



Arbeitsmarktservice  
Österreich  
BIQ / Berufsinformations-  
und Qualifikationsforschung

# Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen

Empirische Studie  
Endbericht

Projektteam:

Maria Hofstätter, Volker Eickhoff

Projektdurchführung:

Mag. Werner Pamer

Wien, Dezember 2004

# Inhaltsverzeichnis

6	EINLEITUNG
7	1. AKADEMIKERINNEN AM ARBEITSMARKT
7	1.1 AKADEMISIERUNG IM VERGLEICH
11	1.2 TRENDS, ENTWICKLUNGSLINIEN
13	1.3 ARBEITSMARKTDATEN FÜR AKADEMIKERINNEN
14	1.4 EINKOMMEN
14	1.5 SELBSTÄNDIGE BERUFSTÄTIGKEIT
14	1.6 AKADEMIKERINNENBESCHÄFTIGUNG
18	2. ABSOLVENTINNENBEFRAGUNG (JUNGAKADEMIKERINNENBEFRAGUNG)
18	2.1 BESCHREIBUNG DER STICHPROBE
18	2.2. BEFRAGUNGSERGEBNISSE
18	2.2.1. Studienrichtungen
19	2.2.2. Abschluss im Hauptfach
20	2.2.3. Beschäftigung und Beruf
23	2.2.4. Arbeitszeit
23	2.2.5. Berufseinstieg und Kriterien der beruflichen Tätigkeit
23	2.2.5.1. Frühere berufliche Tätigkeiten, Vorberufe
24	2.2.5.2. Berufsfindung
24	2.2.5.3. Studium als Berufsvoraussetzung
25	2.2.6. Studium – Beruf: Verwertbarkeit der Ausbildung
26	2.2.7. Berufskarakteristik
27	2.2.8. Verbleib im derzeitigen Beruf
27	2.2.9. Einkommensstruktur der AbsolventInnen
28	2.2.10. Persönliche Anmerkungen:
32	3. BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON AKADEMIKERINNEN
32	3.1. STICHPROBENAUSWAHL
32	3.1.1. Rücklaufquote für die Betriebsbefragung
35	3.1.2. Stichprobenauswahl für die AbsolventInnenbefragung
36	3.2. BEFRAGUNGSERGEBNISSE DER STUDIE ÜBER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON AKADEMIKERINNEN
36	3.2.1 Beschäftigung nach Ausbildungsniveau
37	3.2.2. Beschäftigungssituation nach Betriebsarten
39	3.2.3. Frauenanteil
39	3.2.4. Anstellung nach Wissenschaftsbereichen/Studienabschlüssen
40	3.2.4. Anstellungsverhältnisse
42	3.2.5. Personalpolitik und Personalentwicklung
2	Berufsförderung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen

42 3.2.6. Berufs- und Karriereverlauf, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

42 3.2.7. Stärken- und Schwächenprofil von UniversitätsabsolventInnen

44 3.2.8. MitarbeiterInnenrekrutierung

45 3.2.9. Neuaufnahme von Personal nach Bildungsabschlüssen und Tätigkeitsbereichen

46 3.2.10. Personalaufnahme von AkademikerInnen nach Studienabschlüssen und Branchen

47 3.2.11. Neueinstellungen von AkademikerInnen nach Tätigkeitsbereichen/Abteilungen und Fachrichtungen

48 3.2.12. Einstellung von UniversitätsabsolventInnen nach Verantwortlichkeit im Betrieb

49 3.2.13. Motive für Neueinstellungen von AkademikerInnen

50 3.2.14 Kriterien für Neueinstellungen von AkademikerInnen

50 3.2.15. Einschulung und Einarbeitungsphase

51 3.2.16. Einstiegsgehälter

53 3.2.17. Einstellungsbehindernisse

54 3.2.18. Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung

54 3.2.19. Konkurrenz zwischen UniversitätsabsolventInnen und Personen mit anderen Bildungsabschlüssen

57 RESUME

63 LITERATURVERZEICHNIS

64 ANHANG 1 FRAGEBOGEN FÜR UNIVERSITÄTSABSOLVENTINEN

69 ANHANG 2 FRAGEBOGEN BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UND -CHANCEN VON UNIVERSITÄTSABSOLVENTINEN

## Tabellen- und Schaubildverzeichnis

### Tabellenverzeichnis

15	Tabelle 1 : Jahresverlauf (2. Quartal) 1997-2004 vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen nach Geschlecht	15
15	Tabelle 2 : Jahresverlauf (2. Quartal) 1997-2004 vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen nach Altersklassen	15
15	Tabelle 3 : Jahresverlauf (2. Quartal) 1997-2004 Länger als 12 Monate vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen	15
16	Tabelle 4 : VORGEMERKTE ARBEITLOSE AKADEMIKER/INNEN nach STUDIENZWEIGEN und GESCHLECHT (Frauen)	16
17	Tabelle 5 : VORGEMERKTE ARBEITLOSE AKADEMIKER/INNEN nach STUDIENZWEIGEN und GESCHLECHT (Männer)	17
17	Tabelle 6 : VORGEMERKTE ARBEITLOSE AKADEMIKER/INNEN nach STUDIENZWEIGEN	17
19	Tabelle 7 : Abschluss im Hauptfach	19
22	Tabelle 8 : Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen	22
23	Tabelle 9 Tabelle: Beschäftigung nach Betriebsgröße	23
25	Tabelle 10 : Bedeutung von Studienkenntnissen, Berufspraxis, Auslandserfahrung und persönlichen Beziehungen für den akademischen Arbeitsmarkt	25
26	Tabelle 11 : Erwerb der relevanten Kenntnisse/Fertigkeiten für den derzeitigen Beruf	26
27	Tabelle 12 Tabelle: Berufscharakteristika	27
27	Tabelle 13 : Berufliche Veränderungen	27
28	Tabelle 14 : Einkommenssituation	28
33	Tabelle 15 : Wirtschaftsbereiche und AkademikerInnenanteil	33
35	Tabelle 16 : Ermittlung der Stichprobengröße	35
36	Tabelle 17 : Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb	36
37	Tabelle 18 : Beschäftigung von Fachhochschul-AbsolventInnen im Betrieb	37
37	Tabelle 19 : Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb nach Betriebsart	37
39	Tabelle 20 : Beschäftigung von UniversitätsabsolventInnen nach Branche	39
41	Tabelle 21 : Anstellungsverhältnisse von UniversitätsabsolventInnen	41
41	Tabelle 22 : Weitere Beschäftigungsformen von UniversitätsabsolventInnen	41
41	Tabelle 23 : Anstellungsverhältnisse von UniversitätsabsolventInnen – Frauenanteil	41
43	Tabelle 24 : Stärken und Schwächen von UniversitätsabsolventInnen im Arbeitsprozess	43
44	Tabelle 25 : Strategien zur Mitarbeitererkräftigung	44
48	Tabelle 26 : Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen/Abteilungen und Fachrichtungen	48
50	Tabelle 27 : Gründe für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen im Betrieb	50
51	Tabelle 28 : Faktoren der Verkürzung der Einschulungszeiten	51
52	Tabelle 29 : Brutto-Einstiegsgehalt (€) von UniversitätsabsolventInnen	52
52	Tabelle 30 : Brutto-Einstiegsgehalt von UniversitätsabsolventInnen nach Wirtschaftsklassen	52
53	Tabelle 31 : Gründe gegen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis von UniversitätsabsolventInnen	53

54 Tabelle 32 : Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung für UniversitätsabsolventInnen (bis 2010)

55 Tabelle 33 : Ersetzbarkeit von UniversitätsabsolventInnen durch:

## Schaubildverzeichnis

40 Schaubild 1 Anteil an beschäftigten AkademikerInnen im Betrieb nach Fachrichtungen

Die vorliegende Untersuchung ist die Fortführung einer Reihe von Untersuchungen zur Beschäftigungssituation von Hochschulabsolventinnen (Universitätsabsolventinnen) in der Privatwirtschaft, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) in den Jahren 1996, 1998 und 2001 durchgeführt wurden. Im Rahmen der rezenten Studie wurde nunmehr im Jahr 2004 eine schriftliche Befragung österreichischer Wirtschaftsunternehmen sowie eine schriftliche Befragung berufstätiger Universitätsabsolventinnen, deren Studienabschluss zum Zeitpunkt der Befragung rund ein halbes Jahr bis eineinhalb Jahre zurücklag, durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projektberichtes werden die wichtigsten Ergebnisse der Vorstudien 1996, 1998 und 2001 sowie vergleichbarer Studien und Untersuchungen referiert und in Form eines Exkurses auf die Repräsentation des gesamten Themenbereiches in relevanten Massenmedien eingegangen.

Im Zentrum des Berichtes steht eine schriftliche Befragung von Wirtschaftsunternehmen, die v.a. Beschäftigungsstand, Entwicklung des Rekrutierungsverhaltens und der Beschäftigungsmodalitäten sowie die beruflichen Einsatzbereiche und Entwicklungsmöglichkeiten von Absolventinnen universitärer Studien untersucht. Ergänzend dazu werden die Ergebnisse einer Absolventinnenbefragung bezüglich "biographischer Daten", "Ausbildungsverlauf", "beruflicher Tätigkeiten und Berufsfindungsstrategien", "Bedarf an ausbildungsübergreifenden Qualifikationen" sowie eine Einschätzung des eigenen Karriereverlaufs dargestellt und analysiert.

## 1.1 Akademisierung im Vergleich

Schneeberger thematisiert die Problematik internationaler Vergleiche von Akademikerquoten, die er auf einen starken Anteil fast unvermeidlicher „nominalistischer“ Umschärfen, die in zwischenstaatlichen Bildungsvergleichen auftreten, zurückführt (gleiche Worte, also Homonyme, bezeichnen unterschiedliche Realitäten bezüglich Selektivität von Bildungsgängen und dazugehörigen Berufen in nationalstaatlichen Bildungssystemen).<sup>1</sup>

Laut Volkszählung waren 2001 insgesamt 312.614 Personen mit einem Hochschulabschluss (UNI, FH) berufstätig, also 58 Prozent mehr als 1991 (Volkszählung 1991). Im Vergleich dazu stieg die Anzahl der Erwerbspersonen in diesem Zeitraum nur um 8 Prozent an. Die Akademikerquote der Erwerbstätigen stieg in diesem Zeitraum von 5,4 Prozent auf 7,8 Prozent.

„Der Umstand, dass der Hochschulabsolventenanteil bei den 30- bis 34-jährigen bereits knapp 10 Prozent erreicht hat und damit mehr als dreimal so hoch wie 1971 ausfällt, deutet bereits auf die angebotsbedingt weitreichend veränderte Situation im Studium und in den späteren Möglichkeiten im Beschäftigungssystem hin. Hinzu kommt, dass sich zugleich auch der Anteil der Absolventen von Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS), die bei entsprechender Weiterbildung und Berufsbewährung im privaten Sektor durchaus in vielen Berufen und Einsatzbereichen ein relevantes Konkurrenzangebot stellen, ebenfalls in etwa einer Generation mehr als verdreifacht hat“.<sup>2</sup>

Zwar haben auch einige eher wirtschaftsferne Studienrichtungen starke Zuwächse zu verzeichnen, jedoch haben hauptsächlich universitäre Studien in den Bereichen Wirtschaft und Technik zugenommen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (in erster Linie Betriebswirtschaft, Handelswissenschaft und Volkswirtschaft) haben in den Jahren 1991 bis 2001 ihr Arbeitsmarktangebot um 84 Prozent vergrößert, die Ingenieurwissenschaften (ohne Montanistik) um 72 Prozent

<sup>1</sup> Vgl. Schneeberger, A.: Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht, Ibw-Mitteilungen, Februar 2004, Seite 1.

<sup>2</sup> Ebenda, Seite 2f.

zent. Es dürften viel weniger Fachrichtungsproportionen denn viel mehr die quantitativen Zuwächse generell, die abnehmende Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die langen Studienzeiten und die ungünstige Wirtschaftslage für Verschärfung der Arbeitsmarktsituation verantwortlich sein.

Rechnet man auch noch Absolventinnen der Berufs- und Lehrerbildenden Akademien sowie die Gesundheits- und Sozialakademien<sup>3</sup> und sonstiger Akademien mit tertiären Abschlüssen der Hochschulbildung zu - wie in anderen Ländern üblich -, käme man zu einer deutlich höheren AkademikerInnenquote.

„Das österreichische Bildungssystem hat innerhalb von 10 Jahren zusätzlich nahezu 150.000 Absolventen tertiärer Bildungseinrichtungen absorbiert. 1991 entfielen 65 Prozent der berufstätigen Absolventen tertiärer Bildungseinrichtungen auf drei Wirtschaftssektoren, die größtenteils im öffentlichen Sektor gelegen oder öffentlich finanziert sind: Unterrichts- und Forschungswesen 38,5 Prozent; Gesundheits- und Fürsorgewesen 14,5 Prozent und Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger; Interessensvertretungen' (12,3 Prozent). Erst die seit 1994 eingerichteten Fachhochschulen haben eine Verschiebung in Richtung private Dienstleistungen eingeleitet.“<sup>4</sup>

Es wird moniert, dass die OECD zwar grundsätzlich eine klare Position hinsichtlich der Methodologie der Bildungsvergleiche bezieht und substantielle Unterschiede anerkennt.

„Während in vielen Ländern klar zwischen erstem und zweitem Studienabschluss, d.h. zwischen Undergraduate- und Graduate-Studiengängen, unterschieden wird, gibt es diese Unterscheidung in den Ländern nicht, in denen man einen akademischen Grad, der international mit dem Niveau eines Master-Abschlusses vergleichbar ist, am Ende eines einzigen langen Studiengangs erwirbt. Um die internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten, müssen deshalb zu akademischen Abschlüssen führende Studiengänge mit ähnlicher Gesamtdauer sowie die Abschlussquoten der zum ersten akademischen Abschluss führenden Studiengänge verglichen werden.“<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Mittelwerte hat durch die Umwandlung ehemaliger Sozialakademien in Fachhochschul-Studiengänge hier quasi eine „statistische Akademisierung“ eingesetzt.

<sup>4</sup> Ebenda, Seite 6.

<sup>5</sup> OECD, Bildung auf einen Blick 2003, Paris 2003, Seite 55.



Aus diesem Grund sind die Betrachtungen hinsichtlich des niedrigen Absolventinnenanteils und der langen Studiendauer fragwürdig, da in Österreich hohe Abschlussraten an „postsekundären“ Ausbildungen zu verzeichnen sind, die in anderen Ländern dem (akademischen) Tertiärsektor zugeordnet werden (extremstes Beispiel hierfür sind die USA).

Österreich weist laut der OECD-Statistik einen Hochschulabsolventinnenanteil in der Alterskohorte der 25- bis 34-jährigen von nur 7 Prozent (anhand der Volkszählung 2001: knappe 9%) mit einer mittleren Studiendauer von 7,3 Jahren auf und liegt damit, was die Studiendauer betrifft, im oberen Feld der EU, im unteren jedoch, was die Anzahl der Abschlüsse anbelangt (wobei diese spezielle Problematik hier nicht eingehender diskutiert werden kann).

Zum Vergleich:

- Dänemark (Hochschulabsolventinnen 2001: 22%, Mittlere Studiendauer 2000: 4,4 Jahre)
- Irland (Hochschulabsolventinnen 2001: 20%, Mittlere Studiendauer 2000: 4,0 Jahre)
- Schweden (Hochschulabsolventinnen 2001: 20%, Mittlere Studiendauer 2000: 4,7 Jahre)
- Finnland (Hochschulabsolventinnen 2001: 18%, Mittlere Studiendauer 2000: 6,0 Jahre)
- Deutschland (Hochschulabsolventinnen 2001: 14%, Mittlere Studiendauer 2000: 6,0 Jahre)
- Italien (Hochschulabsolventinnen 2001: 12%, Mittlere Studiendauer 2000: 5,6 Jahre)<sup>6</sup>

Zu ähnlichen Ergebnissen – wenigleich auch etwas anderen Schlussfolgerungen – kommt eine Studie von Guggenberger et. al.<sup>7</sup> Die Studie erfolgte mit Förderung der Europäischen Kommission, Generaldirektion XII. Es nahmen Forschungsteams aus 11 europäischen Ländern (Österreich, Deutschland, Italien,

<sup>6</sup> Quelle: Schneeberger, A. 2004, Seite 9.

<sup>7</sup> Guggenberger/Keilmann/Sagmeister: Universitätsstudium und Akademikerbeschäftigung in Europa – Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss, Österreichische Teilstudie, Klagenfurt, September 2001.

Frankreich, Spanien, Großbritannien, die Niederlande, Norwegen, Schweden, Finnland und Tschechien) und als außereuropäisches Land Japan teil. Insgesamt konnten mehr als 36.000 Personen befragt werden.

Das Durchschnittsalter der Graduierten in Österreich war zu Studienbeginn mit 20,4 Jahren relativ niedrig (europäisches Mittel: 21,3 Jahre). Mehr als die Hälfte (58%) war sehr jung (18 oder 19 Jahre), mehr als ein Drittel (36%) befand sich für diese Lebensphase in einem mittleren Alter (20 bis 25) und nur 6 Prozent waren 26 oder älter.

Zu Studienabschluss waren die befragten Österreicherinnen allerdings durchschnittlich 27,8 Jahre alt und lagen damit deutlich über dem europäischen Mittelwert von 26,5 Jahren. Nur die Graduierten aus Finnland, Schweden und Norwegen überschritten diesen Wert, begannen aber auch ihr Studium später.

„Damit wird ein häufig problematisierter Aspekt des österreichischen Universitäts-systems angesprochen: Österreichische Absolventinnen/sind zum Zeitpunkt des Studienabschlusses relativ alt. Nicht zu vergessen ist allerdings, dass – zumindest zum Zeitpunkt unserer Befragung – Österreich keine ‚Kurzstudien‘ (reguläre Studiendauer unter 4 Jahren) eingerichtet hatte. Dazu kommt, dass sowohl das Verständnis als auch die Praxis von ‚Studium‘ in Österreich anders als in anderen Ländern sind: So ist etwa der Anteil berufserfahrener beziehungsweise erwerbstätiger Studierender nicht zu vernachlässigen; auch sind Wechsel oder Schwerpunktverlagerung zwischen beruflich beziehungsweise familiär orientierten einerseits, Studienaktivitäten andererseits keine Seltenheit (...). – Zum Ausdruck kommt in diesen Fakten auch, dass die Aufgaben der Universitäten sich nicht in einer beruflichen Erstausbildung (genauer: wissen-schaftlichen Berufsvorbildung) erschöpfen.“<sup>8</sup>

Von den 2.313 Respondentinnen in der repräsentativen Erhebung waren 45 Prozent weiblichen Geschlechts. Was die Studienrichtung betrifft, gibt es sowohl im Sample als auch in der Grundgesamtheit starke geschlechtsspezifische Unterschiede: In den philologisch-kulturwissenschaftlichen, philosophisch-humanwissenschaftlichen und bei Lehramtsstudien stellen Frauen rund zwei Drittel der Respondentinnen, während sie in technischen Studien mit 13 Pro-

<sup>8</sup> Guggenberger et al.: a.a.O., Seite 4.

zent, in der Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik mit 36 Prozent und in der Bodenkultur mit 26 Prozent nur gering vertreten sind.

