis.

**Tabelle 79: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit**

Typen	in %	absolut
atypisch Beschäftigte	25	18
unselbständig Erwerbstätige	68	50
nicht Erwerbstätige	7	5
Gesamt	100	52

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

In der Erhebung wurden die AbsolventInnen auch in einer offenen Frage nach der Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit gefragt. Eine Liste mit den von den Befragten genannten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

Ihre derzeitig oder zuletzt ausgeübte Beschäftigung haben drei Viertel (76%) der Befragten in einem unbefristeten Vertragsverhältnis geleistet (Tabelle 80).

**Tabelle 80: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Beschäftigungsverhältnis	in %	absolut
befristet	19	15
unbefristet	76	59
nichts davon	5	4

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Von befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind Personen bis 32 Jahre mit einem Anteil von 30% stärker betroffen als über 32 mit einem Anteil von 8%.

Darüber hinaus wurde nach Unterbrechungen der Beschäftigung und Jobwechsel gefragt: Zwei Fünftel (40%) der AbsolventInnen haben seit dem Studienabschluß noch nie den/die Arbeit- bzw. AuftraggeberIn gewechselt, mehr als ein Viertel (29%) hat zumindest einen Wechsel hinter sich (Tabelle 81).

**Tabelle 81: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß**

Wechsel	in %	absolut
nie	40	31
einmal	29	22
zweimal	12	9
drei- bis fünfmal	17	13
sechsmal und öfter	3	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Typisch für eine Karriere im Bereich der Publizistik und Kommunikationswissenschaft betrachten die befragten ExpertInnen insgesamt den Einstieg in Form eines Praktikums oder einer freien Mitarbeit. Über den Berufseinstieg hinaus gibt es, abgesehen wiederum vom PR-Bereich, kaum typische Karriereverläufe. In der PR kann durchaus auch von einer relativ linearen beruflichen Laufbahn ausgegangen werden. So folgt auf ein zwei- bis dreimonatiges Praktikum in der Regel die Assistentenstelle. Nach ein bis zwei Jahren schließt daran der Junior Consultant an. Den Abschluß der Karriereleiter stellt der Senior Consultant dar.

Für den restlichen Bereich der Medien herrscht Einigkeit darüber, daß sogenannte „Linienkarrieren“ nur sehr selten vorkommen und es überdies häufig zum Wechsel des Arbeitgebers kommt. Von den befragten AbsolventInnen trifft dies

auf 60% zu. Nicht unüblich ist dabei auch ein Bereichswechsel, z.B. zwischen wirtschaftlichem, NPO- und öffentlichem Sektor.

Durch die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wird auch eine gezielte Karriereplanung zunehmend schwieriger. Diese Situation wird auch durch ein Hochschulstudium nicht mehr in dem Maße ausgeglichen, wie dies früher der Fall war, als ein Studienabschluß noch einen starken Einfluß auf die berufliche Laufbahn hatte. Insgesamt gehen die ExpertInnen von einer **Stabilisierung** der beruflichen Situation nach ca. zwei bis drei Jahren aus. In diesem Zeitraum wird die Bewährungsphase abgeschlossen, wobei eine Fixanstellung hier grundsätzlich sehr förderlich ist. Im allgemeinen, so die Ansicht einiger ExpertInnen, hängen die Möglichkeiten einer beruflichen Stabilisierung nicht so sehr von der persönlichen Leistung ab, sondern sind stärker an die wirtschaftliche Lage der Branche gekoppelt.

Was die **Aufstiegchancen** betrifft, stellt sich die Situation anders dar. Diese ergeben sich v.a. durch Kriterien wie Ehrgeiz und Leistungsbereitschaft sowie Qualität der Arbeit. „Die Herausforderung besteht darin, Streßsituationen zu bestehen und trotzdem gute Leistung zu erbringen. Oft recherchiert man den gesamten Vormittag und muß am Nachmittag die Geschichte umschreiben [...]. Auch der Schreibstil muß mit den Vorstellungen der Ressortleiter übereinstimmen.“<sup>207</sup> Auch Spezialisierungen und der Erwerb zusätzlicher Kenntnisse (siehe auch 8.2.4) tragen zum beruflichen Aufstieg wesentlich bei.

### 8.3.3 Anzahl der ArbeitgeberInnen derzeit, Einkommen und Einkommensverlauf

Befragt nach der Anzahl der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen, für die die AbsolventInnen aktuell tätig sind oder zuletzt beschäftigt waren, nennen zwei Drittel nur ein/e Arbeit- bzw. AuftraggeberIn. 12% bzw. 10% nennen zwei und drei Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen.

Für mehr als drei Viertel (77%) der befragten Publizistik-AbsolventInnen liegt das derzeitige oder zuletzt erzielte monatliche Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 2.500 Euro, 14% verdienen weniger als 1.000, 10% mehr als 2.500 Euro. Bei den unselbständig Beschäftigten sind 85% in der mittleren Einkommensstufe vertreten und nur 4% in der untersten. Bei den atypisch Beschäftigten sind

---

<sup>207</sup> Margarete Stechel, Personalabteilung von „Der Standard“.

hingegen ein Drittel in der untersten Einkommensstufe und zwei Drittel in der Mittleren angesiedelt.

Im Vergleich zu ihrem ersten Einkommen seit Studienabschluß meinen 17% der Befragten, daß das Einkommen wenig, 20%, daß es gar nicht gestiegen ist, 19% geben an, daß es sehr und 27%, daß es ziemlich gestiegen ist. 18% können dazu keine Aussage treffen.

Auch beim Einkommen spielen die jeweilige Branche bzw. das jeweilige Unternehmen und vor allem auch die Beschäftigungsverhältnisse die bestimmende Rolle. In der PR- Branche sind Einstiegsgehälter zwischen 1.500 und 1.700 Euro brutto möglich. Beim ORF erhalten „junge AspirantInnen“ im Angestelltenverhältnis an die 2.000 Euro. Freie MitarbeiterInnen werden projektbezogen bezahlt (z.B. nach Sendedauer). V.a. in der PR und beim ORF steigen die Verdienstmöglichkeiten je nach beruflicher Weiterentwicklung. Wird die gesamte Branche betrachtet, so liegen die Verdienstmöglichkeiten von Freien MitarbeiterInnen nach Einschätzung der ExpertInnen zwischen 1.000 und 2.000 Euro brutto. Im Journalismusbereich ist der Verdienst für Angestellte grundsätzlich kollektivvertraglich geregelt und wird jährlich angepaßt. Die Entwicklung der Verdienstmöglichkeiten ist jedoch in erster Linie durch die bestehenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse und deren Ausbau gekennzeichnet und zeigt kein besonders positives Bild. Durch das große Arbeitskräfteangebot an StudentInnen, die Praktika ohne Bezahlung absolvieren, verschlechtert sich die Situation der Freien MitarbeiterInnen zusätzlich.

#### **8.4 Zufriedenheit**

Im Weiteren wurden die AbsolventInnen gefragt, wie zufrieden sie mit verschiedenen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit sind. Am zufriedensten sind fast alle Befragten (98%) hinsichtlich der Arbeitsinhalte (Tabelle 82). Weitere hohe Zufriedenheit herrscht hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit insgesamt, den Beziehungen zu den KollegInnen sowie dem Ausmaß der Arbeitszeit. Insgesamt sind die AbsolventInnen der Studienrichtung Publizistik und Kommunikationswissenschaft mit den genannten Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden. Verhältnismäßig die geringsten Zufriedenheitswerte sind bei den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit 58% zu verzeichnen.

**Tabelle 82: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %**

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	gesamt	Männer	Frauen
mit den Arbeitsinhalten	98	95	100
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	95	93	97
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	92	90	95
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	90	88	92
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	85	83	87
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	76	75	77
mit der Arbeitsplatzsicherheit	73	69	76
mit Ihrem Einkommen	71	73	69
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	58	59	58

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## 8.5 Vergleich zwischen Universitäts- und anderen AbsolventInnen

Ein grundlegender Unterschied zwischen Universitäts- und FH- bzw. anderen AbsolventInnen in diesem Bereich besteht nach Meinung der befragten ExpertInnen zunächst in den Erwartungshaltungen, die die AbsolventInnen der beruflichen Tätigkeit entgegenbringen. Demnach erheben AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaft einen höheren und unrealistischeren Anspruch bezüglich des Berufseinstiegs. „Sie glauben durch den Titel in der Karriereleiter höher anfangen zu können, was aber nicht der Fall ist.“<sup>208</sup> Durch den stärkeren Praxisbezug schätzen FH-AbsolventInnen die Lage dagegen insgesamt realistischer ein. Dennoch bestehen, was den Berufseinstieg betrifft, zwischen FH- und UniversitätsabsolventInnen nur wenige Unterschiede. Sie sind insgesamt mit ähnlichen Problemen konfrontiert. So gibt es in der PR-Branche bis zur Ebene des Senior Consultant keinen Unterschied in den Karriereverläufen. Erst ab diesem Zeitpunkt haben UniversitätsabsolventInnen einen Vorteil aufgrund ihres im Allgemeinen größeren theoretischen Wissens.