## 1.2 Trends, Entwicklungslinien

„Die branchen- und berufspezifischen Schwerpunkte der Erwerbspersonen mit den höchsten formalen Bildungsabschlüssen sind empirisch weitgehend evident und funktional – in allen vergleichbaren Volkswirtschaften – von der Wissensintensität der Aufgaben bestimmt. Technische, gesundheits- und bildungsbezogene Berufe wachsen international und ebenso in Österreich, es werden aber auch neue Berufsfelder beschritten werden müssen. Aber nicht nur neue Berufsfelder und Positionen werden anzustreben sein, man wird auch neue Beschäftigungsverhältnisse entwickeln müssen. Nur durch diese Differenzierung und Erweiterung der Tätigkeitsfelder ist eine Quote von 15 bis 20 Prozent an Hochschulabsolventen (je Studien Erfolgsquote) – eine durchaus realistische Größe am Ende des nächsten Jahrzehnts, zumindest bei den jüngeren Erwachsenen.“<sup>9</sup>

Eine Studie des öibf konstatiert den geringen Frauenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen:<sup>10</sup>

„Im Vergleich zum gesamten Hochschulbereich (Frauenanteil bei den Abschlüssen 2000/01: 49,4%) sind Frauen in den interessierenden Fachbereichen nicht nur deutlich seltener vertreten, der Abstand zwischen Männern und Frauen hat sich in der letzten Dekade noch vergrößert (1990/91: 16,4 Prozentpunkte; 2000/01: 18,8 Prozentpunkte).“

Nach einem leichten Anstieg des Frauenanteils bei Erstabschlüssen naturwissenschaftlich-technischer Studien im Verlauf der letzten Dekade sind Frauen in diesem Fachbereich immer noch unterrepräsentiert. Ihr Anteil lag im Studienjahr 2000/2001 bei weniger als einem Drittel (30,6%). Aufgrund des rückgängigen Frauenanteils bei den StudienanfängerInnenzahlen seit dem Studienjahr 1998/1999 ist mit einer relevanten Präsenz von Frauen in Fachbereichen in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.

<sup>9</sup> Schneebberger, A.: a.a.O., Seite 6.

Auch in den naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen mit verhältnismäßig günstigeren Beschäftigungschancen profitieren Frauen deutlich seltener als Männer (niedrigerer Studienanteil in zukunftssträchtigeren Fachrichtungen) und – umgekehrt – in den anderen Fachbereichen sind sie von einer ungünstigen Beschäftigungssituation zumindest gleich stark betroffen wie Männer.

*Maßnahmen zur verstärkten Sensibilisierung von potenziellen Studienanfängerinnen und insbesondere von Multiplikatorinnen (Lehrerinnen, Bildungsberaterinnen u. a.) scheinen wichtig zu sein. Mentoring- und Role-Model-Projekte, mit denen bereits positive Erfahrungen gesammelt werden konnten, können – genauso wie Schnupperstudientage – Frauen in Naturwissenschaft und Technik ‚sichtbar‘ machen. Um die Wirkungen solcher Maßnahmen auf eine breite Basis zu stellen, bedarf es neben dem verstärkten Ausbau bereits gesetzter politischer-levanter Maßnahmen auch innovativer, geschlechtsorientierter Maßnahmen in Bildungseinrichtungen (Frauentutorien, bedarfsgerechte Kinderbetreuungseinrichtungen, etc.), damit den nach wie vor höheren Drop-out-Quoten von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen entgegenge wirkt wird.“*

Generell werden von Studierenden/Absolventinnen verstärkt folgende Fähigkeiten bzw. Qualifikationen gefordert:

- Intellektuell-akademische Fähigkeiten (wie Lernfähigkeit, Konzentrationfähigkeit)
- Wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (wie fachspezifische theoretische Kenntnisse, Methodenkenntnisse)
- Professionell-operative Fertigkeiten (wie EDV-Fertigkeiten)
- Sozial-interaktives Vermögen (wie Mitarbeiterführung, Verhandeln)<sup>11</sup>

Auch Schneeberger weist auf die Anforderungen bei wissensintensiven Berufen hin:

*Leistungen der kognitiven Strukturierung von Problemen und Themen und analytische Fähigkeiten.*

<sup>10</sup> Vgl.: Innovation und Hochschulbildung – Chancen und Herausforderungen einer technisch-naturwissenschaftlichen Qualifizierungsstrategie für Österreich, Interner-Report, Seite 2.  
<sup>11</sup> Quelle: Guggenberger et al., a.a.O., Seite 12 ff.

Leistungen werden aber immer weniger „im stillen Kämmerchen, sondern interaktiv erbracht: verhaltensbezogene Flexibilität, die sich in strategischem Verhalten, Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeit niederschlägt, ist daher zumeist unverzichtbar.

Selbstverständliche Nutzung von IKT-Werkzeugen auf hohem Anwenderlevel, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Handlungskompetenz und nicht zuletzt

*Zeitmanagement und Abschlussstärke*<sup>12</sup>

### 1.3 Arbeitsmarktdaten für Akademikerinnen

Nach Berufsabteilungen entfielen Ende September 2003 75 Prozent der arbeitslos gemeldeten Hochschulabsolventinnen auf „Gesundheit, Lehrberuf“ (46%) und „Verwaltung, Büro“ (29%). 2002 betrug die Arbeitslosenquote bei Absolventinnen von Universitäten und Fachhochschulen sowie Akademien (0,8%) 2,8 Prozent.<sup>13</sup>

Auch Guggenberger et. Al. Verweisen auf die relativ geringe Arbeitslosigkeit von Graduierten: Die überwiegende Mehrheit der Akademikerinnen (79%) war zum Betrachtungszeitpunkt angestellt, rund ein Zehntel war selbstständig/freiberuflich tätig, und nur 4 Prozent gaben an, arbeitslos bzw. auf Beschäftigungssuche zu sein; ein ähnlich hoher Anteil (vorwiegend Frauen) ist mit der Kindererziehung beschäftigt.

„Nimmt man die Rate beschäftigungsloser Graduierte als Maßstab, so wiesen Spanien (mit 10%), Frankreich (7%) und Italien (5%) größere Übergangsprobleme auf; Österreich liegt etwa im Durchschnitt der Befragungsländer.“<sup>14</sup>

Sukzessive ging die Nachfrage nach IT-Fachkräften in den letzten Jahren zurück: In der gesamten IT-Branche von 42,5 Prozent (2001) auf 28,3 Prozent (2003); verteilt auf die einzelnen Branchenanteile heisst dies: die Nachfrage nach IT-Fachkräften ist aktuell stark sinkend in den Bereichen „Produktion gesamt“, sinkend im Bereich „Banken, Versicherungen“ und „Öffentliche Dienstleistungen“.

<sup>12</sup> Schneebberger, A.: 2004, a.a.O., Seite 6.  
<sup>13</sup> Quelle: Schneebberger, A.: a.a.O., Seite 5f.

Stark steigend hingegen ist er in den Bereichen „Telekommunikation“, „Sonstige Dienstleistungen“, „Consulting“, „Handel, Gewerbe“, „Medien, Unterhaltung“, „gleichbleibend bei „Unterricht, Bildung“ und „Druckereien. Verlage“<sup>15</sup>

Rückläufige AbsolventInnenzahlen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften lassen – selbst unter der Annahme einer 50-prozentigen Substitutionsmöglichkeit durch FH-AbsolventInnen – den Schluss zu, dass es bis zum Jahre 2010 zu einer jährlichen Lücke im Ausmaß von 800 AkademikerInnen zwischen Nachfrage und Angebot kommen wird.

Deutliche Rückgänge sind bei folgenden Universitätsdiplomen zu erwarten:

Montanistik (-34%), Elektrotechnik (-32%), Maschinenbau (-32%), Mechatronik (-22%), (ohne Kunststofftechnik -26%) und Kunststofftechnik (-48%).

Auch das relativ neue Studienangebot im Bereich Biotechnologie/Molekulare Biologie wird technologisch und industriell von Bedeutung sein.<sup>16</sup>

## 1.4 Einkommen

Da beim Einkommen zumeist Mittelwerte über alle AbsolventInnen hinweg angegeben werden, sind diese Angaben nur wenig aussagekräftig. Dies soll im weiteren Verlauf der Untersuchung noch diskutiert werden.

## 1.5 Selbständige Berufstätigkeit

Der Trend zur selbstständigen bzw. freiberuflichen Berufstätigkeit ist im Wachsen begriffen. Wie weit dieser auch von Zwängen des Arbeitsmarktes (Stichwort „Werkvertragsregelung“) bestimmt ist oder als „Wunschvorstellung“ gilt, ist nur schwer abzuschätzen, wird aber näher betrachtet werden.

## 1.6 AkademikerInnenbeschäftigung

Die Arbeitsmarktdaten Stand 2. Quartal 2004 bzw. Kurzinformation zur Akademikerarbeitslosigkeit Ende September 2004 heben einen Anstieg arbeitsloser

<sup>14</sup> Guggenberger et al., a.a.O., Seite 6.

<sup>15</sup> Quelle: Grazer Zentrum für Bildung und Wirtschaft, in: Vision-Rundschau Nr.94, Jänner 2004.

<sup>16</sup> Quelle: Schneeberger A.: Hochschulbildung und Innovation – Vorausschau auf Basis von Unternehmensbefragung und Arbeitsmarktlage, Ibw-research brief, Wien, November 2003.

und in der Betriebswirtschaft.

Die höchste Akademikerarbeitslosigkeit fand sich in den Rechtswissenschaften

\*ohne Bakkalaureat

Berechnung: 2. Quartal des Jahres	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004*
	1.037	911	693	399	247	339	608	770
Mehr als 12 Monate vorgemerkt arbeitslos								

**Tabelle 3: Jahresverlauf (2. Quartal) 1997-2004 Länger als 12 Monate vorgemerkte arbeitslose Akademikerinnen**

Das Durchschnittsalter der arbeitslos gemeldeten Akademikerinnen betrug insgesamt 39 Jahre, bei Männern 41 und bei Frauen 36 Jahre. Die durchschnittliche Vorkdauer der im Bestand erfassten Akademikerinnen war mit 165 Tagen um 9 Tage mehr als im Vorjahr nur geringfügig angestiegen. Die Langzeitarbeitslosigkeit (mehr als 12 Monate vorgemerkt) stieg 2003 im Vergleich zum Vorjahr um 79, 3 Prozent stark an; insgesamt waren 608 Personen 2003 arbeitslos. Ein weiterer Anstieg erfolgte dann von 2003 auf 2004 um 27%.

\*ohne Bakkalaureat

Berechnung: 2. Quartal des Jahres	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004*
	1.154	1.071	873	657	597	876	1.123	1.223
bis 29 Jahre								
30-44 Jahre	2.938	2.887	2.519	2.167	2.279	3.145	3.703	4.212
über 45	1.308	1.359	1.349	1.146	1.093	1.420	1.696	1.817
Gesamt	5.400	5.317	4.741	3.970	3.969	5.441	6.522	7.252

**Tabelle 2: Jahresverlauf (2. Quartal) 1997-2004 vorgemerkte arbeitslose Akademikerinnen nach Altersklassen**

Die zahlenmäßig stärksten Zuwächse an Arbeitslosigkeit verzeichnen Akademikerinnen mittleren Alters, sie steigen um etwa ein Drittel.

\*ohne Bakkalaureat

Berechnung: 2. Quartal des Jahres	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004*
	2.281	2.426	2.181	1.841	1.843	2.514	2.974	3.459
Frauen								
Männer	3.119	2.891	2.559	2.129	2.126	2.927	3.548	3.793
Gesamt	5.400	5.317	4.740	3.970	3.969	5.441	6.522	7.252

**Tabelle 1: Jahresverlauf (2. Quartal) 1997-2004 vorgemerkte arbeitslose Akademikerinnen nach Geschlecht**

Personen mit Universitätsabschluss hervor; Männer sind davon stärker betroffen als Frauen.

Der Anteil der arbeitslosen Akademikern nach Studienzweigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr bei Naturwissenschaftlichen um 17,9% (41) und bei Philo- sophischen-humanwissenschaftlichen Studien um 11,2% (47) erhöht. Im Ver- gleich zu den Veränderungen der Akademikerinnen ist hier der Zuwachs we- sentlich geringer. Frauen sind wesentlich stärker von den Zuwächsen an Ar-beitslosigkeit betroffen.

Berechnungszeitpunkt September 2004		FRAUEN	absolut	in %
STUDIENZWEIGE		BESTAND	Veränderung zum Vorjahr	
Theologie	18	-3	-14,3%	
Phil.-humanwiss. Studien	525	84	19,0%	
Technik	77	-8	-9,4%	
Bodenkultur	65	-6	-8,5%	
Philol.-kulturkundl. Studien	309	-10	-3,1%	
Soz.- und Wirt.wiss.	647	47	7,8%	
Naturwiss. Studien	597	99	19,9%	
Rechtswissenschaften	396	15	3,9%	
Lehramtsstudien	241	8	3,4%	
Medizin	328	40	13,9%	
Hist.-kulturk. Studien	316	38	13,7%	
Übersetzer- und Dolmetscherstudien.	70	3	4,5%	
Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst	132	7	5,6%	
Film und Fernsehen	5	2	66,7%	
Architektur	122	-27	-18,1%	
Montanistik	4	-9	-69,2%	
Unbestimmt	45	21	95,5%	
<b>Gesamt</b>	<b>3897</b>	<b>303</b>		<b>8,4%</b>

Tabelle 4: VORGEMERKTE ARBEITLOSE AKADEMIKER/INNEN nach STUDIENZWEIGEN und GESCHLECHT (Frauen)

Der Anteil der arbeitslosen Akademikerinnen nach Studienzweigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr bei Naturwissenschaftlichen um 29% (99) und bei Philo- sophischen-humanwissenschaftlichen Studien um 19% (84) erhöht.

Dem AMS standen Ende September 2004 181 offene Stellen für Akademikerinnen zur Verfügung. Im Vergleich zum Vorjahresdatum wurden 28 Stellen mehr an- geboten, das heißt ein Plus von 18,3%.

Ein Großteil der arbeitslosen Akademikerinnen – bei gleichzeitig niedriger Zunah- me der Arbeitslosigkeit - kam wieder aus dem Gesundheits- und Lehrberufsbe- reich (42, 4%).



STUDIENZWEIGE		BESTAND	Veränderung zum Vorjahr
in %			
absolut			
Theologie	62	-5	-7,5%
Phil.-humanwiss. Studien	795	125	18,7%
Technik	558	-26	-4,5%
Bodenkultur	194	-7	-3,5%
Philol.-kulturkundl. Studien	403	-7	-1,7%
Soz.- und Wirt.wiss.	1602	33	2,1%
Naturwiss. Studien	1064	146	15,9%
Rechtswissenschaften	880	28	3,3%
Lehramtsstudien	345	-5	-1,4%
Medizin	559	64	12,9%
Hist.-kulturk.Studien	498	42	9,2%
Übersetzer- und Dolmetscherstudien.	81	0	0,0%
Musik, darstellende, bildende und ange-	262	32	13,9%
wandte Kunst			
Film und Fernsehen	11	7	175,0%
Architektur	383	-26	-6,4%
Montanistik	73	-2	-2,7%
unbestimmt	84	40	47,6%
Gesamt	7854	439	5,9%

Tabelle 6: VORGEMERKTE ARBEITLOSE AKADEMIKER/INNEN nach STUDIENZWEIGEN

STUDIENZWEIGE		BESTAND	Veränderung zum Vorjahr
in %			
absolut			
Theologie	44	-2	-4,3%
Phil.-humanwiss. Studien	270	41	17,9%
Technik	481	-18	-3,6%
Bodenkultur	129	-1	-0,8%
Philol.-kulturkundl. Studien	94	3	3,3%
Soz.- und Wirt.wiss.	955	-14	-1,4%
Naturwiss. Studien	467	47	11,2%
Rechtswissenschaften	484	13	2,8%
Lehramtsstudien	104	-13	-11,1%
Medizin	231	24	11,6%
Hist.-kulturk.Studien	182	4	2,2%
Übersetzer- und Dolmetscherstudien.	11	-3	-21,4%
Musik, darstellende, bildende und angewandte	130	25	23,8%
Kunst			
Film und Fernsehen	6	5	500,0%
Architektur	261	1	0,4%
Montanistik	69	7	11,3%
unbestimmt	39	17	43,6%
Gesamt	3957	136	3,6%

Tabelle 5: VORGEMERKTE ARBEITLOSE AKADEMIKER/INNEN nach STUDIENZWEIGEN und GESCHLECHT (Männer)

## 2. AbsolventInnenbefragung (JungakademikerInnenbefragung)

### 2.1 Beschreibung der Stichprobe

Im Rahmen der AbsolventInnenbefragung wurden 1.430 UniversitätsabsolventInnen der Universität Wien schriftlich befragt. Der postalische Rücklauf war mit rund 22 Prozent sehr zufriedenstellend. Die Stichprobe kann und soll hiermit durchaus den Anspruch auf Repräsentativität erheben. Die Aktualität der Resultate ist durch die Befragten des Studienjahres 2003 (WS und SS) gewährleistet.

Rund 64 Prozent der RespondentInnen sind weiblichen, rund 36 Prozent männlichen Geschlechts. Dies lässt sich durch den extrem hohen Frauenanteil in geistes-, kultur- bzw. sprachwissenschaftlichen Studien erklären (siehe auch Kapitel „Akademisierung im Vergleich“).

Auffallend ist das relativ geringe Durchschnittsalter der RespondentInnen: 31,3 Prozent waren zum Zeitpunkt der Befragung jünger als 25 Jahre, 45,1 Prozent zwischen 26 bis 30 Jahren und nur 13,5 Prozent zwischen 31 und 35 Jahren alt. Der Anteil in der Kohorte „36-jährig und älter“ beträgt rund 10 Prozent.

### 2.2. Befragungsergebnisse

#### 2.2.1. Studienrichtungen

Von den AbsolventInnen hatten 58,7 Prozent ein Hauptfach, 29,0 Prozent ein Hauptstudium und ein Nebenfach, 5,5 Prozent 2 Hauptstudienfächer, 3,5 Prozent ein Hauptstudium und 2 Nebenfächer. 2,6 Prozent und 0,6 Prozent 2 Hauptstudienfächer und 2 Nebenfächer abgeschlossen. Mit anderen Worten: Fast 90 Prozent der AbsolventInnen belegten entweder nur ein Hauptfach bzw. ein Hauptstudium und ein Nebenfach.

Dies lässt sich nicht zuletzt durch den hohen Anteil von MedizinerInnen und JuristInnen in der Stichprobe erklären. Wie nachstehende Tabelle zeigt, stellen die Abschlüsse in Geistes- und Kulturwissenschaft (19%), Medizin/Pharmazie

Anderer Gründe für die Studienwahl (7,2%) sind vorwiegend pragmatischer Natur (z.B.: „Ich bin VS-Lehrerin und strebe eine weitere Karriere an, die nur mit Uni-Abschluss möglich ist“, „Studium für Ausübung des Berufes benötigt“); auch

Auffallend hoch für Ergriffen des Studientachs (Mehrfachnennungen möglich) ist das stark intrinsisch motivierte Interesse am Fach (83%), während die pragmatisch orientierten Aspekte eher in den Hintergrund treten: Rund 32 Prozent geben an, dass ihnen nach der Matura nichts anderes „einfiel“ („Studium war obbligatorisch“), 26 Prozent wollten danach „eine gut bezahlte Position ergreifen“; eher unbedeutend waren die Aussichten auf eine „Forschungskarriere“ sowie die „Empfehlungen der Eltern“ (jeweils 8,5%).

Rund drei Viertel (77%) der Absolventinnen schlossen mit einem Magisterium ab; die restlichen Doktoratsabschlüsse ergeben sich zu einem hohen Anteil aus Medizinerinnen und Juristinnen (welche vor oder nach dem Gerichtsjahr noch eine Dissertation abgeschlossen haben).

Das Gros der Abschlüsse im Nebenfach wurde in den Geistes- und Kulturwissenschaften (39,9%), Psychologie/ Pädagogik/ Pflegewissenschaften (20,5%), Naturwissenschaften (14,3%) und Sprachen/Übersetzung/Dolmetsch (9,8%) absolviert, also meist in Studien, die kombinationspflichtig sind.

Abschlüsse	Gültige	Prozente
Sprachen/Übersetzung/Dolmetsch	6,4	
Wirtschaftswissenschaften (incl. Internationale Ausrichtung)	9,3	
Naturwissenschaften	9,0	
Ernährungswissenschaften	4,2	
Psychologie/Pädagogik/Pflegewissenschaften	13,2	
Medizin/Pharmazie	16,4	
Lehramt	2,9	
Rechtswissenschaft	13,5	
Informatik/Wirtschaftsinformatik/Mathematik/Statistik	4,2	
Geistes- und Kulturwissenschaften	19,0	
Sportwissenschaft	1,6	
Studium irreguläre/individuelles Diplomstudium	0,3	
Gesamt	100,0	

Tabelle 7: Abschluss im Hauptfach

### 2.2.2. Abschluss im Hauptfach

(14,4%), Rechtswissenschaft (13,5%) sowie Psychologie/ Pädagogik/ Pflegewissenschaften (13,2%) rund 60 Prozent der Stichprobe dar.