In Bezug auf die fachliche Qualifikation und die Ausbildung der AbsolventInnen sehen die ExpertInnen die üblichen Unterschiede: Die Ausrichtung der Fachhochschulen ist eher praxisorientiert (schneller in der Praxis einsetzbar). Aufgrund der stärkeren inhaltlichen und organisatorischen Strukturierung werden FH-AbsolventInnen tendenziell aber auch als stärker fremdstrukturiert und weniger selbstbestimmt eingeschätzt. Bei UniversitätsabsolventInnen werden

<sup>208</sup> Christoph Bruckner, Public Relations Verband Austria.

hauptsächlich ihre Offenheit und Flexibilität sowie das insgesamt höhere Maß an Selbstorganisation geschätzt. „Im Programmbereich haben UniversitätsabsolventInnen einen deutlichen Vorteil. Die FH-AbsolventInnen sind weniger zielorientiert und eher in technischen und administrativen Berufsfeldern geeignet.“<sup>209</sup>

## **8.6 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl, Einschätzung der zukünftigen Perspektiven**

Um die Wichtigkeit des gewählten Studienfaches hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit einschätzen zu können, wurden die Befragten gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen sowie anzugeben, ob sie heute dieses Fach einerseits selbst wieder studieren und andererseits StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden.

Dabei zeigt sich, daß entgegen der hohen Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, wenig positive Äußerungen hinsichtlich des Studiums getroffen werden. Keiner der genannten Aspekte über das absolvierte Studium (z.B. gute Beschäftigungschancen, gute Karriereaussichten, sicherer Arbeitsplatz oder Studienfach ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit) wird von wenigstens der Hälfte der AbsolventInnen positiv bewertet (Tabelle 83). Besonders schlecht mit nur 18% Zustimmung wird die Aussage, daß das Studium einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage gewährleistet, beurteilt.

Studienabschluß sind für 46% und Studieninhalte für 41% Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit. Die beruflichen und Karriereperspektiven schätzen ebenso etwas weniger als die Hälfte gut ein. Schwach ist auch die Überzeugung, heute die Studienrichtung Publizistik und Kommunikationswissenschaft StudienanfängerInnen weiter zu empfehlen (41%).

---

<sup>209</sup> Otto Korab, ORF-Personalabteilung.

**Tabelle 83: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %**

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	gesamt	Männer	Frauen
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	48	46	50
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	46	45	47
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	41	49	33
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	44	45	43
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	21	17	26
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	18	18	18
Der Studienabschluß ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	46	42	51
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	41	39	43

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Befragt nach der Einschätzung hinsichtlich einer Studienwahl aus heutiger Sicht, geben trotzdem mehr als die Hälfte (56%) der AbsolventInnen an, wieder dasselbe Fach studieren zu wollen (Tabelle 84). Fast zwei Drittel (63%) der Männer stimmen hier stärker zu als Frauen mit einem Anteil von 49%. Insgesamt würde ein gutes Drittel (35%) ein anderes Fach studieren, 9% überhaupt nicht mehr.

**Tabelle 84: Studienwahl heute, in %, n=28**

Studienwahl heute	gesamt	Männer	Frauen
selbes Studienfach	56	63	49
anderes Studienfach	35	30	41
gar nicht mehr studieren	9	8	10

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Von denjenigen, die heute ein anderes Fach wählen würden, nennen 44% ein wirtschaftswissenschaftliches Fach. Zwei Fünftel (40%) würden wieder ein geisteswissenschaftliches Fach studieren. Wenige würden ein technisches oder ein naturwissenschaftliches Fach wählen.

## 8.7 Empfehlungen der ExpertInnen für AbsolventInnen

### ⇒ Praxis:

Die größtenteils einheitliche hauptsächliche Empfehlung der befragten ExpertInnen für AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaft betrifft das Sammeln beruflicher Praxiserfahrungen. Um theoretisches und praktisches Wissen zu verknüpfen, sollten die Studierenden Nebenjobs annehmen sowie Praktika und Volontariate absolvieren. Die Auswahl dieser Jobs und Praktika sollte breit angelegt sein, um Eignungen auszuloten und die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder vom Journalismus über das Verlagswesen bis zur PR kennenzulernen.

Eine andere Möglichkeit besteht laut einigen ExpertInnen auch darin, ein Studium mit stärkerem Praxiszugang (z.B.: Wirtschaftsstudium) zu wählen und dann erst in die Medienbranche zu gehen bzw. hier ebenfalls während des Studiums über Nebenjobs und Praktika Fuß zu fassen.

### ⇒ Persönliches Portfolio:

Eine Empfehlung der ExpertInnen besteht darin, über die Ausbildungs- und Studieninhalte hinaus Perspektiven zu schaffen und sein persönliches Portfolio in speziellen Bereichen aufzuwerten. Letztlich geht es beim Berufseinstieg auch darum, sich gegenüber einer Vielzahl anderer BewerberInnen abzuheben.

## 8.8 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

### ⇒ Zunehmende Konkurrenz:

Durch eine zunehmende Zahl an AbsolventInnen nimmt der Konkurrenzdruck zu. Die Unternehmen haben eine größere Auswahl an BewerberInnen. Nicht zuletzt aufgrund dieses wachsenden Angebots an Arbeitskräften nehmen auch die Anforderungen an EinsteigerInnen zu. Der Konkurrenzdruck erhöht sich dabei nicht nur aufgrund der Entwicklung der österreichischen AbsolventInnenzahlen. Eine wesentliche Rolle spielt auch die Integration des europäischen Wirtschaftsraumes und darüber hinaus die langfristigen Effekte einer Globalisierung des Arbeitsmarktes. D.h., auch internationale AbsolventInnen werden in zunehmendem Maße zu KonkurrentInnen am österreichischen Arbeitsmarkt werden.

**⇒ PR: Bereich mit Wachstumspotential:**

Die Beschäftigungschancen in den verschiedenen Bereichen unterliegen der Nachfrage des Marktes, wobei für die PR hier die Formel gilt: Je mehr PR-Verständnis bei Unternehmensführungen, desto mehr Jobangebote. Zur Zeit sind durchaus Trends in dieser Richtung zu verzeichnen, wobei hier besonders strategische Bereiche sowie Kommunikationsmanagement gefragt sind.

**⇒ Verhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen:**

Durch häufigere Wechsel der ArbeitgeberInnen in Folge der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen nimmt auch die Bindung zwischen ArbeitgeberIn und -nehmerIn ab. In dieser Hinsicht ist eine Verschärfung der bisherigen Situation in diesem Bereich zu erwarten.

**⇒ Neue Berufsfelder durch technische Entwicklung**

Wie schon durch die Entwicklung des Internet und in weiterer Folge der Online-Medien ist auch weiterhin damit zu rechnen, daß neue Nischen und Berufsfelder entstehen. Als derzeit zukunftssträchtige Entwicklungen werden von einigen ExpertInnen z.B. die neuen Kommunikations- und Informationsformen gesehen, die mit Geräten wie Ipod und Plattformen wie Blogs in Zusammenhang stehen.

**8.9 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf**

1. Besonderen Bedarf sehen die befragten ExpertInnen im Bereich der Studieninformation und Berufsorientierung. Eine ehest mögliche Beratung könnte den StudentInnen helfen, sich über ihre Eignungen besser bewußt zu werden. Orientierungslose könnten auf diese Weise früher in andere Studienrichtungen umgeleitet werden. Von Vorteil wäre dabei auch die Einbindung von Organisationen mit arbeitsmarktpolitischen Kompetenzen wie z.B. dem AMS. Entsprechende Informations- und Studienberatungskonzepte sollten stärker in den Universitätskontext eingebunden werden. In diesem Zusammenhang steht auch die Notwendigkeit einer engeren Verschränkung von Arbeitsmarkt und Bildung. „Dies muß viel stärker thematisiert werden, sowohl in der Schule als auch auf der Universität, aber auch zwischen Bildungs- und Arbeitsministerium.“<sup>210</sup> Wirtschaftliche und berufsspezifische Fragen sowie auch Fragen, die die Perspektiven der StudentInnen am Arbeitsmarkt betreffen, sollten im didaktischen Rahmen des Studiums

---

<sup>210</sup> Josef Lentsch, Geschäftsführer des Career Center der Universität Wien.

berücksichtigt werden. Insgesamt ist eine stärkere Vernetzung zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und arbeitsmarktpolitischen Akteuren nötig.

2. Entwicklungen in neuen Berufsfeldern sollten von der Politik spezifisch gefördert werden. Für den Schritt in die Selbständigkeit fehlen den AbsolventInnen, so wie jungen Leuten generell, vielfach die nötigen Ressourcen. Einstiegschancen werden daher durch Kapitalhilfen und Gründungsförderungen erleichtert.

## 9 Vergleichende Zusammenfassung

Im Folgenden werden die im empirischen Berichtsteil einzeln dargestellten Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft vergleichend dargestellt. Es wird v.a. auf die Studienmotive, den Berufseinstieg, die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und auf die retrospektive Betrachtung des abgeschlossenen Studiums eingegangen.

### 9.1 Studienmotive

Hinsichtlich der Entscheidung für ihr jeweiliges Studium dominiert bei den AbsolventInnen aller Studienrichtungen das Fachinteresse. Die Werte liegen bei jeweils 93% bis 100% - die höchsten Werte sind hier bei Biologie und Psychologie und der niedrigste Wert bei Betriebswirtschaft zu verzeichnen. An weiteren Motiven zeigen sich interessante Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen: So empfanden AbsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Biologie und Psychologie jeweils eine sehr starke Berufung für ihr Studienfach. Für AbsolventInnen von Betriebswirtschaft waren in großem Ausmaß gute Beschäftigungschancen und Karriereaussichten wichtig. Die Aussicht, einen gut bezahlten Beruf zu erlangen, war vor allem für AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und der Informatik wichtig. Das Image des Studiums spielte generell eine untergeordnete Rolle, war aber am ehestens noch bei Betriebswirtschaft bedeutend. Die erwartete leichte Bewältigung des Studiums, der Wunsch der Eltern oder die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen, waren über die Fachgrenzen hinweg wenig relevante Motivation.

**Tabelle 85: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig**

Motive der Studienwahl	Architektur	Betriebswirtschaft	Biologie	Informatik	Publizistik und Kommunikationswissenschaft	Psychologie
Fachinteresse	97	93	100	98	98	100
leichte Bewältigung des Studiums	9	10	12	8	18	10
gute Beschäftigungschancen	35	95	22	75	39	16
elterlicher Wunsch bzw. die Möglichkeit, den elterlichen Betrieb zu übernehmen	10	17	10	7	1	13
Image des Studiums	28	38	13	25	12	11
Image der studieneinschlägigen Berufe wie z.B. Architekt	37	35	15	30	28	17
gute Karriereaussichten	30	87	23	72	37	21
gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	18	84	17	67	34	11
ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23	42	43	38	32	31
Berufung	78	26	70	63	59	74

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## 9.2 Berufseinstieg

### 9.2.1 Praxiserfahrung und berufliche Tätigkeit während des Studiums

Die von vielen ExpertInnen geforderte Berufstätigkeit bereits während des Studiums und in der Ferienzeit, um Praxiserfahrungen zu sammeln, übten die AbsolventInnen unterschiedlich intensiv aus. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist aber zu beachten, daß die befragten AbsolventInnen ihre Studien nach älteren und unterschiedlichen Lehrplänen absolviert haben.

Auffallend sind die hohen Werte bei AbsolventInnen von Architektur: Diese erreichen jeweils die höchsten Werte bei freiwilligen Praktika, studiennahen

Beschäftigungen und Ferialjobs. Weiters konnten knapp drei Viertel (72%) diese Tätigkeiten gegen Entgelt ausführen.

Für die Psychologie-AbsolventInnen waren die verpflichtenden Praktika von größter Bedeutung. Dabei ist allerdings anzumerken, daß mehr als zwei Drittel (68%) diese unentgeltlich absolviert haben.

Weniger als die Hälfte der Befragten der Studienrichtungen Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft haben bezahlte oder unbezahlte freiwillige Praktika absolviert.

**Tabelle 86: Praktika, in %**

Studienrichtung	verpflichtende Praktika		freiwillige Praktika	
	unentgeltlich	entgeltlich	unentgeltlich	entgeltlich
Architektur	-	22	-	72
Betriebswirtschaft	2	1	4	41
Biologie (Botanik, Genetik, Zoologie, Ökologie, ...)	33	4	33	7
Informatik	33	28	19	35
Publizistik und Kommunikationswissenschaft	5	12	9	36
Psychologie	68	20	35	21

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Weitere Berufstätigkeiten während des Studiums sind unter den interessierenden Studienrichtungen unterschiedlich verbreitet. Wie bereits erwähnt, gibt die überwiegende Mehrheit der Architektur-AbsolventInnen an, bereits in der Studienzeit in fachlich nahe stehenden Jobs berufstätig gewesen zu sein. Die Nennungen der AbsolventInnen von Betriebswirtschaft und Informatik erreichen hier ebenfalls sehr hohe Werte – sie wurden auch in überwiegendem Ausmaß für diese Arbeit bezahlt. Vergleichsweise weniger ausbildungsnahe und entgeltliche Berufserfahrung konnten AbsolventInnen von Biologie und Psychologie sammeln.

**Tabelle 87: Studiennahe Beschäftigungen, in %**

Studienrichtung	studiennahe Beschäftigungen		studiennahe Ferialjobs	
	unentgeltlich	entgeltlich	unentgeltlich	entgeltlich
Architektur	-	95	-	90
Betriebswirtschaft	2	83	2	67
Biologie (Botanik, Genetik, Zoologie, Ökologie, ...)	2	46	-	36
Informatik	2	81	2	72
Publizistik und Kommunikationswissenschaft	4	69	-	47
Psychologie	5	52	6	24

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Gerade in Bezug auf die Bedeutung von Praxiserfahrungen für den Berufseinstieg sind einige Diskrepanzen zwischen den Daten der AbsolventInnenbefragung und der Einschätzung der befragten ExpertInnen in den einzelnen Branchen auffällig. So sehen die befragten ExpertInnen v.a. bei den eigentlich schon recht praxiserprobten AbsolventInnen der Architektur, Psychologie und Publizistik und Kommunikationswissenschaften häufige Schwierigkeiten beim Berufseinstieg aufgrund mangelnder Praxis bzw. schreiben fachlich einschlägigen beruflichen Praxiserfahrungen während oder nach dem Studium besondere Bedeutung zu. Im Bereich der Biologie findet dieser Aspekt seitens der befragten ExpertInnen insgesamt kaum Erwähnung, sondern wird eher nachrangig behandelt, obwohl Biologie-AbsolventInnen im Vergleich weniger Praktika absolviert haben oder studiennah beschäftigt waren. In der Informatik stimmt die Einschätzung der ExpertInnen, die hinsichtlich der Praxiserfahrungen der AbsolventInnen kaum Probleme sehen, mit den hohen Werten der AbsolventInnenbefragung überein.

## 9.2.2 Einstiegs- und Rekrutierungsstrategien

Hinsichtlich des Erfolges einzelner Strategien zum Berufseinstieg zeigt sich wie erwartet ein heterogenes Bild: Je nach typischer Art der Erwerbsformen innerhalb der Berufsbereiche sind auch die Zugänge zu diesen Beschäftigungen unterschiedlich. Während für gut die Hälfte der AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft eine traditionelle Bewerbung eine erfolgreiche Strategie darstellt, um einen Job zu bekommen (41% haben sich auf eine Ausschreibung, weitere 14% in eigener Initiative erfolgreich beworben), trifft dies für nur 25% der Architektur-AbsolventInnen zu. Umgekehrt ist für diese

Gruppe die eigene Unternehmensgründung relevant. Kontakte aus Praktikum oder Abschlußarbeit waren am ehesten für Psychologie- und Biologie-AbsolventInnen relevant (17% bzw. 18%). Die Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/Career Center war insbesondere für jeweils ein Fünftel der Befragten der Studienrichtungen Biologie und Informatik von Bedeutung. Die privaten Netzwerke, wie Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen spielen v.a. für Betriebswirtschaft, Architektur sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft eine Rolle – hier schwankt der Anteil der Nennungen zwischen 24% und 20%. Gering ist, wie erwartet, die Wichtigkeit der Vermittlung durch das AMS.

**Tabelle 88: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten**

Strategien	Architektur	Betriebswirtschaft	Biologie	Informatik	Publizistik und Kommunikationswissenschaft	Psychologie
Bewerbung auf eine Ausschreibung	18	41	29	24	25	30
Bewerbung auf Verdacht/Eigeninitiative	7	14	18	17	27	15
Vermittlung von Eltern, FreundInnen oder StudienkollegInnen	22	24	11	15	20	12
Vermittlung durch HochschullehrerInnen/Hochschule/ Career Center	7	9	20	19	6	6
Vermittlung durch das Arbeitsamt/AMS	-	1	4	-	3	1
Ausbildung/Tätigkeit vor dem Studium	2	13	7	-	4	6
Job während des Studiums	12	17	4	14	10	3
Kontakte aus Praktikum/Abschlußarbeit	5	7	18	5	4	17
Kontakt bei Messe/Veranstaltung	5	4	2	2	-	-
Engagement in einer Initiative/NGO	3	1	-	-	1	-
Einstieg in das Unternehmen von Eltern, FreundInnen oder Bekannten	8	8	2	2	1	4
Angebot von ArbeitgeberIn	7	9	4	5	6	6
eigene Betriebsgründung	17	3	-	5	5	6
eigenes Suchinserat	8	-	7	-	11	-
elektronische Jobbörsen	2	12	11	9	6	7
Sonstiges	5	3	9	3	5	11

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 9.2.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Befragt nach den bisherigen Problemen beim Berufseinstieg zeigt sich, daß im Vergleich der Studienrichtungen untereinander AbsolventInnen von Informatik in einer privilegierten Position sind: In dieser Studienrichtung finden sich die meisten Befragten (62%), die noch gar keine Probleme erfahren haben. Weitere Schwierigkeiten werden jeweils nur von wenigen Personen genannt. Demgegenüber haben nur 39% der Psychologie- und 43% der Publizistik-AbsolventInnen noch keine Schwierigkeiten gehabt. Gemeinsam mit AbsolventInnen von Biologie sind diese beiden Gruppen am stärksten davon betroffen, daß für diese Studienfächer explizit nur relativ wenige Stellen angeboten werden.

Von Schwierigkeiten aufgrund von Erwartungen zukünftiger ArbeitgeberInnen hinsichtlich Berufserfahrung sind BetriebswirtInnen am stärksten betroffen – gut ein Drittel (34%) war davon betroffen. ArchitekturabsolventInnen hatten diesbezüglich so gut wie keine Probleme, auch wenn gerade dieser Aspekt von den befragten ExpertInnen als problematisch eingeschätzt wird.

Als wesentliches Problemfeld beim Berufseinstieg stellen sich auch die Erwartungen der AbsolventInnen dar. In allen Studienrichtungen sehen die befragten ExpertInnen zum Teil große Widersprüche zwischen den Vorstellungen über die berufliche Tätigkeit und der beruflichen Realität v.a. bei jenen, die während des Studiums noch keine Praxiserfahrungen gesammelt haben. In den Studienrichtungen, in denen die AbsolventInnen schon während des Studiums verstärkt Praktika absolvieren (müssen) oder einer Beschäftigung nachgehen, kommt es auch in höherem Maße zu einer Anpassung der Erwartungen an die Berufstätigkeit. Kaum Schwierigkeiten gibt es hier in der Informatik und bei den PublizistInnen. Bei den Studienrichtungen Psychologie, Betriebswirtschaft und Architektur sind trotz bereits vorhandener praktischer Erfahrungen bei den AbsolventInnen oft unkonkrete Vorstellungen aufgrund eines Orientierungsmangels im beruflichen Feld vorhanden. Aufgrund mangelnder beruflicher Orientierung werden berufliche Möglichkeiten in verschiedenen Bereichen nicht in Betracht gezogen. Sie kann auch dazu führen, daß ein Tätigkeitsfeld angestrebt wird, in dem während des Studiums kaum inhaltliche Vertiefung stattgefunden hat. Hinsichtlich einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft mangelt es z.B. PsychologInnen, die sich für die Personalberatung interessieren, häufig an wirtschaftlichem Know-how.