Zum Befragungszeitpunkt gingen 84,5 Prozent einer beruflichen Tätigkeit nach. Davon waren 6,1 Prozent arbeitslos, dies aber mit geringfügiger Beschäftigung. Die Arten der Erwerbstätigkeit gliedern sich wie folgt: Nicht-leitende Angestellte in Vollzeit (28,4%), Nicht-leitende Angestellte in Teilzeit (8,8%), Leitende Angestellte in Vollzeit (4,2%), Leitende Angestellte in Teilzeit (2,5%), Beamte in Vollzeit (3,9%), Beamte in Teilzeit (1,8%), Vertragsbedienstete in Vollzeit (11,2%), Vertragsbedienstete in Teilzeit (5,6%).

Auffallend hoch ist die Anzahl der Freien Dienstverträge (14,0%) sowie der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (10,9%). Selbständig ohne Gewerbeschein (auf Werkvertragsbasis) arbeiten 3,5 Prozent und als Selbständige mit Gewerbeschein 2,8 Prozent der Befragten.

### **2.2.3. Beschäftigung und Beruf**

Ebenfalls hoch ist die Zufriedenheit mit der gewählten Studienrichtung. Mehr als mehr als vier Fünftel (80,2%) würden diese Wahl nochmals treffen; jene, die diese Studienrichtung nicht nochmals wählen würden, haben hierfür unterschiedlichste Begründungen. Dominant sind die tristen beruflichen Perspektiven, obgleich auch enttäuschte Erwartungshaltungen und die überlaufenen Universitäten eine Rolle spielen („Derzeitige Studiensituation ist untragbar – keine Seminarplätze, Massensituation“ oder: „Möchte noch mehr klassisches Bildungswissen erlangen, also statt Politikwissenschaft z.B. Kunstgeschichte“; „In Publizistik wird nur Theorie vermittelt, Praxis notwendig, keine Berufschancen“, „Meine Interessen hätten mit der VWL eine höhere Korrelation gehabt, jedoch nicht frapporter Fehler, IBWL war o.k.“).

Die Zufriedenheit mit dem UNI-Studium ist bemerkenswert hoch: Rund 88 Prozent würden nochmals ein UNI-Studium absolvieren, und die verbleibenden 12 Prozent würden in erster Linie eine Fachhochschule absolvieren, ein Kolleg besuchen oder einen WIFI-Kurs belegen.

hedonistische Aspekte sind nicht außer Acht zu lassen („Wollte das Leben genießen“, „Interesse, Studentenleben“).

Eine Quantité négligeable stellen Selbständige mit Gewerbeschein und mit Ange-  
stellten (1,1%) und Personen, die sich in einem Leiharbeitsverhältnis befinden  
(1,4%), dar.

Bei all diesen Zahlen ist zu beachten, dass es sich bei den Befragten um Absol-  
ventinnen handelt, die erst vor kurzem ihr Studium abgeschlossen haben!  
Die momentan ausgeübten beruflichen Tätigkeiten umfassen – je nach Studium  
und/oder sozialer Herkunft – ein breites Spektrum, wobei viele Tätigkeiten be-  
reits während des Studiums ausgeübt wurden (z.B. Kellner, Verkäufer, La-  
garbeiter, Bundesheeroffizier, Volksschullehrerin, Immobilienmakler, Bank-  
manager), andere Absolventinnen hingegen sind erst durch einen universitären  
Abschluss für eine solche qualifizieren konnten (z.B. Zahnarzt, Turnusarzt,  
Pharmareferent, Apotheker, Apothekerasspirantin, Juristinnen im Gerichtsjahr  
und Lehrerinnen im Probejahr).

Viele Tätigkeiten finden (siehe oben) auf Werkvertragsbasis statt (z.B. Archivarin,  
Lektorin, Nachhilflehrerin).

Nachstehende Tabelle zeigt die Wirtschaftstätigkeiten der Betriebe, in denen die  
Absolventinnen arbeiten. Zum Erhebungszeitpunkt arbeiteten rund 29 Prozent  
im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, 19 Prozent im Unterrichtsbereich  
und 11 Prozent im Bereich der Erbringung von sonstigen öffentlichen und per-  
sönlichen Dienstleistungen. Nennenswert ist noch die Anzahl der Beschäftigten  
im Bereich Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung (9%), Kredit- und Versi-  
cherungswesen (6,5%) sowie im Bereich Medien/Neue Technologien/Werbung  
(5,4%).

3,6 Prozent sind in anderen Bereichen tätig. Rund ein Viertel der Befragten arbeitet in Unternehmen mit 101 bis zu 1.000 Mitarbeiterinnen (22,7%), 22,7 Prozent in Unternehmen mit 21 bis zu 100 Mitarbeiterinnen (22,7%), 22,7 Prozent in Unternehmen mit 1 bis zu 20 Mitarbeiterinnen (22,7%) und 2,7 Prozent in Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen (2,7%).

Deutlich geringer sind die Anteile in den anderen Bereichen: Kundenbetreuung und -service bei technischen Dienstleistungen (5,8%), Stabsfunktionen (5,8%), Geschäftsführung/Leitung (5,4%), Sekretariatsaufgaben (4,9%), Produktion/Fertigung (3,6%), Personalwesen (2,7%), Controlling (2,7%), Qualitätskontrolle (2,7%), Kalkulation (1,8%), Logistik (1,3%), Buchhaltung, Personalverwaltung (1,3%) und Beschaffung und Einkauf (0,4%).

Die befragten Universitätsabsolventinnen sind in folgenden Bereichen des Unternehmens bzw. der Institution tätig (Mehrfachantworten): 21,9 Prozent in der Klientenbetreuung/-service (sozial, psychosozial, medizinische Patientenbetreuung), 16,5 Prozent im unternehmensinternen Schulungs- und Unterrichtsreich, 15,6 Prozent in der Forschung und Entwicklung, 12,1 Prozent in der Sachbearbeitung, 10,7 Prozent in der Administration, 10,3 Prozent in Vertrieb und Verkauf, 8 Prozent im Bereich Kundenservice bei technischen Dienstleistungen, und 6,7 Prozent im Bereich Werbung und Verkauf.

Wirtschaftsbereiche	4,6%
Sachgütererzeugung	0,4%
Energie- und Wasserversorgung	2,3%
Handel (Instandhaltung u. Rep. V. Kfz u. Gebrauchsgütern)	0,8%
Beherbungs- und Gaststättenwesen	2,3%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6,5%
Kredit- und Versicherungswesen	1,2%
Realitätenwesen, Erbringung v. unternehmensbezogenen DL	9,2%
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung	19,2%
Unterrichtswesen	10,8%
Bereich der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen DL	28,8%
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	1,2%
Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	1,9%
Sonstiges	5,4%
Medien/Neue Technologien/Werbung	1,2%
Verlagswesen	2,3%
Kunst/Kultur	1,9%
Forschung	100%
<b>Gesamt</b>	

Tabelle 8: Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Für nur ein Drittel der Befragten ist der aktuelle Arbeitsplatz auch ihre erste berufliche Tätigkeit, während zwei Drittel schon vorher Berufe oder aber auch „Jobs“ ausgeübt haben. Diese Tätigkeiten bestanden vorwiegend in „klassischen“ Studentenjobs, wie z.B. Kellnerin, Botenfahrerin oder Interviewerin; in anderen Fällen gingen die Absolventinnen bereits einer „regulären“ Arbeit („Werkstudent“, „Studentenassistent“) nach (siehe dazu auch Kapitel „Beschäftigung und Beruf“).

**2.2.5.1. Frühere berufliche Tätigkeiten, Vorberufe**

**2.2.5. Berufseinstieg und Kriterien der beruflichen Tätigkeit**

auf Abruf (z.B. Callcenter). 3,5 Prozent der Respondentinnen haben andere Arbeitszeiten, dies vorwiegend 30 bis 30 Wochenstunden arbeiten 36,4 Prozent und 5,5 Prozent mehr als 30 Wochenstunden; 10 Stunden und weniger sind nur 7,5 Prozent der Befragten tätig. Das Gros der Teilzeitbeschäftigten arbeitet 11 bis 20 Wochenstunden (50,9%); 21 Prozent arbeiten bis zu 60 Stunden und 14,3 Prozent darüber hinausgehend. eine durchschnittliche Arbeitszeit von 40 bis 50 Stunden pro Woche (51%). 34,7 Prozent der Befragten, die angeben, mehr als 40 Wochenstunden zu arbeiten, haben meist eine durchschnittliche Arbeitszeit von 40 bis 50 Stunden pro Woche (51%). 34,7 Prozent arbeiten bis zu 60 Stunden und 14,3 Prozent darüber hinausgehend. 39,9 Prozent aller Befragten sind vollzeitbeschäftigt berufstätig (durchschnittlich 40 Stunden pro Woche), 20,9 Prozent arbeiten mehr als 40 Wochenstunden (man beachte hierbei den hohen MedizinerInnenanteil), 23,6 Prozent sind teilzeitbeschäftigt, und 12 Prozent der Befragten haben keine fixen Arbeitszeiten.

**2.2.4. Arbeitszeit**

ANZAHL MITARBEITER	
Keine	5,3%
1 bis 5	10,1%
6 bis 20	17,0%
21 bis 100	22,7%
101 bis 1.000	23,9%
1.000 und mehr	21,1%
Gesamt	100,0%

Tabelle 9Tabelle: Beschäftigung nach Betriebsgröße

beitrinnen und 21,1 Prozent in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Mehr als ein Viertel (27,1%) ist in Kleinunternehmen mit bis zu 20 Mitarbeiterinnen tätig.

Mehr als 50 Prozent der Respondentinnen erachten den Abschluss eines Studiums für Gänze unabdingbar, 11 Prozent erachten dies in formaler Hinsicht (ohne unbedingte inhaltliche Erforderlichkeit), und weitere 11 Prozent meinen, dass ein akademischer Abschluss zwar nur wenig Relevanz hat, aber inhaltlich

### 2.2.5.3. Studium als Berufsvoraussetzung

Die wichtigsten Faktoren zur Findung einer beruflichen Tätigkeit waren letztlich (max. 3 Nennungen): Vermittlung durch Freunde, Bekannte, Verwandte (29%), die Antwort auf ein direktes Suchinserat des Arbeitgebers (22%) und der Einstieg durch Jobben, Praktika, Nebenbeschäftigung (21%).

Andere Suchaktivitäten (4%) waren z.B. „Die Vorstellung über einen Bekannten“, „Die Vorstellung über einen Bekannten“, „Firmengründung während der Uni-Zeit“, „Bewerbung beim Wiener Stadtschulrat“.

Bei den Suchaktivitäten liegt die Internet-Jobbörse mit 45 Prozent vor der Blindbewerbung mit 38 Prozent, gefolgt von der Antwort auf ein direktes Suchinserat des (potenziellen) Arbeitgebers mit 36 Prozent. Weitere diesbezügliche Aktivitäten waren: Vermittlung durch Freunde, Bekannte, Verwandte (33%), Einstieg durch Jobben, Praktika, Nebenbeschäftigung (28%), Öffentliche Stellenausschreibung (25%), Vermittlung durch Schule, Universität, Lehrpersonal (15%), Jobmessen (z.B. an Universitäten) (16%), Antwort auf das Suchinserat eines privaten Personalbüros (12%), Stellenvermittlung des AMS (9%), Akademikertraining (5%), eigenes Inserat geschaltet (4%), Gründung eines eigenen Betriebes (4%), Anwerbung durch ein Konkurrenzunternehmen (2%) und schließlich der Einstieg ins elterliche Unternehmen (3%).

Die Suchaktivitäten der befragten Universitätsabsolventinnen, um zu ihrem jetzigen Arbeitsplatz zu gelangen, waren vielfältig (Mehrfachantworten möglich), wobei zumeist Mehrfachstrategien verwendet werden:

### 2.2.5.2. Berufsförderung

Ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes im Sinne einer vertikalen Mobilität fand – angesichts der kurzen Betriebszugehörigkeit – bisher kaum statt: Rund 80 Prozent wechselten ihn noch nicht, rund 9 Prozent wechselten in eine „gleichwertige“ Position, rund 10 Prozent in eine „höherwertige“ Position, und nur knapp ein Prozent erfuhr den „Abstieg“ in eine „schlechtere“ Position.



Jeweils rund 61 Prozent der Respondentinnen (Mehrfachnennungen möglich) betonen, dass sie die berufsrelevanten Kenntnisse bzw. Fertigkeiten sowohl im Studium als auch in der derzeitigen beruflichen Tätigkeit erworben hätten, was aber nicht zu einer Interpretation in Richtung einer Gleichwertigkeit von Studium

**2.2.6. Studium – Beruf: Verwertbarkeit der Ausbildung**

Rund 10 Prozent der Respondentinnen erachten darüber hinaus noch folgende Faktoren für ein Reüssieren am Arbeitsmarkt für sehr wichtig: Persönliches Auftreten, Sprachkenntnisse, guter Studienabschluss, soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit.

	Studienkenntnisse	Berufspraxis	Auslandserfahrung	Persönliche Beziehungen
Sehr wichtig	51,8%	27,9%	7,2%	20,2%
Wichtig	23,1%	23,8%	15,3%	16,4%
Weniger wichtig	10,9%	20,5%	17,8%	16,8%
Unwichtig	14,2%	27,9%	59,7%	46,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabelle 10: Bedeutung von Studienkenntnissen, Berufspraxis, Auslandserfahrung und persönlichen Beziehungen für den akademischen Arbeitsmarkt**

Rund drei Viertel (74,9%) bezeichnen reine Studienkenntnisse als ausschlaggebend, rund die Hälfte (51,6%) weist auf die Notwendigkeit einer vorhandenen Berufspraxis hin, für ein gutes Drittel (36,6%) waren persönliche Beziehungen wichtig, und nur rund ein Fünftel (22,5%) schreibt Auslandserfahrungen eine wesentliche Bedeutung zu (was angesichts des geringen Durchschnittsalters und der hohen Quote von Erstinstеigerinnen nicht überrascht).

Nachstehende Tabelle zeigt jene Kriterien, welche - nach Meinung der Absolventinnen - für das Entrée in den Arbeitsmarkt maßgeblich sind.

Rund 28 Prozent halten einen akademischen Abschluss explizit für nicht erforderlich. Zwei Drittel (72%) der Befragten erachten einen akademischen Abschluss für ihren beruflichen Beruf für sehr relevant erachten (man beachte immer den hohen Anteil von Medizinerinnen et. Al. Sowie Juristinnen in der Stichprobe).

Wie die nachstehende Tabelle zeigt, dementieren fast 43 Prozent der Respondentinnen die Ausbildungsadäquanz ihres Universitätsstudiums hinsichtlich der Praxis ihres aktuellen Berufes.

### 2.2.7. Berufskarakteristik

Die Absolventinnen beschreiben mit eigenen Worten die spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten, welche die berufliche Praxis abverlangt, z.B.: Überdurchschnittliche sprachliche Ausdrucksfähigkeit, visuelle Begabung, IT-Kenntnisse, Kommunikationsfähigkeit, fachliche und soziale Kompetenz, Charisma, Verkaufstalent, Flexibilität, Teamfähigkeit und Fremdsprachenkenntnisse.

Rund 4 Prozent erachten andere Ausbildungswege für geeigneter als das Universitätsstudium, wie z.B. eine HAK-Matura, oder meinen überhaupt, dass das „Learning by doing“ der beste Weg sei.

Jene 5 Prozent, die angeben, dass andere Ausbildungswege gleichwertige Berufszugänge seien, nennen vorwiegend andere UNI-Studienrichtungen (vorwiegend an der WU), FH-Studiengänge (z.B. Medienbereich) oder die Werbeakademie des WIFI.

Prozent	
In der beruflichen Praxis	61,6%
Nur diese Ausbildung ist möglich	18,0%
Im Studium	60,8%
Parallel zum Studium	38,8%
Nach dem Studium	9,0%
Gleichwertigkeit anderer Ausbildungen	5,1%
Anderer Ausbildung wäre geeigneter	4,3%

Tabelle 11: Erwerb der relevanten Kenntnisse/Fertigkeiten für den derzeitigen Beruf

und praktischer Tätigkeit verleiht werden soll. Das erfolgreich absolvierte Studium ist größtenteils notwendige Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit, im besonderen für Ärztinnen, Pharmazeutinnen und Juristinnen, was sich auch in 18 Prozent der Nennungen manifestiert. Rund 39 Prozent geben an, ihre berufsunrelevanten Kenntnisse schon parallel zum Studium erworben zu haben, nur 9 Prozent haben dies nach dem Studium getan.

Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen der Absolventinnen entspricht den üblichen Anfangsgehältern von Akademikerinnen. Die ganz niedrigen Einkom-

**2.2.9. Einkommensstruktur der Absolventinnen**

Prozent	49,4%	Nein
	30,8%	Ja
	9,5%	Ja, innerbetrieblich: gleicher Beruf
	28,5%	Ja, Arbeitgeber - und Betriebswech- sel
	14,6%	Ja, Berufswechsel
	8,7%	Sonstiges

**Tabelle 13: Berufliche Veränderungen**

Knapp die Hälfte der befragten Universitätsabsolventinnen planen in absehbarer Zeit keinerlei beruflichen Wechsel (Mehrfachnennungen) 31 Prozent „wollen sich verändern“ und zwar weniger innerhalb des Berufs (9,5%) als vielmehr in Richtung auf einen anderen Arbeitgeber bzw. Betrieb (28,5%) oder erwägen einen Berufswechsel (14,6%) bzw. anderes (8,7%).

Sonstige Optionen sind z.B. ein Auslandsstudium, ein anderes Studium oder eine Zusatzausbildung; eine fixe Anstellung an Stelle von Werkverträgen wird häufig gewünscht.

**2.2.8. Verbleib im derzeitigen Beruf**

Beruf ist:	Trifft zu	Trifft nicht zu
Sicheres Einkommen	48,3%	51,7%
Zukunftsorientiert	71,3%	28,7%
Monoton	13,2%	86,8%
Kreativ, interessant	84,5%	15,5%
Nicht ausbildungs- adäquat	42,8%	57,2%

**Tabelle 12: Berufskarakteristika**

Anders der Optimismus hinsichtlich der Einkommenssituation: Nur knapp die Hälfte (48,3%) sieht das Einkommen in den nächsten drei Jahren gesichert.

Die jetzige Tätigkeit wird überwiegend als kreativ und interessant (84,5%) sowie zukunftsorientiert (71,3%) eingestuft; nur rund 13 Prozent sehen sie als monoton und langweilig an.

- Absolventin (mit Zusatzausbildung „Lehrgang Marketing und Verkauf –WU“, Kolleg am WIFI; Netto > 2.000 €): „Erhoffte mir einen Wechsel auf „Kundenseite“ im Bereich Werbung/Marketing, entweder im Tourismus-Bereich, da auch Ausbildung (Kolleg Internationales Hotelmanagement) oder im Kosmetik/Pharma-Bereich; zur Zeit ist mein Gehalt eine große Motivation, da unerschlagbar.“
  - Absolventin: „Inhaltliche Recherche, entwickeln politischer Ziele und Inhalte, Reden und Diskussionsbeiträge erarbeiten und halten; keine Ahnung, wie ich als BWL-Absolvent in der Interessensvertretung (AK) landen konnte – aber es ist gut so! Hier bin ich richtig und kann mich einsetzen!“
- Internationale BWL:
- Im folgenden seien einige Zitate wiedergegeben:

Die Absolventinnen wurden abschließend gebeten, persönliche Anmerkungen zu ihrem Karriereverlauf und Erwartungen hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven zu nennen. Unisono wird der Massenbetrieb an den Universitäten kritisiert; diese versäumten es auch, ausreichend Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern und der Wirtschaft herzustellen. Bei den wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen wird vor allem der fehlende Praxisbezug moniert, während die Gelbeswissenschaftlerinnen eher auf den Erwerb extramuraler Qualifikationen verweisen und stärker auf Eigeninitiative bei der Jobsuche setzen. Besonders enttäuscht von der Arbeitsmarktsituation zeigen sich Juristinnen und Medizinerinnen.

**2.2.10. Persönliche Anmerkungen:**

Monats-Nettoeinkommen	Prozent
Unter 500 €/Monat	11,6%
501 bis 1000 €/Monat	25,2%
1.001 bis 1.500 €/Monat	37,6%
1.501 bis 2.000 €/Monat	16,8%
Mehr als 2.000 €/Monat	8,8%
Gesamt	100,0%

Tabelle 14: Einkommenssituation

men dürften auf die Anzahl der geringfügig Beschäftigten, die der höheren auf die der Medizinerinnen (Turnusausbildung) zurückzuführen sein.

- „Mangels einschlägiger Praxis ist der Berufseinstieg für Studienabgänger oft problematisch, insbesondere in Bereichen, wo keineswegs ein Überangebot an Stellen herrscht, z.B. angewandte Sozialforschung. Aus persönlicher Erfahrung kann ich den Nutzen des Förderinstrumentes (Akademiker-)Arbeitsstraining bestätigen. So gesehen ist es meines Erachtens zu wenig publik.“
- „Mit einem geisteswissenschaftlichen Studium ist es wichtig, kreativ und flexibel zu bleiben! Es gibt berufliche Möglichkeiten, aber man muss sie suchen. Aber heute garantiert kein Studium mehr einen Arbeitsplatz.“

Geisteswissenschaften:

- „Ich habe rund ein Jahr nach Arbeit gesucht und hatte als Akademikerin, die nebenbei nur geringfügig beschäftigt war, keinen Anspruch auf Arbeitslose. Mir kommt es so vor, dass Universitätsabsolventinnen vom Staat sehr benachteiligt werden, hat das Studium doch 5 bis 7 Jahre gedauert und erfordert enorme Disziplin, die meines Erachtens von der Gesellschaft viel zu wenig geschätzt wird. Das AMS konnte mir jedenfalls meine Arbeitssuche nicht erleichtern; dass man dort nicht einmal wurste, was eine Ernährungswissenschaftlerin überhaupt ist, was mich aufbaute.“
- „Ich stehe nach dem Unterrichtspraktikum auf der elendlangen Liste der Junglehrer, die auf einen Job warten.“
- „Sehr schlechte Aussichten als Bio-Lehrerin (mehrjährige Wartezeit); als Biologin muss man sich den Job selbst kreieren.“

Naturwissenschaften:

- „Ich arbeite, um mein Doktoratstudium zu finanzieren; nach Abschluss werde ich AHS-Lehrer (=erlernter Beruf) oder ergriffe die Trainertätigkeit in meiner Sportart im In- oder Ausland. Außerdem habe ich durch den Job die Möglichkeit, Erfahrungen im Wirtschaftsbereich zu sammeln.“
- Lehramt Sport/Englisch (weiblich)
- „Frauen wird bei Einstellungsgesprächen potenziell ein geringeres Einstellungsgehalt als Männern geboten.“ (Anm.: >2.000 € netto)

- „Mit dem Psychologiestudium alleine ist man auf verlorenem Posten. Keiner weiß zu schätzen, wie hart erarbeitet dieser Mag. ist. Wird mit wesentlich einfacheren Studien gleichgesetzt: Herabsetzung des Marktwertes! Leider zu wenig Bewußtsein dahingehend. Studium selbst war gut und stellt eine gute Basis für meine weitere berufliche Laufbahn dar. Ich strebe jedoch noch ein 2. Studium an – deswegen 2. geringfügige Beschäftigung – daher bin ich bestimmt keine repäsentative Probandin – aber Ausreißer gibt's ja immer, oder?“
  - „Derzeitiger Job finanziert mir die postgraduelle Ausbildung zum Klinischen- und Gesundheitspsychologen (mit dieser Ausbildung habe ich bessere Berufschancen).“
  - „Ein GEWI-Studium ist keine Vorbereitung auf eine Karriere in der Wirtschaft uns soll es auch nicht sein. Großverdienerin wird man nicht, aber es gibt wichtigeres im Leben.“
  - „Dauer der derzeitigen Beschäftigung lt. Gesetz 9 Monate, danach wird Einstieg als Konzipient bei Rechtsanwalt angestrebt – der Markt ist düster.“
  - „Bis Ende Mai Gerichtsjahr, dann Doktoratstudium, danach ein postgraduales Studium (Master of Laws), danach Konzipientenstelle in Wirtschaftskanzlei – Rechtsanwalt.“
  - „Entweder Uni-Assistent und spätere Uni-Karriere oder Wirtschaftsanwalt und Abschluss des Doktoratsstudiums.“
- Medizin:
- „Hoffe, bald einen Krankenhausturnus bzw. Facharztausbildung (Psychiatrie) zu bekommen.“
  - „Einen Platz für Turnusarzt zu bekommen bedarf Eintrag in einer Liste und hungen sind gefragt, wenig Freizeit. Zusätzliche Ausbildungen sind im medizinischen Bereich nicht gefragt.“

- „Lange Wartezeiten für Medizinabsolventen. Katastrophale Lage. Krankenfle-  
ge als Überbrückung nur bedingt möglich, von Lehrpraxen kann man nicht  
überleben. Die einzigen Möglichkeiten: Zusatzausbildungen.“
- Flexibilität ist das Um und Auf; Turnusplätze gibt es leider nicht wie Sand am  
Meer, deshalb sollte man, wenn möglich, in fast jedes Bundesland Bewerbun-  
gen schicken! Wobei natürlich relativ viel in dieser Branche mit Vit.B geht; lei-  
der!!! So haben alle diejenigen, die nicht über die nötigen Verbindungen verfü-  
gen, unglaublich lange Wartezeiten auf einen Turnusplatz (bis zu 3 Jahre).“

### 3 Beschäftigungssituation von AkademikerInnen

#### 3.1. Stichprobenauswahl

##### 3.1.1. Rücklaufquote für die Betriebsbefragung

Verteilungsschlüssel der Stichprobe

Der Grund für die Gewichtung der Stichprobe hin zu Wirtschaftsklassen, in denen überproportional viele UniaabsolventInnen tätig sind besteht in der möglichen Stichprobengröße und der damit verbundenen Rücklaufquote. Diesbezügliche Erfahrungen aus früheren Befragungen ergaben, dass die Rücklaufquoten relativ gering waren, und die eingelangten Fragebogen zu einem geringeren Anteil von Betrieben mit AkademikerInnen zurückgesendet wurden. Es ergaben sich somit lediglich Aussagen von geringerer Repräsentativität, von Ergebnissen, die sich differenzierter mit der Situation von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft auseinandersetzen.

Grundlage für die Selektion der Stichprobe nach ÖNACE Abschnitten bildete der Volkszählung 2001. Der öffentliche Bereich (d.h. Bundes-, Landes- und Gemeindegemeinschaften wie Ministerien, Ämter etc., aber auch öffentliche Schulen und sonstige öffentliche Dienstleistungseinrichtungen) wurde ausgeschieden, lediglich Krankenhäuser stellen eine Ausnahme dar (Beschäftigung von ÄrztInnen in größeren Betrieben). Als Voraussetzung für die Auswahl der ÖNACE-Abschnitte bzw. ÖNACE-Unterabschnitte wurde ein Anteil von mehr als 5% UniaabsolventInnen an allen Erwerbspersonen definiert<sup>17</sup>. Ausnahmen gab es bei bestimmten UniaabsolventInnen hinsichtlich bestimmter Tätigkeitsbereiche, die grundsätzlich nur wenige Beschäftigtenzahlen im akademischen Bereich aufweisen (Montanistik, Agrarwissenschaften aber auch technische Studien z.B. Maschinenbau).

Bis auf die erwähnten Ausnahmen wurden Unterabschnitte der ÖNACE Wirtschaftsklassen in die Stichprobe aufgenommen, die einen Anteil von mindestens

<sup>17</sup> Ausnahme ist der Abschnitt „Land- und Forstwirtschaft (BOKU), Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erzen (Leoben), sowie Maschinenbau und Energie und Wasserversorgung. In diesen beiden Wirtschaftsklassen ist ein relativ hoher Anteil an AkademikerInnen mit technischem Abschluss zu erwarten.



stens 5% Akademikerquote an den Gesamt-Erwerbspersonen der jeweiligen Wirtschaftsklasse aufweisen.

Tabelle 15: Wirtschaftsbereiche und AkademikerInnenanteil

ÖNACE-ABSCHNITTE, UND ÖNACE-UNTERABSCHNITTE	UNIVERSITÄTS-ABSOLVENTEN IN 1000	ABS. 18 VON UNI %-ANTEIL
Land- und Forstwirtschaft <sup>19</sup> als Sonderfall	1,75	1,5%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erzen <sup>20</sup> als Sonderfall	0,36	2,6%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	2,5	5,8%
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	3,2	7,6%
Maschinenbau <sup>21</sup> als Sonderfall	3,2	2,9%
Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräten, Nachrichtenwesen, Medizin-, Mess- und Regelungstechnik; Optik	6,4	9,0%
Energie und Wasserversorgung	1,8	3,7%
Kredit- und Versicherungswesen	12,9	8,3%
Realitätswesen, Unternehmensdienstleistungen	56,1	13,4%
Unterrichtswesen (größtenteils bezogen auf Erwachsenenbildung)	62,0	23,5%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	41,7	12,2%
Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	23,2	13,8%
<b>Gesamt</b>	<b>215,1</b>	

Quelle: Volkszählungsdaten 2001 sowie eigene Berechnungen Tabelle Erwerbspersonen - Lebensunterhaltskonzept nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Insgesamt wurden bei der Auswahl der Stichprobe Wirtschaftsklassen 1 Steller, insgesamt wurden auch zusammengezogene 2 Steller verwendet. Insgesamt finden sich in der Stichprobe der ausgewählten Wirtschaftsklassen 215100 UniversitätsabsolventInnen wieder. Ausgehend von der Gesamtzahl der UniversitätsabsolventInnen von ca. 348300 wurden 61% in der Stichprobe verwendet.

Für die Auswahl Wirtschaftsklassen der Betriebe durch die Herold Datenbank 2/2003 wurden die Daten der Volkszählung 2001 zugrunde gelegt. Folgende Wirtschaftsklassen wurden für die vorliegende Studie ausgewählt

ÖNACE Wirtschaftsklassen: Gliederung:

<sup>18</sup> Prozent von UniversitätsabsolventInnen an allen übrigen schulischen Abschlüssen in den jeweiligen ÖNACE Wirtschaftsklassen

<sup>19</sup> Besondere Situation der Bodenkultur: Hier wurden lediglich Betriebe über 50 MitarbeiterInnen und auch nur ausgewählte (Produktionsweise) in Betracht gezogen (ausgenommen wurde Ackerbau, Tierhaltung, Gemischte Landwirtschaft)

<sup>20</sup> Wie bei Landwirtschaft (siehe Fn. 4): Ausgenommen wurden hier sämtliche Betriebe unter 50 MitarbeiterInnen, sowie Betriebe aus den Bereichen Gewinnung von Steinen und Erden.

<sup>21</sup> Der Abschnitt Maschinenbau mit einem generell eher unterdurchschnittlichen Anteil an Uni-AbsolventInnen wurde auf Grund des hohen Anteils an AbsolventInnen der Technischen Studienrichtungen berücksichtigt. Im Sample wurden nur Betriebe über 50 MitarbeiterInnen in das Sample aufgenommen, da die Betriebe mit Abteilungen wie Entwurf, Planung, Konstruktion etc. am wahrscheinlichsten Tätigkeitsfelder für Uni-AbsolventInnen bieten.

- 01 Landwirtschaft
- 02 Forstwirtschaft
- 10 Kohlenbergbau, Torfgewinnung
- 11 Erdöl, Erdgasbergbau, sowie damit verbundene Dienstleistungen
- 13 Erzbergbau
- 22 Verlagswesen, Druckerei, Vertriebfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern  
(hier insbesondere das Verlagswesen)
- 24 Herstellung von Chemikalien und Chemischen Erzeugnissen
- 29 Maschinenbau
- 30 Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
- 32 Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik
- 33 Medizinische Mess-, Steuer- und Regelungstechnik
- 40 Energieversorgung
- 41 Wasserversorgung
- 45 Bauwesen (wobei etwa das Bauhilfsgewerbe nicht berücksichtigt wurde)
- 60 Landverkehr hier Tarnsport in Rohrfernleitungen
- 62 Flugverkehr
- 64 Nachrichtenübermittlung
- 65 Kreditwesen
- 66 Versicherungswesen
- 67 Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten
- 70 Realitätenwesen
- 72 Datenverarbeitung und Datenbanken
- 73 Forschung und Entwicklung
- 74 Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
- 80 Unterrichtswesen (hier die Erwachsenenbildung und sonstiger Unterricht)
- 92 Kultur, Sport und Unterhaltung

Die Befragung von Universitätsabsolventinnen unterliegt nicht dem Anspruch von Repräsentativität. In Form eines Überblicks sollte die Erwerbs-Situation von Universitätsabsolventinnen abgefragt werden.

**3.1.2. Stichprobenauswahl für die Absolventinnenbefragung**

Die Stichprobenauswahl innerhalb der beiden Filter Wirtschaftsabteilungen und Klassen-Beschäftigtenzahlen erfolgte nach dem Zufallsprinzip. Insgesamt wurden 37,4% von der Stichprobe der Betriebe proportional ansteigend je größer der Betrieb für die Befragung ausgewählt. Die Kontrollgruppe Betriebe ohne Universitätsabsolventinnen ergibt sich aus den ausgewählten Gruppen der Wirtschaftsklassen sowie der Betriebsgröße. 2798 Fragebögen wurde postalisch versendet, retourniert wurden 488, das sind 17% der versendeten Interviews.

Anzahl Beschäftigte - Klassen	Gesamtzahl der Betriebe	Gewichtung der Gesamtheit der Betriebe	Stichprobengröße
1-25	3762	30,0%	1138
26-50	1669	30,0%	500
51-75	505	30,0%	251
76-100	364	30,0%	184
101-150	353	30,0%	177
151-200	195	30,0%	100
201-300	220	50,0%	110
301-400	106	50,0%	53
401-500	78	50,0%	60
501-750	100	75,0%	75
751-1000	41	100,0%	41
1001-1500	43	100,0%	43
1501-~	57	100,0%	57
<b>Gesamt</b>	<b>7493</b>	<b>37,4%</b>	<b>2789</b>

Tabelle 16: Ermittlung der Stichprobengröße

Ein weiterer Verteilungsschlüssel ergibt sich aus der den jeweiligen Betriebsgrößen-Klassen, ausgehend von der Annahme, dass Universitätsabsolventinnen eher in größeren Betrieben zu finden sind und das der Anteil dieser Betrieben mit steigender MitarbeiterInnenzahl etwa proportional ansteigt. Die Zahlenangaben beruhen auf der Herold Datenbank (2/2003) Auswertung nach oben angegebenen ÖNACE Wirtschaftsklassen und den Beschäftigtenklassen zwischen 11 und mehr als 1501 Beschäftigten.

Beschäftigte	Prozent
Keine	30,0%
Bis 5%	26,0%
6-10%	14,0%
11-25%	16,3%
26-50%	7,2%
Über 50%	6,6%
Gesamt	100,0%

Tabelle 17: Beschäftigung von Universitätsabsolventinnen im Betrieb

Mehr als 2 Drittel der befragten Betriebe beschäftigen Akademikerinnen. Ein Drittel der Betriebe beschäftigte zum Befragungszeitpunkt keine Akademikerinnen. Der Anteil der Betriebe, in denen mehr als 50 Prozent der Mitarbeiterinnen über einen akademischen Abschluss verfügen, liegt unter 7 Prozent. Den größten Anteil – mehr als ein Viertel – innerhalb der befragten Unternehmen stellen Betriebe mit einem Akademikerinnenanteil bis zu 5 Prozent aller Beschäftigten. Im Vergleich zu vorangegangenen Erhebungen (z.B. Nowak 2001) hat der Beschäftigungsanteil von Fachhochschul-Absolventinnen deutlich zugenommen: Nur mehr rund die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigt keine Mitarbeiterinnen dieses Bildungssegments; der Anteil der Unternehmen, die den größten Anteil an Fachhochschul-Absolventinnen beschäftigen (38,5%) liegt unter 5 Prozent.

## 3.2. Befragungsergebnisse der Studie über Beschäftigungssituation von Akademikerinnen

### 3.2.1 Beschäftigung nach Ausbildungsniveau

Befragt wurden Absolventen der Universität Wien, die zwischen 2001 und 2004 ihr Studium abgeschlossen hatten. 1300 standardisierte Fragebögen wurden postalisch versendet. 311 Fragebögen (ca. 25%) wurden retourniert.

Differenziert nach Branchen ergibt sich ein heterogenes Bild der Akademikerinnenbeschäftigung: Einerseits sind die Anteile in den Bereichen Forschung und Entwicklung (100%), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (82,4%), unternehmensbezogene Dienstleistungen (81,5%) und Unterrichtswesen (77,8%) – logischerweise sehr hoch – nehmen aber (mit Ausnahme des Gesundheitsbereichs, wobei hier mutmaßlich die Turnusärztinnen zu berücksichtigen sind) nach der Anzahl der Branchen, in denen Akademikerinnen beschäftigt sind, einen geringeren Anteil ein.

Beschäftigung von Universitätsabsolventinnen		nach Betriebsart	
	ja	nein	
Betriebsart	56,6%	43,4%	
Einzelunternehmen	70,4%	29,6%	
Stammbetrieb (mit Filialen o.ä.)			
Konzern(-zentrale)	95,8%	4,2%	
Zweig-/Filialbetrieb	81,9%	18,1%	
Non-Profit-Organisation	82,0%	18,0%	
Öffentliche Einrichtung	76,2%	23,8%	
<b>Gesamt</b>	<b>69,7%</b>	<b>30,3%</b>	

Tabelle 19: Beschäftigung von Universitätsabsolventinnen im Betrieb nach Betriebsart

Innerhalb der Stichprobe weisen Einzelunternehmen den geringsten Akademikerinnenbeschäftigungsanteil auf (mehr als 43 Prozent dieser Gruppe von Unternehmen beschäftigten keine Akademikerinnen). Bei Stammbetrieben (mit Filialen o.ä.) ist die Akademikerinnenbeschäftigung mit etwa 70 Prozent der befragten Betriebe schon deutlich höher. Die im Rahmen dieser Untersuchung befragten Betriebe beschäftigten in den Konzernzentralen zu fast 96 Prozent die meisten Akademikerinnen.

**3.2.2. Beschäftigungssituation nach Betriebsarten**

Beschäftigte	Prozent
Keine	50,5%
Bis 5%	38,5%
6-10%	5,1%
11-25%	2,5%
26-50%	2,7%
Über 50%	0,7%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 18: Beschäftigung von Fachhochschul-Absolventinnen im Betrieb

Bezogen auf die Gesamtheit der beschäftigten Akademikerinnen fallen besonders Betriebe folgender Branchen durch hohe Anteile auf: Erbringung sonstiger öffentlicher und privater Dienstleistungen (17%), Gesundheitswesen (13%), Maschinenbau (12%) und Kredit- und Versicherungswesen (12%).

Eine überdurchschnittliche Beschäftigung von Universitätsabsolventinnen (50% und mehr Absolventinnen) ist in Betrieben folgender Branchen festzustellen: Erbringung von öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (36%), unternehmensbezogene Dienstleistungen (23%), F&E (16%) und Realitätenwesen (13%).

Keine oder keine nennenswerten Beschäftigungsanteile sind in den Bereichen Erzbau, Baugewerbe, Landwirtschaft sowie Herstellung und Verarbeitung von Papier auszumachen.

Nachstehende Tabelle differenziert die Ergebnisse der Stichprobe nach Branchen und dem Anteil der im Betrieb beschäftigten Akademikerinnen. Berücksichtigt man die Anzahl der Nennungen, so beschäftigten folgende Branchen Absolventinnen in besonders hohem Ausmaß: „Kredit- und Versicherungswesen“, „Realitätenwesen“, „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“, „Erbringung öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen“ sowie „Forschung und Entwicklung“ und „Datenverarbeitung und Datenbanken“ (wobei bei letzteren die geringe MitarbeiterInnenzahl berücksichtigt werden muss).

<sup>22</sup> Der Anteil bezieht sich auf die Anzahl der Betriebe, die die Frage 14: In welchen Tätigkeitsbereichen / Abteilungen sind die Unabsolventinnen folgenden Fachrichtungen eingesetzt?