**Tabelle 89: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten, in %**

Schwierigkeiten	Architektur	Betriebswirtschaft	Biologie	Informatik	Publizistik und Kommunikationswissenschaft	Psychologie
Ich habe bisher keine Stelle gesucht	8	6	8	8	3	3
Ich habe bisher keine Probleme gehabt	52	56	52	62	43	39
Für mein Studienfach werden nur relativ wenige Stellen angeboten	13	3	33	7	31	46
Es wurden meist AbsolventInnen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht	-	9	7	2	1	4
Oft wurde ein anderer Studienabschluß verlangt (z.B. andere Uni, anderes Fach)	2	-	5	-	4	2
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen)	3	13	5	-	9	7
Es wurden überwiegend BewerberInnen mit Berufserfahrung gesucht	2	34	5	5	16	13
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen	7	13	7	2	9	7
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/Arbeitsbedingungen	15	8	15	2	11	8
Angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen	2	24	12	8	3	7
andere Probleme	10	9	10	8	10	10

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 9.2.4 Arbeitgeberwechsel

Ein großer Teil der Befragten hat bereits Erfahrungen in mehreren Arbeitsverhältnissen gesammelt. Je nach Studienrichtung sind allerdings auch hohe Werte bei jenen festzustellen, die noch nie eine/n Arbeitgeber/in gewechselt haben. Insbesondere AbsolventInnen der Studienrichtungen Informatik (59%) und Betriebswirtschaft (56%) sind hier zu finden.

AbsolventInnen von Architektur sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft sind hingegen stärker von drei und mehr ArbeitgeberInnenwechseln betroffen – das sind 16% bei der Studienrichtung Architektur und 20% bei Publizistik.

**Tabelle 90: Arbeitgeberwechsel seit dem Studienabschluß, in %**

Studienrichtung	nie	einmal	zweimal	drei- bis fünfmal	sechsmal und öfter
Architektur	40	23	21	12	4
Betriebswirtschaft	56	25	10	9	1
Biologie (Botanik, Genetik, Zoologie, Ökologie, ...)	52	22	17	6	4
Informatik	59	22	12	5	2
Publizistik und Kommunikationswissen- schaft	40	29	12	17	3
Psychologie	42	32	16	9	2

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

### 9.3 Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit

Die allgemein höchste Zufriedenheit der Befragten ist in den Bereichen berufliche Tätigkeit insgesamt, Arbeitsinhalte und Beziehungen zu den KollegInnen zu finden. Die Aspekte berufliche Tätigkeit insgesamt und Arbeitsinhalte werden von den AbsolventInnen jeder Studienrichtung mit über 90% als sehr oder ziemlich zufrieden bewertet. Auch Zufriedenheitswerte mit den Beziehungen zu den KollegInnen liegen durchwegs bei 90% oder mehr, einzig die AbsolventInnen der Studienrichtung Psychologie weisen mit 87% eine vergleichsweise geringere Zufriedenheit in diesem Bereich ihrer beruflichen Tätigkeit auf.

Die geringste Zufriedenheit liegt bei den Befragten der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft und Psychologie einheitlich bei dem Aspekt Führungsstil der Vorgesetzten, während die AbsolventInnen der Richtungen Biologie, Informatik und Publizistik mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ihrer beruflichen Tätigkeiten am wenigsten zufrieden sind.

**Tabelle 91: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %**

Aspekte der beruflichen Tätigkeit	Architektur	Betriebswirtschaft	Biologie	Informatik	Publizistik und Kommunikationswissenschaft	Psychologie
mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	100	94	91	93	95	92
mit dem Ausmaß der Arbeitszeit	78	77	75	81	90	87
mit ihrem Einkommen	61	70	56	88	71	66
mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	67	68	43	57	58	63
mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	54	60	75	75	76	60
mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	80	72	76	88	85	89
mit der Arbeitsplatzsicherheit	63	83	57	75	73	77
mit den Arbeitsinhalten	95	91	93	95	98	95
mit den Beziehungen zu den KollegInnen	90	97	91	93	92	87

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

#### 9.4 Retrospektive Beurteilung

Betrachtet man die Angaben der Befragten aller Studienzweige bezüglich einer heutigen Studienwahl, fällt auf, daß jede Studienrichtung aus heutiger Sicht von mehr als der Hälfte der jeweiligen befragten AbsolventInnen erneut gewählt werden würde.

Mehr als vier Fünftel (83%) der Informatik-AbsolventInnen geben an, daß sie heute wieder diese Studienrichtung wählen würden, dahinter liegen die Studienrichtungen Psychologie mit 73% und Architektur sowie Betriebswirtschaft mit jeweils 71%. Das Studium Publizistik und Kommunikationswissenschaft rangiert an letzter Stelle und würde nur von etwas mehr als der Hälfte aller befragten AbsolventInnen wieder als Studium gewählt werden.

**Tabelle 92: Studienwahl aus heutiger Sicht, in %**

heute wieder die selbe Studienwahl	in %
Informatik	83
Psychologie	73
Architektur	71
Betriebswirtschaft	71
Biologie (Botanik, Genetik, Zoologie, Ökologie, ...)	69
Publizistik und Kommunikationswissenschaft	56

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

Um die Wichtigkeit der einzelnen Studienfächer auf eine spätere Berufstätigkeit besser einschätzen zu können, wurden die Befragten der jeweiligen Studienrichtung gebeten, verschiedene Konsequenzen ihrer Studienwahl zu beurteilen und eine Aussage darüber zu treffen, ob sie dieses Fach heutigen StudienanfängerInnen weiterempfehlen würden.

Es sind Gemeinsamkeiten bei den Befragten einzelner Studienrichtungen in der Zustimmung bestimmter Aussagen zu erkennen. Beispielsweise stimmen die AbsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Biologie und Psychologie jeweils am häufigsten der Aussage zu, ihren Studienabschluß für die derzeitige berufliche Tätigkeit zu benötigen – die Zustimmung variiert zwischen 66% und 79%. Vergleichsweise dazu erhielten die Aussagen über gute Beschäftigungschancen, gute Karriereaussichten und einen gut bezahltem Beruf von den Befragten der Studienrichtungen Betriebswirtschaft und Informatik die jeweilig höchste Zustimmung (88% bzw. 95%). VertreterInnen dieser beiden Studienrichtungen sind auch überzeugt, daß ihr Studium einen sicheren Arbeitsplatz gewährleistet und würden ihr Studium auch unbedingt StudienanfängerInnen empfehlen. Die Karrieremöglichkeiten im Ausland werden am stärksten von Informatik- (88%) und Biologie- (64%) AbsolventInnen betont. BerufseinsteigerInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft stimmen keiner der gestellten Aussagen mehrheitlich zu.

**Tabelle 93: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %**

Aussagen zum abgeschlossenen Studium	Architektur	Betriebswirtschaft	Biologie	Informatik	Publizistik und Kommunikationswissenschaft	Psychologie
Durch mein Studium habe ich gute Beschäftigungschancen	46	88	33	95	48	27
Durch mein Studium habe ich gute Karriereaussichten	45	83	38	85	46	34
Ich würde mein Studium unbedingt anderen StudienanfängerInnen weiterempfehlen	35	75	40	73	41	37
Durch mein Studium habe ich einen gut bezahlten Beruf	27	75	34	81	44	46
Mein Studium verschafft mir gute Karrieremöglichkeiten im Ausland	49	55	64	81	21	22
Mein Studium gewährleistet einen sicheren Arbeitsplatz bzw. eine sichere Auftragslage	45	67	20	72	18	29
Der Studienabschluß ist Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	66	62	70	63	46	79
Die Studieninhalte sind Voraussetzung für meine derzeitige berufliche Tätigkeit	65	62	67	70	41	62

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## Literatur

Abele, E. Andrea (2003): Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich, in: Abele, E. Andrea / Hohner, Hans Uwe (Hg): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg.

AMS Österreich (2006) (Hg.): Kurzinformation Akademikerarbeitslosigkeit Ende März 2006, <http://www.ams.or.at/neu/2973.htm?parent=|3110|2973>

AMS Österreich (Hg.) (2004a): Jobchancen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Wien.

AMS Österreich (Hg.) (2004b): Jobchancen Pädagogik, Psychologie, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Politikwissenschaft, Sportwissenschaften und Leibeseziehung, Wien.

AMS Österreich (Hg.) (2004c): Jobchancen Technik, Wien.

AMS Österreich (Hg.) (2004d): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten, Zwischenbericht, MMO Media/ Market Observer, Wien.

AMS Österreich: Arbeitsmarkt und Bildung aktuell 2006, Wien, [http://www.ams.or.at/neu/001\\_am\\_bildung0406.pdf](http://www.ams.or.at/neu/001_am_bildung0406.pdf)

Axmann, Ursula (2004): Berufsinformation Newsletter. Wien.

Barbara Zajic (2006): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2005, AMS info 79, Wien.

BMBWK (Hg.) (2006a): Universitätsbericht 2005, Band 1, Wien.