In der unten stehenden Abbildung 1 wird der Anteil derjenigen Akademikerinnen nach absolvierten Studien-Fachrichtungen angegeben, der in den befragten Betrieben<sup>22</sup> zum Zeitpunkt der Befragung tätig war. Wenn Akademikerinnen in Unternehmen beschäftigt sind, dann finden sich dort im wesentlichen Wirtschaftswissenschaftlerinnen zu 90% (87,7%) und Technikerinnen zu etwa 70% (68,7%). In nicht einmal der Hälfte 43,1% sind Juristinnen angestellt und etwa 1/3 Geisteswissenschaftler arbeiten in den befragten Betrieben mit Universitätsabsolventinnen.

### 3.2.4. Anstellung nach Wissenschaftsbereichen/ Studienabschlüssen

Ca. ein Drittel aller befragten Betriebe mit Akademikerinnenbeschäftigung beschäftigen bis zu 25 Prozent weibliche Unabsolventinnen. Ein Viertel aller Unternehmen mit akademischem Personal beschäftigt keine weiblichen Absolventen. Bei 15,1 Prozent der befragten Betriebe beträgt der entsprechende Frauenanteil mehr als 75 Prozent.

### 3.2.3. Frauenanteil

Branche	Keine	Bis 5%	6-10%	11-25%	26-50%	Über 50%
Anteil beschäftigter Akademikerinnen im Betrieb						
Landwirtschaft	22,2%	33,3%	22,2%	22,2%	0,0%	0,0%
Erzbergbau	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Herstellung und Verarbeitung von Papier	63,6%	22,7%	4,5%	9,1%	0,0%	0,0%
Herstellung von Chemikalien	25,0%	18,8%	37,5%	18,8%	0,0%	0,0%
Maschinenbau	38,5%	36,9%	15,4%	6,2%	3,1%	0,0%
Herstellung von Büromaschinen	30,8%	30,8%	7,7%	23,1%	7,7%	0,0%
Energie- und Wasserversorgung	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%	0,0%	0,0%
Kredit- und Versicherungswesen	20,0%	20,0%	22,0%	26,0%	12,0%	0,0%
Realitätswesen	25,0%	32,1%	14,3%	7,1%	7,1%	14,3%
Unterrichtswesen	11,1%	22,2%	11,1%	44,4%	11,1%	0,0%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	16,7%	29,2%	18,8%	25,0%	10,4%	0,0%
Erbringung öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	38,6%	19,3%	8,0%	15,9%	5,7%	12,5%
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	18,5%	11,1%	11,1%	18,5%	14,8%	25,9%
Baugewerbe	58,3%	16,7%	16,7%	8,3%	0,0%	0,0%
Forschung & Entwicklung	0,0%	9,1%	0,0%	9,1%	36,4%	45,5%
Datenverarbeitung, Datenbanken	7,1%	21,4%	7,1%	28,6%	21,4%	14,3%
Sonstiges	40,9%	40,9%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%

Tabelle 20: Beschäftigung von Universitätsabsolventinnen nach Branche

In ca. 31 Prozent der Unternehmen, die Akademikerinnen beschäftigen, gibt es keine teilzeitbeschäftigten Akademikerinnen. Der Anteil der Teilzeitdienstverhältnisse ist im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten relativ gering, 53,2

Keine unbefristeten Vollzeitstellen gibt es in 3,3 Prozent der Unternehmen und unbefristet angestellt.

In knapp 60 Prozent der Unternehmen, die Akademikerinnen beschäftigen, ist die überwiegende Mehrzahl (75%) der dort tätigen Akademikerinnen vollzeitlich

### 3.2.4. Anstellungsverhältnisse

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

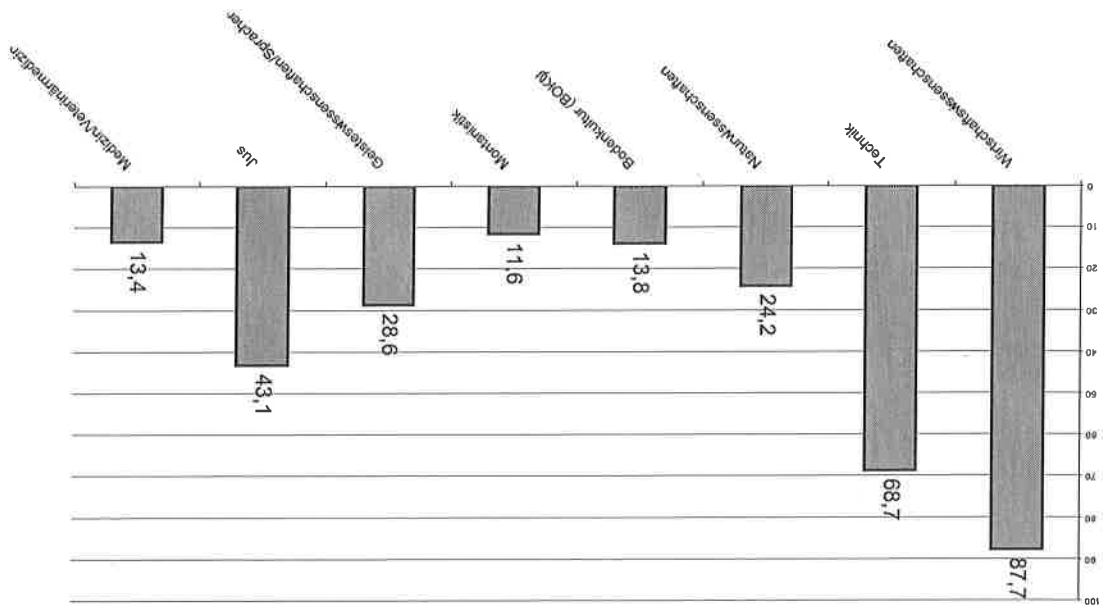


Schaubild 1 Anteil an beschäftigten Akademikerinnen im Betrieb nach Fachrichtung



	<b>Vollzeit unbefristet</b>	<b>Teilzeit unbefristet</b>
Keine	24,2%	28,3%
bis 25%	35,4%	24,2%
26-50%	17,5%	6,7%
51-75%	7,7%	14,2%
Über 75%	15,1%	26,7%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Tabelle 23: Anstellungsverhältnisse von Universitätsabsolventinnen – Frauenanteil**

Rund 19 Prozent der Betriebe geben an, Universitätsabsolventinnen mit Freien Dienstverträgen oder dienstnehmerähnlichen Verträgen zu beschäftigen. Deutlich geringer ist der Anteil der Betriebe, die Frauen vollzeitlich und unbefristet beschäftigen: 24,2 Prozent der Unternehmen geben an, keine Frauen in dieser Anstellungsform zu beschäftigen. Dagegen ist der Anteil an Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten etwas überrepräsentiert.

	<b>Personalleasing / Leiharbeit</b>	<b>Dienstnehmerähnliche Verträge / Freie Dienstverträge</b>
Ja	7,4%	18,8%
Nein	92,6%	81,2%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Tabelle 22: Weitere Beschäftigungsformen von Universitätsabsolventinnen**

In rund 20 Prozent der Unternehmen gibt es geringfügig beschäftigte Akademikerinnen. 7,4 Prozent der Unternehmen mit Akademikerinnenbeschäftigung wenden Akademikerinnen aus Personalleasing- bzw. Leiharbeitsdienstverhältnissen.

	<b>Vollzeit unbefristet</b>	<b>Vollzeit befristet</b>	<b>Teilzeit unbefristet</b>
Keine	3,3%	66,1%	30,5%
Bis 25%	24,1%	26,3%	53,2%
26-50%	3,3%	4,2%	9,1%
51-75%	9,9%	---	1,9%
Über 75%	59,3%	3,4%	5,2%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Tabelle 21: Anstellungsverhältnisse von Universitätsabsolventinnen**

Prozent der Betriebe geben an, bis zu 25 Prozent der Akademikerinnen als Teilzeitmitarbeiterinnen zu beschäftigen.

### **3.2.5. Personalpolitik und Personalentwicklung**

Zwei Drittel der befragten Betriebe geben an, über eine Form der längerfristigen Personalentwicklung zu verfügen.

Ausnahmen davon sind v.a. Betriebe der Branche „Landwirtschaft“: Keines der im Rahmen dieser Befragung untersuchten Unternehmen aus dieser Branche verfügt über Formen längerfristiger Personalentwicklung. Ebenfalls ein nur geringes Maß an Personalplanung zu haben, geben Betriebe der Branche „Herstellung und Verarbeitung von Papier“ an.

### **3.2.6. Berufs- und Karriereverlauf, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten**

Das Gros der Unternehmen bietet den bei ihnen beschäftigten AkademikerInnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten an. Dazu zählen in erster Linie systematische Weiterbildung (72,2%), gefolgt von Führungskräfteachwachststraining (36,6%) sowie Laufbahn- und Karriereplanung (35,6%) und Führungskräfteberatung (33,9%). Eine eher untergeordnete Maßnahme stellt Coaching (25,0%) dar.

### **3.2.7. Stärken- und Schwächenprofil von UniversitätsabsolventInnen**

Besondere Stärken bestätigen die befragten Personalverantwortlichen UniversitätsabsolventInnen hinsichtlich ihres sprachlichen Ausdrucksvermögens, ihres analytischen Denkvermögens, ihres Allgemeinwissens, ihres fachspezifischen Grundlagenwissens, ihrer Motivation und ihrer Selbständigkeit; in Bezug auf alle diese Aspekte sind es zwischen 80 und 95 Prozent der Befragten, die UniversitätsabsolventInnen in diesen Bereichen Stärken zusprechen. Schwächen zeigen UniversitätsabsolventInnen – nach Einschätzung der Befragten – v.a. hinsichtlich ihres praxisbezogenen Handelns (87,2%) und ihres Verhandlungsgeschicks (61,4%). Darüber hinaus werden (aus Arbeitgeberricht) von 79,3 Prozent die finanziellen Ansprüche der UniversitätsabsolventInnen als zu hoch bewertet.

Die an Universitäten vermittelten eher theoretischen Kenntnisse werden von den Arbeitgebern als Stärke angesehen. Die betriebsnäheren praktischen Eigenschaften, wie z.B. Verlässlichkeit, Belastbarkeit, persönliche Auftreten, Kollegialität und zielorientiertes effizientes Arbeiten, liegen im Mittelfeld der Einschätzung. Je mehr die Eigenschaften und Fähigkeiten von Akademikerinnen in

2. Betriebliche, eher anwendungsbezogene Anforderungen: Motivation, Selbstständigkeit, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Belastbarkeit, persönliches Auftreten/Kollegialität, zielorientiertes effizientes Arbeiten, soziale Kompetenz, Managementwissen, Verhandlungsgeschick, finanzielle Ansprüche, praxisbezogenes Handeln.

1. Universitätsbezogene theoretische Kenntnisse: analytisches Denken, sprachliche Ausdrucksfähigkeit, fachspezifisches Grundlagenwissen, Allgemeinbildung, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, rechtliche Kenntnisse

Differenziert man diese Charakteristika, ergeben sich - wie schon in der vorangegangenen Erhebung (Nowak 2001) - zwei grundsätzliche Bereiche, welche in ihren Ausprägungen nur marginal von der Vorstudie (hierbei handelt es sich um die ersten vier Punkte, die in ihrer Rangordnung eine geringfügige Verschiebung erfahren haben) abweichen:

	90,8%	9,2%
<b>Stärke</b>		
Analytisches Denken	88,3%	11,7%
Sprachliche Ausdrucksfähigkeit	86,9%	13,1%
Fachspezifisches Grundlagenwissen	85,5%	14,5%
Allgemeinbildung	83,7%	16,3%
Motivation	82,4%	17,6%
Selbständigkeit	79,6%	20,4%
EDV-Kenntnisse	79,2%	20,8%
Fremdsprachen	73,0%	27,0%
Verlässlichkeit, Pünktlichkeit	71,6%	28,4%
Belastbarkeit	71,2%	28,8%
Persönliches Auftreten / Kollegialität	68,1%	31,9%
Zielorientiertes, effizientes Arbeiten	56,8%	43,2%
Soziale Kompetenz	56,4%	43,6%
Rechtliche Kenntnisse	47,0%	53,0%
Managementwissen	38,6%	61,4%
Verhandlungsgeschick	20,7%	79,3%
Finanzielle Ansprüche	12,8%	87,2%
Praxisbezogenes Handeln		
<b>Schwäche</b>		

Tabelle 24: Stärken und Schwächen von Universitätsabsolventinnen im Arbeitsprozess

Strategien/Medien	
Zeitungsinserate	72,4%
Personalberater	30,6%
Arbeitsmarktservice	23,1%
Abwerbung	6,8%
Stellenausschreibung im Internet	57,0%
Kontakt mit Universitätsinstituten	36,8%
Sichtung vorliegender Bewerbungen	51,9%
Informelle Hinweise (Empfehlungen/über Bekannte)	44,2%
Stellensuche im Internet	16,6%
Jobbörsen, Firmenmessen an bzw. in Kooperation mit Universitäten	20,5%
Kontakte über Feriajobs, Diplomarbeiten, Dissertationen o.ä.	35,6%
Permanente Suche ohne aktuellen Bedarf	9,2%

Tabelle 25: Strategien zur Mitarbeiterrekrutierung

Zwar haben nach wie vor Zeitungsinserate hohe Relevanz für die Personalrekrutierung (72,4%), sprunghaft ist – im Vergleich zu vorangegangenen Untersuchungen – die Bedeutung des Internets gestiegen: 57 Prozent der befragten Firmen nutzen dieses Medium für die Personalsuche. Fast 52 Prozent der befragten Betriebe verwenden nach eigenen Angaben vorliegende Bewerbungsschreiben. Für die Personalrekrutierung sind auch informelle Kontakte und Empfehlungen relevant: 44 Prozent der Personalverantwortlichen greifen nach eigenen Angaben bei der Personalsuche auf diese Informationsquellen zurück. Nur rund 31 Prozent der Unternehmen wenden sich bei der Personalsuche an Personalberatungsunternehmen. Häufiger kommen Kontakte über Feriajobs und Diplomarbeiten (rund 36%) zustande; auch Jobbörsen an bzw. in Kooperation mit Universitäten haben an Bedeutung für die Personalgewinnung zugenommen (20,5%).

Rund 23 Prozent der befragten Unternehmen nehmen Dienstleistungsangebote des Arbeitsmarktservice in Anspruch.

### 3.2.8. Mitarbeiterinnenrekrutierung

Richtung betrieblicher Praxis weisen, desto weniger werden sie als Stärke eingeschätzt.

### 3.2.9. Neuaufnahme von Personal nach Bildungsabschlüssen und Tätigkeitsbereichen

In den letzten beiden Jahren wurden Mitarbeiterinnen in folgenden Bereichen und mit folgenden Qualifikationen neu eingestellt (Mehrfachnennungen möglich):

Im Bereich der **Geschäftsführung/Betriebsleitung** werden in erster Linie Universitätsabsolventinnen zu rund 73 Prozent sowie Absolventinnen Berufsbildender Höherer Schulen (HAK, HTL o.ä.) zu rund 24 Prozent und Fachhochschulabsolventinnen zu rund 8 Prozent eingesetzt.

Auch als Assistenten der **Geschäftsführung/Betriebsleitung** werden vorwiegend Akademikerinnen (51%), BHS-Absolventinnen (34%) und Fachhochschulabsolventinnen (17%) eingesetzt.

Von den Akademikerinnen werden im **Personalwesen** prioritär Wirtschaftswissenschaftlerinnen (rund 61%) und/oder Juristinnen (rund 44%) eingesetzt.

Mit **Sekretariatsaufgaben** befasst sind hauptsächlich BHS- (rund 59%) und AHS-Maturantinnen (19%). Diese beiden Gruppen sind zusammen mit 81 Prozent auch in der **Sachbearbeitung** und im **Einkauf** (77%) die dominante Kraft.

Im Bereich **Finanzen/Buchhaltung** werden hauptsächlich HAK-Absolventinnen (60%) und Akademikerinnen eingesetzt. Der **Rechtsbereich** ist klarerweise die Domäne der Juristinnen (79%).

Akademikerinnen (48%), BHS-Absolventinnen (45%) und Fachhochschulabsolventinnen (22%) sind maßgeblich für **Marketing und Vertrieb** verantwortlich. Neben BHS-Maturantinnen (54%) und Akademikerinnen (36%) fällt der hohe Anteil von Fachhochschulabsolventinnen (23%) auch im Bereich **Kundenbetreuung/Kundenservice** auf, zumal die relativ neue Ausbildungsrichtung „FH“ berücksichtigt werden muss.

In den Unternehmen der **EDV und Informations- und Kommunikationstechnologie** sind erwartungsgemäß vorwiegend BHS-Absolventinnen (60%), zu einem Drittel Akademikerinnen und zu einem Viertel Absolventinnen einer FH tätig.

Die in der Stichprobe erfassten Betriebe/Institutionen wurden nach ihrem Rekrutierungsverhalten von Akademikerinnen während der beiden letzten Jahre und nach ihrem voraussichtlichen Bedarf für die kommenden zwei Jahre befragt: Am häufigsten wurden *Wirtschaftswissenschaftlerinnen* (rund 17% der Betriebe stellen 1 bis 5 Akademikerinnen an) eingestellt, und dieser Prozentsatz soll sich auch in den nächsten beiden Jahren nicht ändern (Einstellungszahlen von mehr als 5 Personen bleiben aufgrund der geringen Anzahl von Betrieben, die eine solche angeben, hier und im folgenden unberücksichtigt). Wirtschaftswissenschaftlerinnen wurden in den letzten zwei Jahren hauptsächlich in den Branchen „Maschinenbau“ (rund 18%) und „Kredit- und Versicherungs-wesen“ (rund 20%) neu eingestellt; im „Maschinenbau“ (rund 22%) wird in den nächsten zwei Jahren der Anteil an Neueinstellungen voraussichtlich zunehmen, während er im „Kredit- und Versicherungswesen“ (rund 5%) deutlich abnimmt. Gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Wirtschaftswissenschaftlerinnen werden durchgängig von allen Branchen der befragten Betriebe verzeichnet. Anders bei den *Technikerinnen*: Hier dürfte der Aufnahmebedarf (17% Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren) weitestgehend gedeckt sein, so dass nur mehr mit einer Zunahme von 3,5 Prozent zu rechnen ist. Diese liegt in erster Linie in der „Herstellung von Chemikalien“ (rund 29%) und im Dienstleistungssektor (rund 18%).

### 3.2.10. Personalaufnahme von Akademikerinnen nach Studienabschlüssen und Branchen

Sonstige Abschlüsse und Tätigkeitsbereiche stellen eine quantität négligeable dar und bedürfen keiner besonderen Erwähnung. Absolventinnen und zu rund einem Viertel Lehrlinge. Pflichtschulabsolventinnen (41%) tätig; in der *Logistik* fast zur Hälfte BHS-Im Bereich *Produktion und Fertigung* sind in erster Linie Lehrlinge (47%) und Absolventinnen (28%) sind in diesem Bereich anzutreffen. *Forschung und Entwicklung* war und ist klarerweise ein Schwerpunkt von Uni-versitätsabsolventinnen (71%), aber auch BHS-Absolventinnen (44%) und FH-

Gleichbleibend schlechte Beschäftigungsmöglichkeiten – zwischen rund 2 und 3 Prozent Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren und ebenso wenige werden für die nächsten 2 Jahre erwartet – gelten für *Naturwissenschaftlerinnen, Absolventinnen der Bodenkultur, Medizinerinnen und Veterinärmedizinerinnen*, ähnlich ist die Situation auch bei *Juristinnen*.

Eine unerwartet starke Steigerung der Nachfrage zeigt sich hingegen bei *Montanistikabsolventinnen*: Warden im genannten Zeitraum solche nur von rund drei Prozent der Betriebe eingestellt, so sollen es in der nächsten Zeit rund 8 Prozent der Betriebe sein.

Besonders im Dienstleistungssektor ist in den nächsten zwei Jahren mit einer Bedarfszunahme von ca. 35 Prozent zu rechnen.

Eine leichte Besserung zeichnet sich auch für *Geisteswissenschaftlerinnen/Absolventinnen von Sprachwissenschaften* ab: Die befragten Betriebe sehen mehr als eine Verdoppelung des Bedarfs in den nächsten beiden Jahren gegeben (von 4,1 auf 9,4%).

Speziell im „Kredit- und Versicherungswesen“ wird mit einem zusätzlichen Bedarf in diesem Zeitraum gerechnet.

### 3.2.11. Neueinstellungen von Akademikerinnen nach Tätigkeitsbereichen/Abteilungen und Fachrichtungen

Die Absolventinnen der *wirtschaftswissenschaftlichen Studien* finden – im Vergleich zu Absolventinnen der anderen Studienbereiche – das größte Spektrum an betrieblichen Einsatzgebieten vor. Den größten Personalbedarf für Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien bietet insbesondere der Betriebsbereich Finanzen und Buchhaltung, gefolgt von den Bereichen Marketing und Vertrieb, Personalwesen sowie Geschäftsführung und Betriebsleitung.

Absolventinnen *technischer Studienrichtungen* werden von den befragten Betrieben in folgenden Unternehmensbereichen verwendet: Forschung und Entwicklung, Produktion und Fertigung sowie EDV/IKT.

*Naturwissenschaftlerinnen* (ähnlich wie Absolventinnen der Bodenkultur und der Montanistik) werden am ehesten im Bereich der Forschung und Entwicklung eingesetzt.

Absolventinnen von geisteswissenschaftlichen Studien und Sprachwissenschaften sind häufig im Sekretariat, im Marketing und in der Kundenbetreuung tätig.

Die hauptsächlichsten Schwerpunkte von Absolventinnen der Rechtswissenschaften sind die Betriebsbereiche Rechtswesen und Personalwesen.

Medizinerinnen und Veterinärmedizinerinnen arbeiten zu einem geringen Prozentsatz in der Forschung & Entwicklung.

Tabelle 26: Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen/Abteilungen und Fachrichtungen

Fachrichtungen	Geschäftsführung/Betriebsleitg.	Assistenz: Geschäftsführung / Betriebsleitung	Sekretariat	Personalwesen	Sachbearbeitung / Verwaltung	Finanzen / Buchhaltung	Rechtsbereich (Rechtsabteilung)	Beschaffung / Einkauf	Marketing / Vertrieb	Kundenbetreuung / -service	EDV/IKT	Forschung / Entwicklung	Produktion / Fertigung	Logistik
Tätigkeitsbereiche/ Abteilungen	54,5%	53,1%	34,8%	60,6%	51,4%	92,1%	12,7%	45,2%	72,2%	45,5%	31,0	6,5%	6,4%	41,7%
Wirtschaftswissenschaften	34,7%	18,8%	4,3%	2,0%	25,7%	3,2%	---	41,9%	18,3%	27,3%	73,8%	76,3%	74,5%	45,8%
Technik-TU's	6,6%	3,1%	4,3%	2,0%	5,7%	---	---	6,5%	2,6%	7,1%	4,8%	17,2%	6,4%	12,5%
Naturwissenschaften	5,0%	7,8%	---	1,0%	4,3%	0,8%	---	3,2%	3,5%	7,1%	1,2%	9,7%	4,3%	8,3%
Boku-Wien	4,1%	3,1%	---	---	1,4%	---	---	3,2%	3,5%	4,0%	1,2%	11,8%	6,4%	8,3%
Montanistik	4,1%	3,1%	---	---	1,4%	---	---	3,2%	3,5%	4,0%	1,2%	11,8%	6,4%	8,3%
Geisteswissenschaften / Sprachen	5,4%	13,3%	47,8%	12,1%	20,0%	2,4%	0,8%	---	15,7%	15,2%	1,2%	6,5%	8,5%	---
Rechtswissenschaften	19,4%	25,0%	13,0%	44,4%	28,6%	6,3%	91,1%	12,9%	5,2%	20,2%	4,8%	1,1%	2,1%	---
Medizin / Veterinärmedizin	5,8%	1,6%	---	1,0%	---	---	---	---	---	---	1,2%	9,7%	6,4%	---

### 3.2.12. Einstellung von Universitätsabsolventinnen nach Verantwortlichkeit im Betrieb

Das Gros der Universitätsabsolventinnen arbeitet in 70 Prozent der befragten Betriebe weisungsgebunden.

60 Prozent der Betriebe geben an, dass bis zu 50 Prozent der Absolventinnen eigenverantwortlich arbeiten, und 80 Prozent, dass sie sich in leitender Position befinden.

Bei Betrieben, welche keine Einstellungen vornehmen, ist der Anteil von „Weisungsgebundenen“ niedriger als bei anderen und umgekehrt der Anteil von



Personen, die sich in „leitender Position“ befinden und „eigenverantwortlich“ arbeiten, höher.

### **3.2.13. Motive für Neueinstellungen von AkademikerInnen**

Die am häufigsten genannte Motive für die Neueinstellung von UniversitätsabsolventInnen sind Personalfluktuationen bzw. der Ersatz von Abgängen; mehr als drei Viertel der befragten Betriebe stimmten diesem Argument zu.

*Die Erhöhung der Qualifikationsprofile in Kernbereichen des Betriebes ist für mehr als zwei Drittel der Betriebe ein maßgeblicher Einstellungsgrund für AkademikerInnen.*

Veränderungen in der Arbeitsorganisation (neue Aufgabenprofile, Aufgabenerweiterung, Flexibilisierung) sind für 59,6 Prozent, der Einsatz neuer Technologien für 37 Prozent, Internationalisierung ist für 37,6 Prozent, die Ausweitung von F&E-Aktivitäten für 36,2 Prozent, eine Änderung der Betriebsorganisation für 44,3 Prozent der befragten Betriebsverantwortlichen Motive für die Neueinstellung von AkademikerInnen.

Ein hohes Maß an Flexibilität bzw. Bereitschaft zur Anpassung an Gegebenheiten des Arbeitsmarktes (UniversitätsabsolventInnen „übernehmen auch Aufgaben unter ihrem Qualifikationsniveau“) seitens der UniversitätsabsolventInnen ist für 39,4 Prozent der Betriebe Motiv für eine Aufnahme.

Sinkende Gehaltsanforderungen der UniversitätsabsolventInnen sind dagegen in vergleichsweise geringerem Ausmaß ausreichende Motivation für eine Einstellung (24,8% der Befragten stimmen dieser Aussage zu).

In nur 15 Prozent der Fälle dauert die Einschulungszeit der Absolventinnen weniger als vier Wochen. Die Einarbeitungsphase für neuingestellte Akademikerinnen beträgt in rund 60 Prozent der befragten Betriebe zwischen zwei und sechs Monaten. Eine Einarbeitungsphase, die zwischen sechs Monaten und bis zu einem Jahr dauert, gibt es in knapp 18 Prozent der Unternehmen. Knapp 7 Prozent der befragten Betriebe nennen eine Einarbeitungsphase, die länger als ein Jahr dauert.

**3.2.15. Einschulung und Einarbeitungsphase**

Befragt nach den Einstellungskriterien für Universitätsabsolventinnen geben die Personalverantwortlichen folgendes an: Bereits vorhandene gute EDV-Anwenderkenntnisse (63%), bereits vorhandenes Experten-/Spezialwissen (57%), gefolgt von einer besonders starken Persönlichkeit mit Führungsvermögen (55%) stehen an erster Stelle; Fremdsprachenkenntnisse auf Business-Niveau (41%) sowie Ehrgeiz und Aufstiegswille (38%) sind ebenfalls relevant. Vergleichsweise unbedeutend sind verschiedene Zusatzqualifikationen (26%), Theoriekompetenz (24%), internationale (Berufs-)Erfahrungen (20%), die Länge der Studierendauer (16%) und Postgraduale Ausbildungen wie z.B. Universitätslehrgänge (14%); nahezu irrelevant ist das Thema der Abschlussarbeit (8%).

**3.2.14 Kriterien für Neueinstellungen von Akademikerinnen**

	<b>Trifft zu</b>	<b>Trifft nicht zu</b>
Ersatz durch Abgänge bzw. Fluktuation von Universitätsabsolventinnen	76,2%	23,8%
Steigende Internationalisierung (z.B. neu Auslandsmärkte)	37,6%	62,4%
Erhöhung der Qualifikationsprofile in den Kernbereichen des Betriebes	67,3%	32,7%
Ausweitung der F & E-Aktivitäten	36,2%	63,8%
Einsatz neuer Technologien (EDV)	37,0%	63,0%
Änderungen der Betriebsorganisation	44,3%	55,7%
Veränderungen in der Arbeitsorganisation (neue Aufgabenprofile, Aufgabenerweiterung, Flexibilisierung etc.)	59,6%	40,4%
Universitätsabsolventinnen haben sinkende Gehaltsforderungen und werden deshalb attraktiver	24,8%	75,2%
Modernisierung des Betriebes nur mit hochqualifizierten/akademischen Fachkräften (von einer Universität) erfolgreich durchzusetzen	34,2%	65,8%
Steigende Flexibilität von Universitätsabsolventinnen (übernehmen auch Aufgaben unterhalb ihres Ausbildungsniveaus)	39,4%	60,6%

**Tabelle 27: Gründe für die Neueinstellung von Universitätsabsolventinnen im Betrieb**

1.500.-- begnügen.

Demgemäß müssen sich nur 1,8 Prozent aller Absolventinnen mit weniger als €

2.500.-- und € 2.999.-- zu zahlen und 5,6 Prozent mehr als € 3.000.--

Prozent der befragten Unternehmen angeben, EinstiegeInnen zwischen €

eher die Ausnahme von der Norm darstellen) rechnen, wenigstens auch 14,5

einem Einstiegsgehalt zwischen € 1.500.-- und € 2.500.-- (€ 3.000.-- dürften

Wie nachstehende Tabelle zeigt, können rund drei Viertel der Absolventinnen mit

### 3.2.16. Einstiegsgehälter

Prozent	
4,5%	Gutes Abschlussergebnis der Ausbildung
47,0%	Vorhandene Berufspraxis
3,6%	Thema der Abschlussarbeit
22,5%	Besondere Zusatzqualifikationen
2,9%	Kurze Studiendauer
4,7%	Postgraduale Ausbildungen
12,1%	Internationale (Berufs-)Erfahrungen
2,8%	Sonstiges
100,0%	Gesamt

Tabelle 28: Faktoren der Verkürzung der Einschulungszeiten

praktisch keinen Einfluss auf die Dauer der Einschulungszeiten hat.

Befragten die Einschulungsphase, während die „Kürze der Studiendauer“ (2,9%)

„postgradualen Ausbildungen“ verkürzt nach Einschätzung von 4,7 Prozent der

stimmung;

Weniger bedeutend ist das „Thema der Abschlussarbeit“ mit nur 3,6 Prozent Zu-

fahrungen“ 12,1%)

xis“ (47,0%), „besondere Zusatzqualifikationen“ (22,5%) und „internationale Er-

be zufolge durch folgende Kriterien erreicht werden: „vorhandene Berufspra-

Eine Verkürzung der Einschulungszeiten kann den Angaben der befragten Betrie-

sen“ sowie „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“;

liegenderweise v.a. in den befragten Betrieben der Branchen „Unterrichtsw-

mehr als 12 Monate). Relativ kurze Einschulungszeiten gibt es dagegen nahe-

Betriebe der Branche „Energie- und Wasserversorgung“ (Einschulungsdauer:

Überproportional lang ist die Dauer der Einschulungszeit in einigen der befragten

Brutto-Einstiegsgehälter in €					
Branche	Bis 1.499,-	1.500,-1.999,-	2.000,-2.499,-	2.500,-2.999,-	Über 3.000,-
Landwirtschaft	28,6%	42,9%	28,6%	28,6%	--
Erzbergbau	--	50,0%	50,0%	50,0%	--
Herstellung und Verarbeitung von Papier	--	12,5%	62,5%	12,5%	12,5%
Herstellung von Chemikalien	--	8,3%	58,3%	33,3%	--
Maschinenbau	--	12,2%	51,2%	26,8%	9,8%
Herstellung von Büromaschinen	--	11,8%	52,9%	23,5%	11,8%
Energie- und Wasserversorgung	--	8,3%	66,7%	16,7%	8,3%
Kredit- und Versicherungswesen	2,6%	55,3%	39,5%	2,6%	--
Realitätswesen	--	47,8%	39,1%	13,0%	--
Unterrichtswesen	--	87,5%	12,5%	--	--
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	7,9%	28,9%	47,4%	7,9%	7,9%
Erbringung öffentlicher Dienstleistungen	1,7%	31,0%	48,3%	15,5%	3,4%
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	--	14,3%	66,7%	14,3%	4,8%
Baugewerbe	--	33,3%	50,0%	--	16,7%
Forschung und Entwicklung	8,3%	66,7%	25,0%	--	--
Datenverarbeitung, Datenbanken	--	15,4%	84,6%	--	--
Sonstiges	--	15,4%	61,5%	15,4%	7,7%

Tabelle 30: Brutto-Einstiegsgehälter von Universitätsabsolventinnen nach Wirtschaftsklassen

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt liegt zwischen € 1.500,- und € 2.500,- und ist weitgehend unabhängig von der Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe. Jeweils mehr als 80 Prozent der befragten Betriebe der Branchen „Unterichtswesen“, „Kredit- und Versicherungswesen“, „Realitätswesen“, „Datenverarbeitung, Datenbanken“ und „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ liegen in diesem Gehaltsspektrum. Überdurchschnittlich hohe Einstiegsgehälter bezahlen v.a. Betriebe der Branchen „Herstellung von Chemikalien“, „Energie- und Wasserversorgung“ sowie „Maschinenbau“.

Prozent	
Bis 1.499,-	1,8%
1.500,- bis 1.999,-	26,5%
2.000,- bis 2.499,-	51,6%
2.500,- bis 2.999,-	14,5%
Über 3.000,-	5,6%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 29: Brutto-Einstiegsgehälter (€) von Universitätsabsolventinnen

### 3.2.17. Einstellungsbehindernisse

#### Altersgrenzen

Nach Angabe der befragten Betriebe bestehen bei nur rund ein Viertel von ihnen Altersgrenzen bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen nach oben hin. Jeweils etwa 10 Prozent der Betriebe geben Altersobergrenzen zwischen 30 und 35 Jahren für Neueinstellungen an, etwas mehr nennen ein Alter von unter 45 Jahren als Grenze.

In Hinsicht auf altersbedingte Einstellungsbeschränkungen sind keine wesentlichen geschlechts- oder bildungsspezifischen Differenzen (mit oder ohne Uni- oder FH-Abschluss) auszumachen

#### Argumente gegen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Hälfte der Betriebe gibt als Argument für eine unbefristete Personaleinstellung an, dass

der Betrieb zusehends auf Personalflexibilisierung setzt, und fast ebenso viele (46%), dass man sich nach schwankenden Auftragslagen richten muss.

Alle anderen Argumente wie „FH- AbsolventInnen kommen dem Betrieb günstiger“ (16,8%), die „Personalstruktur soll jung gehalten werden“ (15,5%) und die „Motivation/Einsatz von UNI-AbsolventInnen sind höher“ (15,8%) sind eher sekundär.

Allen anderen Items kommt – aus der Sicht der Personalverantwortlichen – kaum eine Bedeutung zu, wie nachstehende Tabelle zeigt:

**Tabelle 31: Gründe gegen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis von UniversitätsabsolventInnen**

	trifft zu	Trifft nicht zu
Betrieb kann sich finanziell keine unbefristet angestellten UniversitätsabsolventInnen leisten	6,3%	93,7%
Betrieb muss sich im Personaleinsatz nach schwankenden Auftragslagen richten	46,0%	54,0%
Betriebliche Personalplanung setzt zunehmend auf Personalflexibilisierung	49,8%	50,2%
Personalstruktur soll jung gehalten werden	15,5%	84,5%
FH-AbsolventInnen kommen dem Betrieb günstiger	16,8%	83,2%
UniversitätsabsolventInnen sind für einen dauerhaften Einsatz im Betrieb überqualifiziert	9,2%	90,8%
Motivation / Einsatz von UniversitätsabsolventInnen ohne unbefristete Anstellung sind höher	15,8%	84,2%

### 3.2.18. Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung

Zur Beantwortung der Frage, wie die Beschäftigungsentwicklung von Universitätsabsolventinnen, differenziert nach Fachbereichen, eingeschätzt wird, wurden folgende Items beantwortet:

1. „Beschäftigungszunahme“
2. „Beschäftigungsrückgang“
3. „Beschäftigungsentwicklung ist nicht absehbar“
4. „Branche ist für diesen universitären Fachbereich irrelevant“

Demnach ist mit der stärksten Zunahme der Beschäftigung für Absolventinnen der Technischen Universitäten (+56,5%), gefolgt von jenen der Wirtschaftswissenschaften (+52,7%) und Juristinnen (+27,7%) zu rechnen.

Wie die nachstehende Tabelle zeigt, weisen alle anderen Bereiche deutlich geringere Zuwachspronosen auf; allerdings muss hinzugefügt werden, dass durchschnittlich von einem Fünftel der Befragten die Entwicklung derzeit nicht absehbar ist.

Tabelle 32: Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung für Universitätsabsolventinnen (bis 2010)

Wissenschaftsbereich / Fachbereich	Beschäftigungszunahme	Beschäftigungsabnahme	Entwicklung derzeit nicht absehbar	Branche für Fachbereich irrelevant
Wirtschaftswissenschaften	52,7%	6,7%	28,9%	11,4%
Technik, Technische Universitäten	56,5%	4,9%	16,6%	22,0%
Rechtswissenschaften	27,7%	11,7%	29,5%	31,1%
Montanistik (Montan- und Leoben)	12,4%	7,0%	18,5%	62,1%
Naturwissenschaften	12,9%	9,4%	23,7%	53,9%
Geisteswissenschaften/Sprachen	13,1%	10,9%	22,9%	53,1%
Medizin / Veterinärmedizin	13,1%	5,9%	12,0%	69,0%
Bodenkultur (BOKU Wien)	11,0%	6,7%	19,3%	63,0%

### 3.2.19. Konkurrenz zwischen Universitätsabsolventinnen und Personen mit anderen Bildungsabschlüssen

Vier Fünftel der befragten Personalverantwortlichen geben an, dass Universitätsabsolventinnen in Kernbereichen ihrer betrieblichen Tätigkeit durch Personen

Befragt nach den relevanten Faktoren für eine positive berufliche Entwicklung von Universitätsabsolventinnen geben die Personalverantwortlichen in erster Linie „mehr praxisorientierte Kenntnisse“ (87%) gefolgt von „mehr Flexibilität sich auf neue Anforderungen im Betrieb einzustellen“ (58%) sowie „Kenntnisse in neuen Technologien – Internet, Netzwerke, Datenbanken etc.“ (55%) an.

Bildungsabschlüsse	
Fachhochschule	24,4%
Studienabbruch	9,7%
AHS	3,6%
BHS (HAK, HTL o.ä.)	15,4%
FacharbeiterInnen	5,3%
Langjährige Berufserfahrung, unabhängig vom formalen Schulabschluss	40,9%
Sonstiges	0,9%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 33: Ersetzbarkeit von Universitätsabsolventinnen durch:

(Arzt/Ärztin, JuristIn).  
 Nicht ersetzbar durch andere Bildungsabschlüsse sind selbstverständlich Berufe für deren Ausübung ein akademischer Grad die *conditio sine qua non* darstellt  
 keinen Abbruch tut.

Linie PraktikerInnen, was allerdings der Relevanz eines Universitätsstudiums jene 78 Prozent, welche AkademikerInnen für ersetzbar halten, suchen in erster rufliche Tätigkeit einschätzen (siehe auch AbsolventInnenbefragung).  
 Diese Einschätzung wird auch durch die Erfahrung berufstätiger AkademikerInnen gestützt, die in hohem Anteil berufliche Praxis als relevant für ihre derzeitige be-

30 Jahre“ fordern das schier Ummögliche).  
 mutende Inserate wie „Suche AkademikerIn mit langjähriger Praxis, Höchster ein Allgemeinwissen über den spezifischen Bereich zu vermitteln (skurril an nicht Aufgabe der Universitäten in erster Linie berufs bildend zu sein, sondern nen eines Studiums eine solche beziehen können bzw. ist es bekannterweise für diese Einschätzung ist. Legitim ist allerdings die Frage, woher **AbsolventIn-** anzunehmen, dass v.a. mangelnde praktische Qualifikation ausschlaggebend Folgt man den weiter oben dargestellten Ergebnissen dieser Untersuchung so ist

ersetzbar sind.  
 mit anderem Bildungsabschluss bzw. unterschiedlichem Qualifikationsniveau

Weniger wichtig erscheinen „Studien, welche mehr in direkte Berufe münden“ (38%), „eine bessere Darstellung der einzelnen Studieninhalte – welche Studieninhalte befähigen für welche Aufgaben?“ (21%) und „kürzere Studienzeiten wie z.B. Bakkalaureatsstudien“(21%); „Auslandserfahrungen während des Studiums“ werden nur von knapp 6 Prozent der Befragten Bedeutung beigemessen.