BMBWK (Hg.) (2006b): Universitätsbericht 2005, Band 2, Wien.

BMBWK (o.J. a) (Hg.): Statistiken zur Akademikerbeschäftigung. Spezialauszählung der Volkszählungsdaten 1991 und 2001 des Instituts für Demographie, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/akademikerbeschaeftigung.xml>

BMBWK (o.J. b) (Hg.): Statistiken zum österreichischen Universitätswesen. Liste aller belegten Studienrichtungen,

<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/index.xml?style=default> - nav-a6606  
Daten für 2000/01, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/studien.xml>

BMBWK (o.J. c) (Hg.): Statistiken zum österreichischen Universitätswesen. Liste aller belegten Studienrichtungen,  
<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/index.xml?style=default> - nav-a6606  
Daten für 2001/02, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/studien.xml>

BMBWK (o.J. d) (Hg.): Statistiken zum österreichischen Universitätswesen. Liste aller belegten Studienrichtungen,  
<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/index.xml?style=default> - nav-a6606  
Daten für 2002/03, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/studien.xml>

BMBWK (o.J. e) (Hg.): Statistiken zum österreichischen Universitätswesen. Liste aller belegten Studienrichtungen,  
<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/index.xml?style=default> - nav-a6606  
Daten für 2003/04, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/studien.xml>

BMBWK (o.J. f) (Hg.): Statistiken zum österreichischen Universitätswesen. Liste aller belegten Studienrichtungen,  
<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/index.xml?style=default> - nav-a6606  
Daten für 2004/05, <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/studien.xml>

Bundesministerium für Kultur, Unterricht und Wissenschaft (Hg.) (2002):  
Hochschulbericht, Band 1, Wien.

Dannemann, Marita / Dorner, Luscha (1998): Dipl. Psych. – fertig – los, Bonn.

De Haan, Gerhard (1998): Schlüsselkompetenzen, Umweltsyndrome und Bildungsreform, in: Beyer, Axel / Wass von Czege, Andreas (Hg.): Fähig für die Zukunft, Hamburg.

Eickhoff, Volker / Nowak, Günter (2001): Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen, Endbericht, Wien.

Finder, Ruth (1997): Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen. Unternehmensbefragung, Forschungszentrum W.A.S., Wien.

Freitag, Markus (2000): Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit. Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 29, Heft 3, Stuttgart, Seite 186-201.

Fröhlich, Burkhard / Schulenburg, Sonja (Hg.) (2003): Architekturstudium- und dann? Berichte, Tipps, Ideen, Gütersloh.

Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (1998): Das qualitative Interview zur Analyse sozialer Systeme, Wien.

Glaubitz, Uta (2006): Generation Praktikum. Mit den richtigen Einstiegsjobs zum Traumberuf, München.

Gregoritsch, Petra / Kalmar, Monika et. al. (2002): Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.): Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen, Berichtband 2 des Gesamtprojektes, Wien.

Guggenberger, Helmut / Kellermann, Paul / Sagmeister, Gunhild (2001): Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss, Klagenfurt.

Hans Hruda (2002): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2001, AMS info 51, Wien.

Hans Hruda (2003): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2002, AMS info 60, Wien.

Hans Hruda (2004): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2003, AMS info 66, Wien.

Hans Hruda (2005): AMS (Hg.): Arbeitsmarkt und Bildung – Jahreswerte 2004, AMS info 73, Wien.

Haug, Sonja / Kropp, Per (2002): Soziale Netzwerke und der Berufseinstieg von Akademikern. Eine Untersuchung ehemaliger Studierender an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie in Leipzig, Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie Nr. 32, Leipzig.

Hofstätter, Maria / Sturm, René (2004) (Hg.): Qualifikationsstrukturbericht des AMS Österreich für 2003, 3s Unternehmensberatung, Wien.

Holzinger, Elisabeth (2001): AMS (Hg.): Atypische Beschäftigung in Österreich. Trend und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS report 19, Wien.

Hoyer, Andrea / Ziegler, Judith (2002): Das Fachhochschul-Studium aus der Sicht der AbsolventInnen. Eine österreichweite Studie zur beruflichen Situation und Bewertung des Fachhochschul-Studiums. Wien.

Kammer für Arbeiter und Angestellte / IFF Wien (Hg.) (2005): Verschlungene Wege. Von der Uni ins Berufsleben. Sammelband zur Tagung „Biografie & Berufsfeld“ am 24. und 25. November 2005, Wien.

Krenn, Manfred / Papouschek, Ulrike / Flecker, Jörg (2002): Personalpolitische Strategien im Informationstechnologie- Sektor und Vermittlungschancen nach Qualifizierungsmaßnahmen. Forschungsbericht des AMS Wien.

Kühn, Thomas (1999): Berufsverläufe und Pläne zur Familiengründung – eine biographiesoziologische Typologie, Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen, Arbeitspapier Nr. 64. September, Bremen.

Lachnit, Katja (2005): Kaminkarrieren ade – Erfolgswege in einer vom Wandel geprägten Arbeitswelt, in: Allmendinger, Jutta (Hg.): Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf, Hamburg.

Lachnit, Katja / Schulte, Stefanie (2005): Jung, diplomiert, zum Schnäppchenpreis – Akademiker im Abseits, in: Allmendinger, Jutta (Hg.): Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf, Hamburg.

Langeder, Martin (2005): Beruf: Jungjournalist. Empirische Studie über Berufseinsteiger bei Tageszeitungen in Österreich zu Berufswahl, Ausbildung, Einstieg, Berufsalltag und Zukunftsplänen, Diplomarbeit, Wien.

Lassnigg, Lorenz et. al. (2000): Der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen, in: Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter (Hg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven, Wien.

Mair, Josef / Loidl-Keil, Rainer (2005): Analyse des Qualifikationsbedarfs in zehn ausgewählten Berufsgruppen anhand von Stellenmarktinserten. Wien.

Mayrhofer, Wolfgang / Meyer, Michael / Steyrer, Johannes et.al. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in >neuen< Karrierefeldern, Zeitschrift für Personalforschung, 16. Jhg., Heft 3, Mering.

Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden, in: Mitterauer, Lukas/

Reiter, Walter (Hg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven, Wien.

Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden, in: Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter (Hg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven, Wien.

MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) (2002): Der Stellenmarkt in Österreich 2001, Endbericht, Wien.

MMO Media & Market Observer GesmbH & Co KG (Hg.) (2004): Der Stellenmarkt in Österreich: Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten. Halbjahresbericht für das 1. Halbjahr 2004, Wien,  
<http://bis.ams.or.at/forschungsnetzwerk/images/MMO2004HJ.pdf>

Mosberger, Brigitte / Steiner, Karin (2002): AMS (Hg.): Unternehmerisches Agieren oder flexibles Reagieren. Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich, AMS report 32, Wien.

Nagel, Alexander (2005): Die österreichische Akademikerarbeitslosigkeit im Wandel. Empirische Veränderungen seit 1970: neue Konkurrenz- und damit Ausgangspositionen am Arbeitsmarkt sowie Perspektiven für die Zukunft, Diplomarbeit, Wien.

Netzwerk Weg des Studiums (2002) (Hg.): Zur Zukunft des Akademikerarbeitsmarktes. Was man über Prognosen und den richtigen Umgang damit wissen sollte, Nürnberg.

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2004) (Hg.): Studieninformation und -beratung. Repräsentative Beratung von StudienanfängerInnen an Wiener Universitäten und Fachhochschulen, Endbericht, Wien.

Huber, Peter / Huemer, Ulrike / Kratena, Kurt / Mahringer, Helmut (2006): AMS (Hg.): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2010. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010, Wien.

Pöllauer, Wolfgang (1998): Erkundung beruflicher Anwendungssituationen von Graduierten der Universität Klagenfurt, Projektbericht an das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Klagenfurt.

Salzburger Nachrichten: Startprobleme oder wie war das mit den 45 Versicherungsjahren? 22.09.2004.

Schaeper, Hilde / Briedis, Kolja (2004): Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform, Projektbericht. Hannover.

Schedler, Klaus / Wratzfeld, Christian (1996): Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst (Hg.): Entwicklung der Beschäftigung von Akademikern in Österreich, Wien.

Schneeberger, Artur (2004): Hochschule und Arbeitsmarkt. Trendanalyse und internationaler Vergleich, ibw-Bildung & Wirtschaft Nr. 30, Wien.

Statistik Austria (Hg.) (2005): Hochschulstatistik 2003/04, Wien.

Supper, Sylvia / Ghassemi, Somi Paulinger, Gerhard Reinprecht, Christoph (2005): Ergebnisse der Studierenden- und AbsolventInnenbefragung am Institut für Soziologie der Universität Wien, Wien.

Wagner-Pinter Michael et.al. (2005): Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2009, Synthesis Forschung, Wien.

Wimmer, Petra (2000): Die ersten Fachhochschul-AbsolventInnen am Arbeitsmarkt. Ergebnisse österreichweiter Erhebungen, Ibw-Schriftenreihe Nr. 118, Wien.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unselbständige Beschäftigung in Berufen auf akademischem Niveau (Berufshauptgruppe 2 WissenschaftlerInnen) 2004 bis 2010	12
Tabelle 2: Unselbständige Beschäftigung in Berufen mit Leitungsfunktion (Berufshauptgruppe 1), 2004 bis 2010	13
Tabelle 3: Arbeitslose nach Bildungsstand – Jahresdurchschnittswerte 2005	16
Tabelle 4: Vorgemerkte Arbeitslose mit „akademischer Ausbildung“	16
Tabelle 5: Offene Stellen für AkademikerInnen nach Bundesländern März 2006 (Bestand sofort verfügbarer offener Stellen zum Stichtag)	30
Tabelle 6: Übersicht über Studienrichtungen, Universitäten und Verteilung nach Geschlecht:	49
Tabelle 7: Wohnsitz Bundesland	52
Tabelle 8: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	53
Tabelle 9: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	54
Tabelle 10: Praktika, in %	56
Tabelle 11: Studiennahe Beschäftigungen, in %	56
Tabelle 12: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	58
Tabelle 13: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	59
Tabelle 14: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	62
Tabelle 15: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit	63
Tabelle 16: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	63
Tabelle 17: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß	64
Tabelle 18: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	66
Tabelle 19: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	68
Tabelle 20: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten	74
Tabelle 21: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	74
Tabelle 22: Praktika, in %	76
Tabelle 23: Studiennahe Beschäftigungen, in %	77
Tabelle 24: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	79
Tabelle 25: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	82
Tabelle 26: Beschäftigte in der Betriebsstätte	85
Tabelle 27: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	86
Tabelle 28: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit	86
Tabelle 29: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	87
Tabelle 30: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß	87
Tabelle 31: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	90

Tabelle 32: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	92
Tabelle 33: Studienwahl heute, in %, n=29	92
Tabelle 34: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten	97
Tabelle 35: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	97
Tabelle 36: Praktika, in %	100
Tabelle 37: Studiennahe Beschäftigungen, in %	100
Tabelle 38: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	102
Tabelle 39: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	104
Tabelle 40: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	107
Tabelle 41: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit	107
Tabelle 42: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	108
Tabelle 43: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß	108
Tabelle 44: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	111
Tabelle 45: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	113
Tabelle 46: Studienwahl heute, in %, n=58	114
Tabelle 47: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	119
Tabelle 48: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	119
Tabelle 49: Praktika, in %	121
Tabelle 50: Studiennahe Beschäftigungen, in %	122
Tabelle 51: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	123
Tabelle 52: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	125
Tabelle 53: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	128
Tabelle 54: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit	128
Tabelle 55: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	129
Tabelle 56: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß	129
Tabelle 57: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	132
Tabelle 58: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	134
Tabelle 59: Wohnsitz Bundesland	137
Tabelle 60: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten	138
Tabelle 61: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	139
Tabelle 62: Praktika, in %	141
Tabelle 63: Studiennahe Beschäftigungen, in %	142
Tabelle 64: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	144
Tabelle 65: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	147

Tabelle 66: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	150
Tabelle 67: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit	150
Tabelle 68: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	151
Tabelle 69: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß	151
Tabelle 70: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	154
Tabelle 71: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	156
Tabelle 72: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig, Mehrfachantworten	161
Tabelle 73: Wichtigkeit von Informationsquellen für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	161
Tabelle 74: Praktika, in %	164
Tabelle 75: Studiennahe Beschäftigungen, in %	164
Tabelle 76: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	165
Tabelle 77: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten	166
Tabelle 78: Erwerbstätigkeit nach Abschluß des Studiums und heute, Mehrfachnennungen, in %	170
Tabelle 79: Typen der derzeitigen Erwerbstätigkeit	170
Tabelle 80: Un-/befristete Beschäftigungsverhältnisse	171
Tabelle 81: Wechsel von Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen seit dem Studienabschluß	171
Tabelle 82: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	174
Tabelle 83: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	176
Tabelle 84: Studienwahl heute, in %, n=28	176
Tabelle 85: Motive für die Studienwahl, Nennungen sehr und ziemlich wichtig	181
Tabelle 86: Praktika, in %	182
Tabelle 87: Studiennahe Beschäftigungen, in %	183
Tabelle 88: Strategien, zu einer Stelle zu kommen, Mehrfachantworten	185
Tabelle 89: Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Mehrfachantworten, in %	187
Tabelle 90: Arbeitgeberwechsel seit dem Studienabschluß, in %	188
Tabelle 91: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, Nennungen sehr und ziemlich zufrieden, in %	189
Tabelle 92: Studienwahl aus heutiger Sicht, in %	190
Tabelle 93: Aussagen zum abgeschlossenen Studium, Nennungen trifft sehr und trifft ziemlich zu, in %	191
Tabelle 94: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Architektur	203
Fortsetzung Tabelle 95: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Architektur	204
Tabelle 96: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Betriebswirtschaft	205
Fortsetzung Tabelle 97: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Betriebswirtschaft	206

Fortsetzung Tabelle 98: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Betriebswirtschaft	207
Fortsetzung Tabelle 99: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Betriebswirtschaft	208
Tabelle 100: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Biologie	209
Fortsetzung Tabelle 101: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Biologie	210
Tabelle 102: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Informatik	211
Fortsetzung Tabelle 103: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Informatik	212
Tabelle 104: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Psychologie	213
Fortsetzung Tabelle 105: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Psychologie	214
Fortsetzung Tabelle 106: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Psychologie	215
Tabelle 107: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Publizistik und Kommunikationswissenschaft	216
Fortsetzung Tabelle 108: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Publizistik und Kommunikationswissenschaft	217
Fortsetzung Tabelle 109: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Publizistik und Kommunikationswissenschaft	218

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stellung im Beruf, Volkszählung 2001	14
Abbildung 2: Ausgewählte Berufe, Volkszählung 2001	15
Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen mit „akademischer Ausbildung“ 2001-2005	17
Abbildung 4: Entwicklung der Studienabschlüsse in Österreich	22
Abbildung 5: AbsolventInnen (InländerInnen) Studienjahre 2000/01 bis 2004/05 (absolut)	23

## Anhang

**Tabelle 94: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen  
Architektur**

	absolut	in %
Angestellter	2	3,3
Angestellter im Bauamt	1	1,7
Architekt	10	16,7
Architektin	5	8,3
Architektin, wissenschaftliche Beratung und Richtlinienfindung	1	1,7
Architektur	2	3,3
Architekturbüro	1	1,7
Architekturbüro, Projektbetreuung	1	1,7
Baukünstler	1	1,7
Bauleiter	1	1,7
Bauplanung	1	1,7
Baupolizist	1	1,7
Bauprojektleitung	1	1,7
Bautechnik - Planung	1	1,7
Bautechniker	1	1,7
Betonwarenerzeugung	1	1,7
Büroleiter	1	1,7
Einkaufsleiter	1	1,7
Energieberatung, Wohnbauförderung	1	1,7
Ergotherapeutin	1	1,7
Gewerbetechnischer Sachverständiger	1	1,7
Innenarchitekt	1	1,7
Kundenbetreuung Bauleitung	1	1,7
Planer, Angestellter	1	1,7
Planung für Bauträger	1	1,7
Planung im Architekturbereich	1	1,7
Planungsabteilung	1	1,7

**Fortsetzung Tabelle 95: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Architektur**

Professor an einer Hochschule	1	1,7
Projektentwicklerin Bereich Architektur	1	1,7
Projektleiter	3	5,0
Projektleitung Architektur	1	1,7
Projektleitung Wohnbau	1	1,7
Selbständig Projekte leiten	1	1,7
Selbständige Bautechnikerin	1	1,7
Sicherheitsplanung	1	1,7
Softwareentwickler	1	1,7
Technischer Angestellter	1	1,7
Technischer Angestellter, Erstellung von Plänen	1	1,7
Technischer Angestellter, Projektleitung, Administration	1	1,7
Technischer Zeichner	1	1,7
Technisches Büro für Innenarchitektur	1	1,7
Technisches Zeichenbüro	1	1,7
Vertragsbedienstete im wissenschaftlichen Dienst, Verwaltung, Forschung und Lehre	1	1,7
Total	60	100,0

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

**Tabelle 96: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Betriebswirtschaft**

	absolut	in %
Abteilung Einkauf - Administratives (Teilzeit 14h/pro Woche)	1	,8
Abteilungsleiter-Stellvertreter, Projektfinanzierung	1	,8
Aktienhändler in Großbank	1	,8
Assistentin der Wirtschaftsprüfung	1	,8
Assistenz der Geschäftsleitung	1	,8
Assistenz der Geschäftsleitung für Österreich und Deutschland	1	,8
Bank-Controlling	1	,8
Bankangestellte (Back Office)	1	,8
Bankangestellter, Teamleitung (3 Filialen), Privatkundenbetreuung	1	,8
Bauträger	1	,8
Berufsanwärter	1	,8
Berufsanwärter für Steuerberaterin, Wirtschaftsprüfung, Bilanzierung	1	,8
Berufsanwärter in Steuerberatungskanzlei	1	,8
Bilanzbuchhalter - Steuersachbearbeiter	1	,8
Buchhaltung	1	,8
Commercial Management -> Kaufmännische Projektleitung in Großprojekten	1	,8
Consultant	1	,8
Consultant, Unternehmensberatung	1	,8
Consulting - Teamleader	1	,8
Consulting	1	,8
Controller	2	1,7
Controller + Leiter Reisedstelle	1	,8
Controllerin	1	,8
Controlling	3	2,5
Controlling Finanzen	1	,8
Controlling/Kostenrechnung - Leiter der Stabstelle	1	,8
Controlling/RW, stellvertretende Leitung	1	,8