Überblick

Zwar haben einige wirtschaftsferne Studienrichtungen starke Zuwächse zu verzeichnen, jedoch haben hauptsächlich universitäre Studien in den Aus- bildungsbereichen Wirtschaft und Technik zugenommen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (in erster Linie Betriebswirtschaft, Handelswissen- schaft und Volkswirtschaft) haben in den Jahren 1991 bis 2001 ihr Ar- beitsmarktangebot um 84 Prozent vergrößert, die Ingenieurwissenschaften (ohne Montanistik) um 72 Prozent. Es dürften viel weniger Fachrichtungs- proportionen denn viel mehr die quantitativen Zuwächse generell, die ab- nehmende Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die langen Studi- enzeiten und die ungünstige Wirtschaftslage für die Veränderung der Ar- beitsmarktsituation verantwortlich sein.

Im Vergleich zum gesamten Hochschulbereich (Frauenanteil bei den Ab- schlüssen 2000/2001: 49,4%) sind Frauen in den interessierenden Fach- bereichen nicht nur deutlich seltener vertreten, der Abstand zwischen Männern und Frauen hat sich in der letzten Dekade noch vergrößert (1990/1991: 16,4 Prozentpunkte; 2000/2001: 18,8 Prozentpunkte).

Nach einem leichten Anstieg des Frauenanteiles bei Erstabschlüssen natur- wissenschaftlich-technischer Studien im Verlauf der letzten Dekade sind Frauen in diesem Fachbereich immer noch unterrepräsentiert. Ihr Anteil lag im Studienjahr 2000/2001 bei weniger als einem Drittel (30,6%). Auf- grund des rückgängigen Frauenanteils bei den StudienanfängerInnenzah- len seit dem Studienjahr 1998/1999 ist mit einer relevanten Präsenz von Frauen in Fachbereich in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.

Generell werden von Studierenden/AbsolventInnen verstärkt folgende Fähig- keiten bzw. Qualifikationen gefordert:

- Intellektuell-akademische Fähigkeiten (wie Lernfähigkeit, Konzentri- onsfähigkeit)

Im Rahmen der Absolventinnenbefragung wurden 1.430 Universitätsabsolventinnen der Universität Wien schriftlich befragt. Der postale Rücklauf war mit rund 22 Prozent sehr zufriedenstellend. Die Stichprobe kann und soll hiermit durchaus den Anspruch auf Repräsentativität erheben. Die Aktualität der Resultate ist durch die Befragten des Studienjahres 2003 (WS und SS) gewährleistet.

### Absolventinnenbefragung

Stark steigend hingegen ist er in den Bereichen „Telekommunikation“, „Sonstige Dienstleistungen“, „Consulting“, „Handel, Gewerbe“, „Medien, Unterhaltung“, gleichbleibend bei „Unterricht, Bildung“ und „Druckereien“.

Sukzessive ging die Nachfrage nach IT-Fachkräften in den letzten Jahren zurück: In der gesamten IT-Branche von 42,5 Prozent (2001) auf 28,3 Prozent (2003); verteilt auf die einzelnen Branchenanteile heißt dies: Die Nachfrage nach IT-Fachkräften ist aktuell stark sinkend in den Bereichen „Produktion gesamt“, sinkend im Bereich „Banken, Versicherungen“ und „Öffentliche Dienstleistungen“.

Nach wie vor besteht eine relativ geringe Arbeitslosigkeit von Graduierten: Die überwiegende Mehrheit der Akademikerinnen (79%) ist angestellt, rund ein Zehntel ist selbständig oder freiberuflich tätig und nur 4 Prozent arbeitslos bzw. auf Beschäftigungssuche; ein ähnlich hoher Anteil (vorwiegend Frauen) ist mit der Kindererziehung beschäftigt. Nimmt man die Rate beschäftigungsloser Graduiert(er) als Maßstab, so wiesen Spanien (mit 10%), Frankreich (7%) und Italien (5%) größere Übergangsprobleme auf; Österreich liegt etwa im Durchschnitt der Befragungsländer.

- Wissenshaftlich-fachliche Kenntnisse (wie fachspezifische theoretische Kenntnisse, Methodenkenntnisse)
- Professionell-operative Fertigkeiten (wie EDV-Fertigkeiten)
- Sozial-interaktives Vermögen (wie MitarbeiterInnenführung, Verhandeln)

Dominant sind die tristen beruflichen Perspektiven, obgleich auch enttäuschte Erwartungshaltungen und die überlaufenen Universitäten eine Rolle spielen („Derzeitige Studiensituation ist untragbar – keine Seminarplätze, Massensituation“ oder: „Möchte noch mehr klassisches Bildungswissen erlangen, also statt Politikwissenschaft z.B. Kunstgeschichte“; „In Publizistik wird nur Theorie vermittelt, Praxis notwendig, keine Beruflichste Begründungen:

Hoch ist die Zufriedenheit mit der gewählten Studienrichtung: Mehr als vier Fünftel (80,2%) würden diese Wahl nochmals treffen; jene, die diese Studienrichtung nicht nochmals wählen würden, haben hierfür unterschiedliche Stichprobe dar.

Die Abschlüsse in Geistes- und Kulturwissenschaft (19%), Medizin/Pharmazie (14,4%), Rechtswissenschaft (13,5%) sowie Psychologie/Pädagogik/Pflegewissenschaften (13,2%) stellen rund 60 Prozent der Juristinnen in der Stichprobe erklären.

Dies lässt sich nicht zuletzt durch den hohen Anteil von Medizinerinnen und ein Hauptfach bzw. ein Hauptstudium und ein Nebenfach.

Von den Absolventinnen hatten 58,7 Prozent ein Hauptfach, 29,0 Prozent ein Hauptstudium und ein Nebenfach, 5,5 Prozent 2 Hauptstudienfächer, 3,5 Prozent ein Hauptstudium und 2 Nebenfächer. 2,6 Prozent und 0,6 Prozent 2 Hauptstudienfächer und 2 Nebenfächer abgeschlossen. Mit anderen Worten: Fast 90 Prozent der Absolventinnen belegten entweder nur ein Hauptfach bzw. ein Hauptstudium und ein Nebenfach.

### Studienrichtungen

Auffallend ist das relativ geringe Durchschnittsalter der Respondentinnen: 31,3 Prozent waren zum Zeitpunkt der Befragung jünger als 25 Jahre, 45,1 Prozent zwischen 26 bis 30 Jahren und nur 13,5 Prozent zwischen 31 und 35 Jahren alt. Der Anteil der 36jährigen und älter beträgt rund 10 Prozent.

Rund 64 Prozent der Respondentinnen sind weiblichen, rund 36 Prozent männlichen Geschlechts. Dies lässt sich durch den extrem hohen Frauenanteil an geistes- und kulturwissenschaftlichen Studien erklären.

schanzen"; „Meine Interessen hätten mit der VWL eine höhere Korrelation gehabt, jedoch nicht frappanter Fehler, IBWL war o.k.“)

### **Beschäftigung und Beruf**

Zum Befragungszeitpunkt gingen 84,5 Prozent einer beruflichen Tätigkeit nach. Davon waren 6,1 Prozent arbeitslos, dies aber mit geringfügiger Beschäftigung.

Die Arten der Erwerbstätigkeit gliedern sich wie folgt: Nicht-leitende Angestellte in Vollzeit (28,4%), Nicht-leitende Angestellte in Teilzeit (8,8%), Leitende Angestellte in Vollzeit (4,2%), Leitende Angestellte in Teilzeit (2,5%), Beamte in Vollzeit (3,9%), Beamte in Teilzeit (1,8%), Vertragsbedienstete in Vollzeit (11,2%), Vertragsbedienstete in Teilzeit (5,6%).

Auffallend hoch ist die Anzahl der Freien Dienstverträge (14,0%) sowie die der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (10,9%). Selbständig ohne Gewerbeschein (auf Werkvertragsbasis) arbeiten 3,5 Prozent und als Selbständige mit Gewerbeschein 2,8 Prozent der Befragten.

### **Frühere berufliche Tätigkeiten, Vorbereite**

Für nur ein Drittel der Befragten ist der aktuelle Arbeitsplatz auch ihre erste berufliche Tätigkeit, während zwei Drittel schon vorher Berufe oder aber auch „Jobs“ ausgeübt haben. Diese Tätigkeiten bestanden vorwiegend in „klassischen“ Studentenjobs, wie z.B. „Kellnerin“, „Botenfahrerin“ oder „Interviewerin“; in anderen Fällen gingen die Absolventinnen bereits einer „regulären“ Arbeit („Verkäuferin“, „Studentenassistentin“) nach.

Ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes im Sinne einer vertikalen Mobilität fand – angesichts der kurzen Betriebszugehörigkeit – bisher kaum statt: Rund 80 Prozent wechselten ihn noch nicht, rund 9 Prozent wechselten in eine „gleichwertige“ Position, rund 10 Prozent in eine „höherwertige“ Position, und nur knapp ein Prozent erfuhr den „Abstieg“ in eine „schlechtere“ Position.

Rund 61 Prozent der Respondentinnen betonen, dass sie die berufsrelevanten Kenntnisse bzw. Fertigkeiten sowohl im Studium als auch in der derzeitigen beruflichen Tätigkeit erworben hätten, was aber nicht zu einer In-

Bezogen auf die Gesamtheit der beschäftigten Akademikerinnen fallen besonders Betriebe folgender Branchen durch hohe Anteile auf: Erbringung sonstiger öffentlicher und privater Dienstleistungen (17%), Gesundheitswesen (13%) und Maschinenbau (12%) und im Kredit- und Versicherungswesen (12%). Eine überdurchschnittliche Beschäftigung von Universitätsabsolventinnen (50% und mehr Absolventinnen) ist in Betrieben folgender Branchen festzustellen: Erbringung von öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (36%), unter-

geren Anteil ein. Anzahl der Branchen, in denen Akademikerinnen beschäftigt sind, einen geringen Anteil ein. wobei hier mutmaßlich die Turnusärztinnen zu berücksichtigen sind) nach der Weise sehr hoch – nehmen aber (mit Ausnahme des Gesundheitsbereiches, zogene Dienstleistungen (81,5%) und Unterrichtswesen (77,8%) – logischerweise (100%), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (82,4%), unternehmensbezogene Dienstleistungen sind die Anteile in den Bereichen Forschung und Entwicklung

Nach Branchen betrachtet, ergibt sich ein heterogenes Bild der Akademikerinnenbeschäftigung:

Mehr als 2 Drittel der befragten Betriebe beschäftigen Akademikerinnen. Ein knappes Drittel der befragten Betriebe beschäftigt keine Akademikerinnen. Der Anteil der Betriebe, in denen mehr als 50 Prozent der Mitarbeiterinnen über einen akademischen Abschluss verfügen, liegt unter 7 Prozent. Den größten Anteil – mehr als ein Viertel – innerhalb der befragten Unternehmen stellen Betriebe mit einem Akademikerinnenanteil bis zu 5 Prozent aller Beschäftigten.

## Betriebsbefragung

dem Studium. Interpretation hinsichtlich einer Gleichwertigkeit von Studium und praktischer Tätigkeit verteilen soll. Das Studium ist größtenteils Voraussetzung für die derzeitige berufliche Tätigkeit, im besonderen für Ärztinnen, Pharmazeutinnen und Juristinnen, was sich auch in 18 Prozent der Nennungen manifestiert. Rund 39 Prozent geben an, ihre berufsrelevanten Kenntnisse schon parallel zum Studium erworben zu haben und nur 9 Prozent nach

nehmensbezogene Dienstleistungen (23%), F&E (16%) und Realitätenwesen (13%).

Keine oder keine nennenswerten Beschäftigungsanteile sind in den Bereichen Erzbau, Baugewerbe, Landwirtschaft sowie Herstellung und Verarbeitung von Papier auszumachen.

## Literaturverzeichnis

- Burkhardt/Schomburg/Teichler, Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien, BMBF, Bonn 2000
- Guggenberger, Kellermann, Sagmeister, Universitätsstudium und Akademikerbeschäftigung in Europa – Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung, Vier Jahre nach Studienabschluss, Österreichische Teilstudie, Klagenfurt, September 2001
- Mertens/Kaiser (Hg.), Berufliche Flexibilität forschung in der Diskussion, Nürnberg 1978
- Müller/Shavit, Bildung im institutionellen Kontext, o.O., 1998
- OECD, Bildung auf einen Blick 2003, Paris 2003.
- Schneeberger A., Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht, ibw-Mitteilungen, Wien, Februar 2004
- Schneeberger A., Hochschulbildung und Innovation – Vorausschau auf Basis von Unternehmensbefragung und Arbeitsmarktlage, ibw-research brief, Wien, November 2003
- Teichler U., Higher Education and Employment, o.O., 1996

**Anhang 1  
Fragebogen für UniversitätsabsolventInnen**



# Fragebogen für UniversitätsabsolventInnen

1. Geschlecht

Weiblich  Männlich

2. Alter: .....

3. In welcher/welchen Studienrichtung(en) haben Sie Ihre(n) Abschluss/Abschlüsse erlangt?

Hauptfach/Hauptfächer .....	
	Magister <input type="radio"/>
	Doktor <input type="radio"/>

4. Aus welchem Grund haben Sie sich entschlossen zu studieren?

<input type="radio"/> Ich habe aus sehr starkem/ausschließlichem Interesse am Fach studiert	<input type="radio"/> Nach der Matura war ein Studium für mich obligatorisch
<input type="radio"/> Ich ging davon aus, mit dem Studium eine gut bezahlte Position ergreifen zu können	<input type="radio"/> Ich habe eine Forschungskarriere angestrebt
<input type="radio"/> Meine Eltern haben mir das Studieren nahegelegt	<input type="radio"/> In Ermangelung anderer Perspektiven
Anderes .....	

5. Würden Sie nochmals ein UNI-Studium absolvieren (oder alternativ gleich in den Beruf einsteigen, eine nicht-akademische Ausbildung absolvieren, einen Fachhochschul-Studiengang absolvieren, ...)?

Ja  Nein

Wenn nein, welche Alternative: .....

6. Würden Sie sich nochmals für eine Ausbildung in Ihrer absolvierten Studienrichtung entscheiden?

Ja  Nein

Wenn nein, warum? .....

7. Üben Sie derzeit eine berufliche Tätigkeit aus?

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Ja, bin zwar arbeitslos/arbeitsuchend (aber mit geringfügigem Zusatzverdienst)
<input type="radio"/> Nein, ich bin derzeit arbeitslos/arbeitsuchend (ohne geringfügigen Zusatzverdienst)	<input type="radio"/> Nein, ich bin in Karenz
Nein, anderes .....	

(Mehrfachnennungen möglich)

8. Geben Sie bitte die Art Ihrer Erwerbstätigkeit(en) an! (Mehrfachantworten möglich)

<input type="radio"/> Selbständig ohne Gewerbeschein ("Neue/r Selbständige/r" auf Werkvertragsbasis)	<input type="radio"/> Leitende(r) Angestellte(r) in Vollzeit
<input type="radio"/> Selbständig mit Gewerbeschein ohne Angestellte	<input type="radio"/> Nicht-Leitende(r) Angestellte(r) in Vollzeit
<input type="radio"/> Selbständig mit Gewerbeschein und mit .... Angestellten	<input type="radio"/> Beamte(r) in Vollzeit
<input type="radio"/> Freier Dienstvertrag	<input type="radio"/> Vertragsbedienstete(r) in Vollzeit
<input type="radio"/> Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis	<input type="radio"/> in Teilzeit
	<input type="radio"/> in Teilzeit

9. Welche berufliche Tätigkeit(en) üben Sie derzeit aus? Bitte bezeichnen Sie diese so genau wie möglich, auch wenn diese nicht in Zshg. mit Ihrer UNI-Ausbildung steht/stehen: (z.B. Markt- und Meinungsforscher, Verkehrpsychologe, Biochemiker/in, Kunststofftechniker, ...)

Berufliche Tätigkeit(en) .....

10. In welche der folgenden Gruppen von Wirtschaftstätigkeiten fällt der Betrieb bzw. die Institution in dem Sie Ihre berufliche Tätigkeit ausüben?

<input type="radio"/>	Land- und Forstwirtschaft
<input type="radio"/>	Kredit- und Versicherungswesen
<input type="radio"/>	Realitätswesen, Vermittlung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
<input type="radio"/>	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden
<input type="radio"/>	Sachgütererzeugung (z.B. Lebensmittel, Maschinenbau, Verlagswesen, Druckerei, Herstellung von Chemikalien, Herstellung von EDV-Geräten, Optik, Fahrzeugbau)
<input type="radio"/>	Energie- und Wasserversorgung
<input type="radio"/>	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern
<input type="radio"/>	Beherbungs- und Gaststättenwesen
<input type="radio"/>	Verkehr und Nachrichtenübermittlung
<input type="radio"/>	Sonstiges .....

11. In welchem/welchen Bereich(en) des Unternehmens bzw. der Institution sind Sie tätig? (Mehrfachnennungen möglich)

<input type="radio"/>	Sekretariatsaufgaben
<input type="radio"/>	Geschäftsführung/Leitung
<input type="radio"/>	Stab (bitte um Angabe der Funktion)
<input type="radio"/>	Klientenbetreuung/-service (sozial, psychosozial, einschließlich medizin. Patientenbetreuung)
<input type="radio"/>	Personalwesen
<input type="radio"/>	Schulung, Unterricht (unternehmensintern)
<input type="radio"/>	Buchhaltung, Personalverrechnung
<input type="radio"/>	Controlling
<input type="radio"/>	Kalkulation
<input type="radio"/>	Administration
<input type="radio"/>	Kundenbetreuung/-service: Technische Dienstleistung
<input type="radio"/>	Kundenbetreuung/-service: Wirtschaftliche, rechtliche Dienstleistung
<input type="radio"/>	Vertrieb, Verkauf
<input type="radio"/>	Sonstiges .....

12. Wie viele Personen sind in dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, angestellt (incl. geringfügig Beschäftigte, Teilzeitangestellte) ?

<input type="radio"/>	Keine
<input type="radio"/>	21-100
<input type="radio"/>	101-1.000
<input type="radio"/>	Mehr als 1.000

13. In welchem wöchentlichen Stundenumfang sind Sie erwerbstätig?

<input type="radio"/>	Durchschnittlich 40 Wochenstunden
<input type="radio"/>	Mehr als 40 Wochenstunden, wie viele Stunden pro Woche .....
<input type="radio"/>	Teilzeitarbeit, in einem Umfang von ... Wochenstunden
<input type="radio"/>	Keine fixe Arbeitszeitregelung, wie viele Stunden pro Woche .....
<input type="radio"/>	Sonstiges .....

19. Ist es für Ihren derzeitigen Beruf notwendig, über einen akademischen Abschluss zu verfügen?

Formal ja, inhaltlich nicht unbedingt	<input type="radio"/>	Nein	<input type="radio"/>
Ja, unbedingt	<input type="radio"/>	Formal nein, inhaltlich unbedingt	<input type="radio"/>

18. In welchem Ausmaß waren die folgenden Faktoren für den Zugang zu Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz von Bedeutung? (①=sehr wichtig, ②=wichtig, ③=weniger wichtig, ④=unwichtig) (Bitte jede Zeile ausfüllen)

Studentenkenntnisse	①	②	③	④
Vorhandene Berufspraxis	①	②	③	④
Auslandserfahrungen	①	②	③	④
Persönliche Beziehungen	①	②	③	④
Sonstiges .....	①	②	③	④

Welche (Such-)Aktivitäten:

16. erfolgreich/nicht erfolgreich - gingen Ihre derzeitigen beruflichen Tätigkeiten vorans? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. führten maßgeblich (erfolgreich) zu Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit? (max. 3 Nennungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigene Betriebsgründung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internet-Jobbörse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobmessen (z. B. an Universitäten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über direktes Suchinserat des Arbeitgebers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über Suchinserat eines privaten Personalbüros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenes Inserat geschaltet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellenvermittlung des AMS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akademikertouring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Öffentliche) Stellenausschreibung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blindbewerbung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vermittlung durch Freunde, Bekannte, Verwandte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vermittlung durch Schule, Universität, Lehrpersonal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstieg in elterliches Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstieg durch Jobben, Praktika, Nebenbeschäftigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anwerbung durch Konkurrenzunternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges zu Frage 16 .....		
Sonstiges zu Frage 17 .....		