**Fortsetzung Tabelle 97: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen  
AbsolventInnen Betriebswirtschaft**

Credit Manager - Koordinationen u. Geschäfte/Transaktionen	1	,8
Credit Risk Controller	1	,8
CRM Consultant/Projektmanagement	1	,8
Director of Marketing	1	,8
Einkäuferin	1	,8
Executive Assistant to the Managing Director	1	,8
Finanzcontrollerin	1	,8
Finanzreferent, zuständ. f. Rechnungsabschluß, Controlling, Treasury	1	,8
Freiberufliche Angestellte an der Uni	1	,8
Geschäftsführender Gesellschafter IT-Branche	1	,8
Geschäftsführer	2	1,7
Geschäftsführer einer Abteilung einer öffentl. rechtl. Körperschaft	1	,8
Geschäftsführer: Verkauf, Finanzen, Personal, Marketing & PR	1	,8
Geschäftsführung eines KMU	1	,8
Geschäftsführung Hotel	1	,8
Geschäftsführung Immobilienbüro	1	,8
Großbetriebsprüfung	1	,8
Gruppenleiter IT	1	,8
Gruppenleiter Marketcontrolling	1	,8
Immobilientreuhänder (Makler, Verwalter, Bauträger)	1	,8
IT	1	,8
Junior Product Marketing Manager	1	,8
k.A.	1	,8
Key Account Manager	1	,8
Key Account Manager Bank	1	,8
Kundenbetreuer in einer Bank	1	,8
Lagerhausbetriebsberater, betriebswirtschaftliche Analysen u. Beratung, Controlling	1	,8
Leitende Angestellte im Finanz- und Immobilienbereich	1	,8

**Fortsetzung Tabelle 98: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen  
AbsolventInnen Betriebswirtschaft**

Leitende Angestellte in einem Informationsdienstleistungsunternehmen	1	,8
Leiter Finanz- und Rechnungswesen	1	,8
Leiter Konzernrechnungswesen	1	,8
Leiter Rechnungswesen	2	1,7
Leiterin Einkauf	1	,8
Leitung Call Center	1	,8
Leitung Controlling in einem KMU	1	,8
Leitung Controlling/Finanzbuchhaltung	1	,8
Leitung Finanz- und Rechnungswesen	1	,8
Leitung Handelsmarketing	1	,8
Manager: Controlling	1	,8
Marketing & Organisation	1	,8
Marketing & Werbung	1	,8
Partner Account Manager (Vertrieb) in IT-Branche, Außendienst	1	,8
Personalberaterin: Recruiting	1	,8
Privatkundenbetreuerin für Veranlagungen in einer Bank	1	,8
Produktmanagement (Marketing)	2	1,7
Produktmanager	3	2,5
Projectmanager	2	1,7
Projektkoordination bzw. -arbeit	1	,8
Projektleiter	1	,8
Projektleiter IT	1	,8
Projektleitung Marktforschung	1	,8
Prüfer	1	,8
Rechnungswesen - Konsolidierung	1	,8
Rechtsanwalt	1	,8
Referentin Kapitalmarkt: Meldestelle nach KMG, Bundesanleiherender, Portfoliomanagement	1	,8
Referentin Konzernrechnungswesen	1	,8
Revision (Jahresabschlußprüfung)	1	,8
Revisionsassistent	2	1,7
Revisionsassistentin	1	,8

**Fortsetzung Tabelle 99: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen  
AbsolventInnen Betriebswirtschaft**

Revisionsassistentin in der Wirtschaftsprüfung	1	,8
Risikomanagement	1	,8
Risikomanager Kapitalanlagen	1	,8
Sachbearbeiter	1	,8
Sales Analyst/ TeleSales	1	,8
Sales Controlling	1	,8
SAP-Beratung (Logistik, CRM)	1	,8
SAP-Manager	1	,8
SAP-Systemmanager - Projektleiter IT-Projekte	1	,8
Software-Tester	1	,8
Statistischer Mitarbeiter	1	,8
STB-Berufsanwärter, Steuersachbearbeiter, Gutachtenerstellung	1	,8
Steuerberater	1	,8
Steuerberater, Wirtschaftsprüfer	1	,8
Supply Chain Management	1	,8
Teamleiterin Vertrieb	1	,8
Techniker (IT-Bereich)	1	,8
Tourismus- und Eventmanagement	1	,8
Unternehmensberater	2	1,7
Vertriebsleitung in einem Leasingunternehmen	1	,8
Wissenschaftliche Mitarbeiterin in Ausbildung	1	,8
Total	119	100,0

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

**Tabelle 100: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Biologie**

	absolut	in %
Administrator, Buchhalter	1	1,7
Anthropologin	1	1,7
Bankkauffrau	1	1,7
Begutachtertätigkeit	1	1,7
Bereichsbeschaffung, Einkauf	1	1,7
Biologin im Krankenhaus	1	1,7
Biotechnologie in der Pharmazie	1	1,7
Bodenpersonal AUA (derzeit Karenz)	1	1,7
Botanikerin mit molekularbiologischem Schwerpunkt für Labor	1	1,7
Büroangestellter	1	1,7
Chemisch-Technischer Angestellter	1	1,7
Controller	1	1,7
Dissertation	1	1,7
Doktorandin	1	1,7
Genetikerin	1	1,7
Grundlagenforscherin	1	1,7
Journalistische Tätigkeit	1	1,7
k.A.	2	3,3
Kaufmännische Angestellte	2	3,3
Key Account Manager	1	1,7
Laborangestellte im Lebensmittelbereich	1	1,7
Landwirt	1	1,7
Lehrberuf	1	1,7
Lehrstuhl auf Hochschule	1	1,7
Meeresbiologin	1	1,7
Mikrobiologin	1	1,7
Molekularbiologin	1	1,7
Museumspädagogik, Bibliothekarin in Salzburg (Haus der Natur) - Projekte für Kinder und Erwachsene	1	1,7

**Fortsetzung Tabelle 101: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Biologie**

Ökologischer Sachverständiger	1	1,7
Pharma-Außendienst	1	1,7
Pharmareferent	1	1,7
Projektleiter	1	1,7
Projektleiter von Jugend- und Umweltnetzwerk	1	1,7
Referat für Biologie und Toxikologie	1	1,7
Reproduktionsbiologin	1	1,7
Ressourcenmanagement	1	1,7
Teamleiter im Labor	1	1,7
Toxikologin	1	1,7
Universitätsprofessor	1	1,7
Wissenschaftliche Angestellte	1	1,7
Wissenschaftliche Mitarbeiterin	1	1,7
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	11	18,3
Wolfsforschung, Nationalpark in Canada	1	1,7
Total	60	100,0

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

**Tabelle 102: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Informatik**

	<b>absolut</b>	<b>in %</b>
Assistent an der TU Wien	1	1,7
Berater für Softwaretests	1	1,7
Business Analytiker	1	1,7
Consultler	1	1,7
Consultler (Leiharbeiter)	1	1,7
Datenentwicklerin	1	1,7
Dienstleistungen in automatischer Datenverarbeitung u. Informationstechnologie	1	1,7
DWH-Entwickler	1	1,7
EDV-Consultler	1	1,7
EDV-Koordinator	1	1,7
Entwicklungsleiter	1	1,7
Forschungsassistent	1	1,7
Geschäftsführer	1	1,7
Grafik	1	1,7
Gruppenleiter	1	1,7
Hardwaredesignerin	1	1,7
Hochschullehrer	1	1,7
HTL-Lehrer	1	1,7
Informatiker	1	1,7
Informatikerin	1	1,7
Internetinformationskoordinator	1	1,7
IT-Consulting	1	1,7
IT-Spezialist	1	1,7
Professorin an FH	1	1,7
Programmierer	4	6,7
Programmiererin	1	1,7
Projektassistent an der TU	1	1,7
Projektassistentin	4	6,7
Projektmanager	2	3,3
Qualitätsmanager	1	1,7

**Fortsetzung Tabelle 103: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Informatik**

R&D-Manager	1	1,7
Selbständiger in IT-Branche	1	1,7
Softwarearchitekt	1	1,7
Softwareentwickler	2	3,3
Softwareentwickler bei einem Forschungsprojekt	1	1,7
Systemingenieur	1	1,7
Systemprogrammiererin	1	1,7
Teamleiter	1	1,7
Teamleitung EAI in technischer u. sozialer Richtung	1	1,7
Technische Sendekonzeption speziell für Spiel und Technik fürs Fernsehen	1	1,7
Technischer Angestellter	1	1,7
Teilprojektleitung	1	1,7
Tutor	1	1,7
Universitätsassistent	5	8,3
Unternehmensberater	2	3,3
Webdesigner	1	1,7
Total	60	100,0

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

**Tabelle 104: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Psychologie**

	absolut	in %
	1	1,1
Akademische Leserechtschreibtherapeutin	1	1,1
Angestellter im Callcenter	1	1,1
Arbeitspsychologe	1	1,1
Art Director	1	1,1
Behindertenbetreuer	1	1,1
beratende psychologische Tätigkeit im Rahmen einer Familienberatungsstelle	1	1,1
Berufsassistentin	1	1,1
Betreuer in einer Jugend-WG	1	1,1
Betreuerin	1	1,1
Betriebspsychologin	1	1,1
Biomedizinische Forschung	1	1,1
Consulter	1	1,1
Erwachsenenbildung	1	1,1
Hauptschullehrer	1	1,1
Hilfskindergärtnerin	1	1,1
Kaufmännische Bankangestellte	1	1,1
Kinderbetreuerin in der Nachmittagsbetreuung	1	1,1
Klassische und Schulpsychologie	1	1,1
Klinische Gesundheitspsychologin	1	1,1
Klinische Gesundheitspsychologin, Beratung	1	1,1
Klinische Gesundheitstherapeutin	2	2,2
Klinische Psychologie, Gesundheitspsychologie	1	1,1
Klinische Psychologin	6	6,5
Klinische Psychologische Beratung und Diagnostik	1	1,1
Klinische Therapeutin, Wissenschaftlerin	1	1,1
Klinische und Gesundheitspsychologie	1	1,1

**Fortsetzung Tabelle 105: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen  
AbsolventInnen Psychologie**

Klinische und Gesundheitspsychologin	1	1,1
Klinischer Psychologe	3	3,3
Krankenschwester und Ausbilderin im NÖ Hilfswerk, Lehrerin für Heimhilfen im mobilen Bereich	1	1,1
Marktforschung	1	1,1
Militärpsychologe	1	1,1
Mix aus pädagogischer, sozialarbeiterischer, psychologischer und psychotherapeutischer Tätigkeit	1	1,1
Nachbarschaftshelferin, Beratung	1	1,1
Organisationsentwicklerin	1	1,1
Personalberaterin	1	1,1
Postamtsleiter	1	1,1
Projektleiterin	1	1,1
Projektleitung	1	1,1
Projektmanagement	2	2,2
Psychologe	4	4,3
Psychologe im Suchtgiftbereich	1	1,1
Psychologin	9	9,8
Psychologin im Gesundheitsbereich	1	1,1
Psychologische Beratung und Schulung	1	1,1
Psychologische Diagnostik in der Krisenintervention	1	1,1
Psychologische Flüchtlingsbetreuung	1	1,1
Psychotherapeut	2	2,2
Psychotherapeutin, Klinische u. Gesundheitspsychologin	1	1,1
Qualitätssicherung, Forschung in Psychosozialen Betriebswerkstätten	1	1,1
Sachverwalterin	1	1,1
Schulpsychologin	1	1,1
Schulpsychologin, Diagnose, Beratung, Behandlung	1	1,1

**Fortsetzung Tabelle 106: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Psychologie**

Sozialberaterin	1	1,1
Sozialpädagoge für schwer erziehbare Kinder	1	1,1
Sozialpädagogische Betreuerin	2	2,2
Sozialwissenschaftlerin	1	1,1
Soziotherapeutische Mitarbeiterin	1	1,1
Supervisor, Coach, Organisationsentwicklung	1	1,1
Therapeutin	1	1,1
Trainerin für Erwachsenenbildung	1	1,1
Unternehmensberater	1	1,1
Verkehrspsychologe	1	1,1
Volksschullehrerin	1	1,1
Wirtschaftspsychologie, Personalberatung und -leasing	1	1,1
Wissenschaftliche Forschung	1	1,1
Wissenschaftliche Mitarbeiterin	1	1,1
Wissenschaftliche Projektassistentin im Bereich alternative Energie	1	1,1
Wissenschaftliche Sachbearbeiterin	1	1,1
Wissenschaftlicher Mitarbeiter - Biostatistik und Veterinärmedizin	1	1,1
Total	92	100,0

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

**Tabelle 107: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Publizistik und Kommunikationswissenschaft**

	absolut	in %
Abteilungsleiter der Rüstungspolitik im BMLV	1	1,2
Abteilungsleiter Presse ÖVP	1	1,2
Agentur- und Archivleitung	1	1,2
Angestellte Presseabteilung	1	1,2
ATV Plus Wien	1	1,2
Aus- und Weiterbildung	1	1,2
Bibliothekar	1	1,2
Büroangestellter	1	1,2
Contentmanager	1	1,2
Erbrechtsexperte	1	1,2
Festspielgarderobe	1	1,2
Forschung	1	1,2
Freie Übersetzerin	1	1,2
Freier Journalist	1	1,2
Geschäftsführer	1	1,2
Grafik IT-Werbeagentur	1	1,2
Hausleitung	1	1,2
Journalist	1	1,2
Journalistin	5	6,2
Journalistin Radio	1	1,2
Jugendassistent	1	1,2
k.A.	1	1,2
Kinder- und Jugendbetreuer	1	1,2
Koch	1	1,2
Kommunikationsmedien (Technische Medien)	1	1,2
Kulturmanagement	1	1,2
Lehrer	1	1,2

**Fortsetzung Tabelle 108: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Publizistik und Kommunikationswissenschaft**

Lehrtätigkeit	1	1,2
Leiter einer Pressestelle	1	1,2
Leiterin eines Jugendzentrums	1	1,2
Magistrat	1	1,2
Marketing Public Relation	1	1,2
Marketing, PR	1	1,2
Marketing, Pressearbeit	1	1,2
Marketingleiterin	1	1,2
Marketingvertriebsassistentin	1	1,2
Medienberater	1	1,2
Medienbetreuer Forschungsprojekt	1	1,2
Medizinischer Masseur	1	1,2
Mitarbeiterin der Redaktion	1	1,2
Öffentlichkeits- und Pressearbeit	1	1,2
Öffentlichkeitsarbeit	2	2,5
Online-Redaktion	1	1,2
Pädagogiklehrer	1	1,2
Pädagogischer Betreiber	1	1,2
Platzanweiser	1	1,2
PR-Berater	1	1,2
PR-Beraterin	1	1,2
PR-Marketingmanager	1	1,2
Pressereferentin	1	1,2
Programm-Managerin in einem Verlag	1	1,2
Programmleiterin	1	1,2
Projektassistentin im Bereich PR und Marketing	1	1,2
Projektleiterin	1	1,2
Projektleitung Kultur	1	1,2
Projektmanagement Internet	1	1,2
Recherchist	1	1,2

**Fortsetzung Tabelle 109: Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, Nennungen AbsolventInnen Publizistik und Kommunikationswissenschaft**

Rechts- und Wirtschaftsprüfer im Kontrollamt Salzburg	1	1,2
Redakteur	6	7,4
Redakteurin	1	1,2
Spedition Luftfracht, Zoll	1	1,2
Texterin	1	1,2
Theologe, Mittelschulprofessor, dzt. Pensionist	1	1,2
Trainer	1	1,2
Universitätsassistent	1	1,2
Unternehmensberatung	1	1,2
Video- und Filmproduktion	1	1,2
Werbung, Marketing, PR	1	1,2
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	1	1,2
Total	81	100,0

Quelle: SORA, abif (im Auftrag des AMS Österreich/ABI).

## Leitfaden ExpertInnenbefragung

**Allgemeine Einleitung:** Das AMS Österreich hat die Forschungsinstitute SORA und abif mit einem Projekt zum Thema „Berufseinstieg und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen in der Privatwirtschaft“ beauftragt. Ziel der Studie ist es, Probleme, Strategien und Zugangswege von AkademikerInnen in den Arbeitsmarkt zu untersuchen. Dazu führen wir insgesamt 50 Interviews mit ExpertInnen von Interessensvertretungen, Berufsorganisationen und mit Personalverantwortlichen von Unternehmen verschiedener Wirtschaftsbereiche. Dazu möchten wir Ihnen einige Fragen stellen.

### Berufliche Situation und Berufseinstieg von AkademikerInnen

- Wie sehen Sie die **berufliche Situation** bzw. die **Beschäftigungschancen** von UniversitätsabsolventInnen in Ihrem Bereich? (Welche **Branchen** bzw. **Tätigkeitsbereiche** stehen für UniversitätsabsolventInnen der Studienrichtung [nur relevante Studien abfragen!] Betriebswirtschaft, Psychologie, Biologie, Architektur, Informatik und Publizistik zur Auswahl?)
- Wie gestaltet sich der **Berufseinstieg**? Wie lange wird circa gesucht? Herrschen **berufsfremde Tätigkeiten** vor?
- Was sind Ihrer Meinung nach die häufigsten **Probleme** für UniversitätsabsolventInnen der Studienrichtung ... beim Berufseinstieg?
- Wie sehen die **Beschäftigungsverhältnisse** beim Berufseinstieg vorwiegend aus (d.h. überwiegen z.B. reguläre Angestelltenverhältnisse oder kurzfristige projektbezogene Werkverträge)? (Ev. auch nach Ausmaß der Arbeitszeit fragen!) Inwiefern verändern sich die Beschäftigungsverhältnisse im Laufe der Karriere?
- Wie sieht die übliche betriebliche **Praxis der Rekrutierung** von UniversitätsabsolventInnen (in Ihrem Bereich) aus? Was erhöht die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg? Welche Zusatzqualifikationen sind für [ArchitektInnen, etc.] besonders wichtig?
- Welche **Unterschiede** zwischen UniversitätsabsolventInnen und anderen AbsolventInnen (z.B. FH) gibt es beim Berufseinstieg? Welche **Gemeinsam-**

**keiten** sind festzustellen? (Vor- und Nachteile der UniabsolventInnen gegenüber anderen AbsolventInnen.)

- Können Sie die **Erwartungen der UniabsolventInnen** an den Beruf einschätzen, inwiefern widersprechen diese Vorstellungen (aber auch die universitäre Ausbildung) der Realität?

### **Karriereverläufe, Einkommen und Aufstiegschancen**

- Wodurch zeichnen sich **typische Karrieren** von UniversitätsabsolventInnen (in Ihrem Bereich) aus?
- Wodurch bzw. zu welchem Zeitpunkt kann von einer **beruflichen Stabilisierung** gesprochen werden?
- Mit welchem **Verdienst** können UniversitätsabsolventInnen der Studienrichtung [nur relevante Studien abfragen!] Betriebswirtschaft, Psychologie, Biologie, Architektur, Informatik und Publizistik rechnen?
- Welche **Aufstiegschancen** gibt es und wodurch können diese erhöht werden?

### **Trends der AkademikerInnenbeschäftigung und Vorschläge**

- Welche **zukünftigen Trends** sind am Arbeitsmarkt von UniversitätsabsolventInnen zu erwarten? (Gegebenenfalls nachfragen: Berufseinstieg, Beschäftigungschancen, Karriereverläufe.)
- Welche **Empfehlungen** haben Sie für (junge) AkademikerInnen für einen erfolgreichen Berufseinstieg?
- Welchen **arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf** sehen Sie hinsichtlich der AkademikerInnenbeschäftigung?