15. Haben Sie innerhalb Ihres derzeitigen Betriebes bereits Ihren Arbeitsplatz gewechselt? (Bei Ja, beziehen Sie sich bitte nur auf den letzten Wechsel - sofern mehrere stattgefunden haben)

Nein	<input type="radio"/>	Ja, in eine „höherwertige“ Position	<input type="radio"/>
Ja, zwischen „gleichwertigen“ Positionen	<input type="radio"/>	Ja, in eine „schlechtere“ Position	<input type="radio"/>

14. Haben Sie neben Ihrem derzeitigen Beruf früher auch schon andere Berufe/Jobs ausgeübt?

Nein	<input type="radio"/>
Ja (bitte anführen) .....	<input type="radio"/>

## Wir danken für Ihre Unterstützung

Hier bleibt Raum für persönliche Anmerkungen zu Ihrem Karriereverlauf und erwartete berufliche Perspektiven! (Bitte nutzen Sie ihn)

24. Würden Sie bitte Ihr derzeitiges (durchschnittliches) Netto-Monatsinkommen angeben?

<input type="radio"/>	Unter 500 € / Monat
<input type="radio"/>	1.501 - 2.000 € / Monat
<input type="radio"/>	501 - 1.000 € / Monat
<input type="radio"/>	Mehr als 2.000 € / Monat
<input type="radio"/>	1.001 - 1.500 € / Monat

23. Planen Sie in nächster Zeit eine berufliche/betriebliche Veränderung?

<input type="radio"/>	Nein
<input type="radio"/>	Ja (Mehrfachnennungen möglich)
<input type="radio"/>	Arbeitsplatzwechsel innerhalb meines Betriebs
<input type="radio"/>	Betriebs-/Arbeitgeberwechsel
<input type="radio"/>	Berufswechsel
<input type="radio"/>	Sonstiges .....

22. Wie würden Sie Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit charakterisieren? (①=trifft zu, ②=trifft nicht zu)

<input type="radio"/>	Ausbildungsadäquat (im Hinblick auf die absolvierte UNI-Ausbildung)
<input type="radio"/>	Nicht Ausbildungsadäquat (im Hinblick auf die absolvierte UNI-Ausbildung)
<input type="radio"/>	Zukunftsorientiert
<input type="radio"/>	Monoton, langweilig
<input type="radio"/>	Kreativ, interessant
<input type="radio"/>	Längerfristig gesicherte Einkommenssituation (zumindest 3 Jahre)

21. Welche spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten verlangt Ihre berufliche Praxis?

<input type="radio"/>	Andere Ausbildungen sind geeigneter, z.B. ....
<input type="radio"/>	Andere Ausbildungswege sind gleichwertige Berufszugänge, z.B. ....
<input type="radio"/>	Nach dem Studium
<input type="radio"/>	Parallel zum Studium
<input type="radio"/>	Im Studium
<input type="radio"/>	Für meinen Beruf ist ausschließlich dieser Ausbildungsweg möglich
<input type="radio"/>	In der beruflichen Praxis (derzeitige berufliche Tätigkeit) (Mehrfachnennungen möglich)

20. Wo haben Sie die relevanten Kenntnisse/Fertigkeiten für Ihren derzeitigen Beruf erworben?

**Anhang 2**  
**Fragebogen Beschäftigungssituation und -**  
**chancen von UniversitätsabsolventInnen**

Sind in Ihrem Betrieb derzeit Universitäts-AbsolventInnen (Uni) in einem Anstellungsverhältnis (einschließlich geringfügiger Beschäftigung) beschäftigt?  Ja  Nein  
 Bei Nein, bitte nur die mit einem \*gekennzeichneten Fragen beantworten. Dies gilt auch für Betriebe, die derzeit zwar Fachhochschul-AbsolventInnen (FH), aber keine Universitäts-AbsolventInnen beschäftigen !!!

1 \*Betriebsstandort: PLZ..... Ort..... Betrieb besteht seit ..... Jahren

2 \*Der Umsatz 2003 betrug für Ihren Betrieb innerhalb Österreichs in €:

<input type="checkbox"/> Unter 1 Mio.	<input type="checkbox"/> 1 Mio. – 5 Mio.	<input type="checkbox"/> >5 Mio. – 10 Mio.	<input type="checkbox"/> Über 10 Mio.
---------------------------------------	--	--	---------------------------------------

3 \*Ihr Betrieb (bezogen auf Ihren konkreten Betriebsstandort) ist ein:

<input type="checkbox"/> Einzelunternehmen	<input type="checkbox"/> Stammbetrieb (mit Filialen o.ä.)	<input type="checkbox"/> Konzern(zentrale)
<input type="checkbox"/> Zweig- / Filialbetrieb (eines größeren Unternehmens / Konzerns)	<input type="checkbox"/> Non-Profit-Organisation	<input type="checkbox"/> Sonstiges:

4 \*Welcher Branche gehört Ihr Betrieb "schwerpunktmäßig" an (bitte nur 1 Angabe)?

<input type="checkbox"/> Landwirtschaft	<input type="checkbox"/> Erzbau, Gewinnung von Steinen und Erden	<input type="checkbox"/> Herstellung von Papier u. Pappe; Verlagswesen; Druckerei u. Vervielfältigung
<input type="checkbox"/> Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	<input type="checkbox"/> Maschinenbau	<input type="checkbox"/> Herstellung von Bitromaschinen, Datenverarbeitungsgesetzen und -einrichtungen; Elektrotechnik; Feinmechanik und Optik
<input type="checkbox"/> Energie- und Wasserversorgung	<input type="checkbox"/> Kredit- und Versicherungswesen	<input type="checkbox"/> Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen; Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Unterrichtswesen	<input type="checkbox"/> Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	<input type="checkbox"/> Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen
Sonstiges: .....		

5 \*Bitte geben Sie in etwa die Gesamtzahl der angestellten MitarbeiterInnen (einschließlich der geringfügig Beschäftigten) in Ihrem Betrieb und den Frauenanteil (0-100%) an dieser Gesamtzahl an:

<input type="checkbox"/> Bis 20	<input type="checkbox"/> 21-50	<input type="checkbox"/> 51-100	<input type="checkbox"/> 101-200	<input type="checkbox"/> 201-500	<input type="checkbox"/> Mehr als 500	Frauenanteil ca.: .....
---------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	-------------------------

6 \*MitarbeiterInnen-Zahl 1998\* -2003:  Zunahme  Gleichbleibend  Rückgang

7 \*Umsatzentwicklung 1998-2003\*:  Zunahme  Gleichbleibend  Rückgang

8 \*Welche nachhaltigen Neuerungen gab es seit 1998\* in Ihrem Betrieb (Mehrfachantworten)?

<input type="checkbox"/> Nein, es gab keine nachhaltigen Neuerungen (weiter zu Frage 9)	<input type="checkbox"/> Gestiegene Internationalisierung (z. B. neue Auslandsmärkte)	<input type="checkbox"/> Zunahme der Kooperationen mit anderen Unternehmen
<input type="checkbox"/> Intensivierung: Marketing / Vertrieb	<input type="checkbox"/> Ausweitung der F & E	<input type="checkbox"/> Modernisierung der Logistik
<input type="checkbox"/> Arbeitszeitlexibilisierung	<input type="checkbox"/> Änderung der Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/> Personalverjüngung
<input type="checkbox"/> Einführung neuer Technologien im Verwaltungsbereich	<input type="checkbox"/> Einführung neuer Technologien im Produktions- und Fertigungsbereich	<input type="checkbox"/> Erweiterung der Produktpalette
<input type="checkbox"/> Entwicklung innovativer Produkte / Dienstleistungen	<input type="checkbox"/> Neue Betriebsorganisation	<input type="checkbox"/> Automatisierung / Technologisierung bei der Erbringung von Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Intensivierte Personalplanung/-entwicklung	<input type="checkbox"/> Kontinuierliche Höherqualifizierung der MitarbeiterInnen	
<input type="checkbox"/> Auslagerung, wichtigste Bereiche: .....		
<input type="checkbox"/> Sonstige: .....		

\* Falls Ihr Betrieb noch keine 5 Jahre besteht, gilt für die Beantwortung der Fragen der Zeitraum seit der Gründung Ihres Betriebes.

13 In welcher Form sind Uni-AbsolventInnen weiters für Ihren Betrieb tätig? Falls ja, wieviele Personen ca. pro Jahr:

Über Freie Dienstverträge	Ja <input type="checkbox"/>	Anzahl: .....	Nein <input type="checkbox"/>
Personalleasing / Leiharbeit	Ja <input type="checkbox"/>	Anzahl: .....	Nein <input type="checkbox"/>
Über Werkverträge	Ja <input type="checkbox"/>	Anzahl: .....	Nein <input type="checkbox"/>
Sonstiges: .....			

12 In welchen Anstellungsverhältnissen sind Uni-AbsolventInnen - in Prozentanteilen - im Betrieb tätig?

Anstellungsverhältnis	vorhanden	Von den Uni-AbsolventInnen sind					davon	Jeweiliger Frauenanteil an Uni-AbsolventInnen daran				
	Keine	Bis 25%	26-50%	51-75%	Über 75%	Keine vorhanden		Bis 25%	26-50%	51-75%	Über 75%	
Teilzeit unbefristet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Teilzeit befristet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vollzeit unbefristet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vollzeit befristet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Teilzeit befristet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Geringfügig beschäftigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sonstiges: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

11 Bitte geben Sie die Anzahl der in Ihrem Betrieb angestellten (einschließlich der geringfügig beschäftigten) Uni-AbsolventInnen an und den Frauenanteil daran:

Anzahl Uni-AbsolventInnen	Keine Frauen vorhanden	Frauen bis 10%	Frauen 11-25%	Frauen 26-50%	Frauen 51-75%	Frauen über 75%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 \*Sind in Ihrem Betrieb derzeit Uni-AbsolventInnen und / oder FH-AbsolventInnen in einem Anstellungsverhältnis (einschließlich geringfügiger Beschäftigung) beschäftigt und wie hoch sind - sofern vorhanden - Ihre jeweiligen Anteile an der Gesamtzahl aller im Betrieb angestellten MitarbeiterInnen:

Uni-AbsolventInnen	Keine vorhanden	Bis 5%	6-10%	11-25%	26-50%	Über 50%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FH-AbsolventInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 \*Beschäftigungsstruktur in Ihrem Betrieb nach beruflicher Stellung der MitarbeiterInnen (Anteil in % an der Gesamtzahl aller im Betrieb angestellten MitarbeiterInnen):

Un- / Angelernte (Produktion, Lager, Transport)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FacharbeiterInnen / TechnikerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochqualifizierte TechnikerInnen / WissenschaftlerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sekretariat / einfache Sachbearbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierte Sachbearbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing / Vertrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenbetreuung / Kundenservice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Management / Leitungsebene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges (wichtigstes Beispiel): .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

der Gesamtzahl aller im Betrieb angestellten MitarbeiterInnen):

18 Höhe des durchschnittlichen Brutto-Einkommens (pro Monat, 1x) in Ihrem Betrieb für Uni-Absolventen: Einkommen Bis € 1.499,- | € 1.500,- - € 1.999,- | € 2.000,- - € 2.499,- | € 2.500,- - € 2.999,- | Über € 3.000,-

<input type="checkbox"/>	Fremdsprachen (Business-Niveau)	<input type="checkbox"/>	Gute EDV-Anwenderkenntnisse	<input type="checkbox"/>	Besonders starke Persönlichkeit / Führungsvorgänger
<input type="checkbox"/>	Ehrgeiz / Aufstiegs-wille	<input type="checkbox"/>	Theoriekompetenz	<input type="checkbox"/>	Experten-/Spezialwissen vorhanden
<input type="checkbox"/>	Thema der Abschlussarbeit	<input type="checkbox"/>	Studiendauer	<input type="checkbox"/>	Internationale (Berufs-)Erfahrungen
<input type="checkbox"/>	Postgraduale Ausbildungen (z.B. Universitätslehrgänge)	<input type="checkbox"/>	Breites Spektrum an Zusatzqualifikationen	<input type="checkbox"/>	Sonstiges:

17 Welche Einstellungskriterien gelten speziell für Uni-AbsolventInnen in Ihrem Betrieb (Mehrfachantworten)?

Einstellungskriterien	ohne Uni-/FH	FH	Uni	Einstellungskriterien ohne Uni-/FH	FH	Uni
Abschlusszeugnis der Ausbildung (Noten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Einstellungstests / Assessment-Center (Ergebnis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allgemeine Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Branchenerfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vorhandene Berufspraxis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Körperliche Tauglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angemessene Gehaltsvorstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Geographische Mobilität / Reisebereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weiterbildungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zertifizierte Zusatzqualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Geschlechtsspezifische Momente (z.B. Mutterschaft)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstiges Kriterium 1:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internationale (Berufs-)Erfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstiges Kriterium 2:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 \* Welche Kriterien werden (bzw. würden) gegebenenfalls bei Neueinstellung von MitarbeiterInnen ohne akademischen -Abschluss (=Uni- oder FH) und Uni- bzw. FH-AbsolventInnen im einzelnen angewendet (bzw. angewendet werden) (Mehrfachantworten)?

Kriterium	Bis 25%	26-50%	51-75%	Über 75%
... weisungsgesbunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... eigenverantwortlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... in leitender Position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 Wie viele der Uni-AbsolventInnen im Betrieb arbeiten (eher) ...?

Tätigkeitsbereiche	Wirtschaftswissenschaften	Technik-Technische Universitäten	Naturwissenschaften	Bodenkultur -Boku Wien	Montanistik -Uni Leoben	Geisteswissenschaften / Sprachen	Jus	Medizin / Veterinärmedizin	Sonstige
Geschäftsführung / Betriebsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistenz: Geschäftsführ. / Betriebsl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sekretariat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachbearbeitung / Verwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzen / Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtsbereich (-abteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschaffung / Einkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing / Vertrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenbetreuung / Kundenservice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV/IKT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschung / Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktion / Fertigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige 1: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige 2: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 In welchen Tätigkeitsbereichen / Abteilungen sind die Uni-AbsolventInnen folgender Fachrichtungen eingesetzt?





**23** \*In welchen der unten genannten Tätigkeitsbereiche / Abteilungen wurden in den letzten 2 Jahren Mitarbeiter folgender Qualifikationsebenen neu eingestellt?  Keine Neueinstellungen

Tätigkeitsbereiche / Abteilungen	Uni- FH	HAK, HTL o.a.	AHS	Lehrlinge	Pflichtschule	Sonstige Abschlüsse
Geschäftsführung / Betriebsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistenz: Geschäftsführ. / Betriebsl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sekretariat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachbearbeitung / Verwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzen / Buchhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtsbereich (-abteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschaffung / Einkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing / Vertrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenbetreuung / Kundenservice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV/KT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschung / Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktion / Fertigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige 1: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige 2: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**24** Uni-AbsolventInnen welcher Uni-Fachbereiche wurden in den letzten 2 Jahren / werden voraussichtlich in den nächsten 2 Jahren neu eingestellt und in welchem Umfang?

Keine Einstellungen

Fachbereiche	1-5	6-10	11-15	16-20	> 20	1-5	6-10	11-15	16-20	> 20
Wirtschaftswissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technik (Technische Uni- verständen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naturwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bodenkultur (Boku Wien)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Montanistik (Uni Leoben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geisteswissensch. / Sprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medizin/Veterinärmedizin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**25** Wie werden Uni-AbsolventInnen in der Regel eingeschult (Mehrfachantworten)?

Training on the Job durch Arbeits- kollegInnen	Training on the Job durch Vorge- setzte	Gezielte Kurse im Haus	Job- rota- tion	Keine Ein- schulungen erforderlich	Trainee- Program- me
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Sonstiges: .....					

**26** Die durchschnittliche Einschulungszeit neu eingestellter Uni-AbsolventInnen beträgt in etwa:

Max. 3-4 Wochen	2-3 Monate	3-6 Monate	6-12 Monate	> 12 Monate
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**27** Folgende Faktoren verkürzen erfahrungsgemäß in Ihrem Betrieb die Einschulungszeit von Uni-AbsolventInnen (Mehrfachantworten):

Gutes Abschlusszeugnis der Ausbildung	Vorhandene Berufspraxis	Kurze Studendauer	Postgraduale Ausbildungen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Internationale (Berufs-)Erfahrungen			
<input type="checkbox"/> Sonstiges: .....			

**28** Gibt es für Uni-AbsolventInnen langfristige Personalentwicklung (Mehrfachantworten, falls Ja)?  Ja  Nein

Laufbahn- / Karriereplanung	Systematische Weiterbildung	Führungskräftenaufwuchsstrategie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Führungskräftetraining		
<input type="checkbox"/> Coaching		
<input type="checkbox"/> Sonstiges: .....		

29 \* Wie schätzen Sie die Beschäftigungsentwicklung für Uni-AbsolventInnen bis 2010 (nach Uni-Fachbereichen) für Ihre Branche in Österreich ein?

1 = Beschäftigungszunahme	.....
2 = Beschäftigungszunahme	.....
3 = nicht abzusehen	.....
4 = Branche ist für diesen Uni-	.....
Fachbereich als Arbeitgeber	.....
irrelevant	.....
Bitte jeweilige Ziffer eintragen:	
Wirtschaftswis-	.....
senschaften	.....
Technik	.....
-Technische	.....
Universitäten	.....
Naturwissen-	.....
schaften	.....
Bodenkultur -	.....
-Boku Wien	.....
Montanistik	.....
-Uni Leoben	.....
Geisteswissen-	.....
schaften / Spra-	.....
chen	.....
Jus	.....
Medizin / Ve-	.....
ternärmedizin	.....
Sonstige	.....

30 \* Sind in den Kernbereichen Ihrer Branche Uni-AbsolventInnen prinzipiell durch Mitarbeiter ohne Uni-Abschluss ersetzbar? (Mehrfachantworten)

<input type="checkbox"/> Ja, und durch welche Qualifikationen?		<input type="checkbox"/> BHS (v.a. HTL, HAK)	<input type="checkbox"/> AHS	<input type="checkbox"/> FacharbeiterIn
<input type="checkbox"/> Langjährige, branchen-/betriebsinterne Berufserfah-	<input type="checkbox"/> Studienabbrecher			
rung, unabhängig vom formalen Schulabschluß				
<input type="checkbox"/> Nein → weiter zu Frage 35				
Sonstiges:.....				

31 Welche besonderen Stärken bzw. Schwächen von Uni-AbsolventInnen sind im täglichen Arbeitsprozeß feststellbar (Mehrfachantworten)?

Eher eine	Stärke	Schwäche	Schwäche
Allgemeinbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachspezifisches Grundla-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
genwissen			
Praxisbezogenes Handeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Ansprüche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremdsprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV/IKT-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtliche Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Managementwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eher eine	Stärke	Schwäche	Schwäche
Sprachliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliches Auftreten/Kollektalität (auch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gegenüber Nicht-AkademikerInnen)			
Analytisches Denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielorientiertes, effizientes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Kompetenz (Teamfähigkeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlässlichkeit, Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32 Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach im allgemeinen für eine positive berufliche Zukunft von Uni-AbsolventInnen (unbedingt notwendig) (Mehrfachantworten)?

<input type="checkbox"/>	Mehr praxisorientierte Kenntnisse
<input type="checkbox"/>	Mehr Flexibilität sich auf neue Anforderungen im Betrieb einzustellen
<input type="checkbox"/>	Bessere Darstellung der einzelnen Studieninhalte befähigen für welche Aufgaben?
<input type="checkbox"/>	Kenntnisse in neuen Technologien (Internet, Netzwerke, Datenbanken etc.)
<input type="checkbox"/>	Kürzere Studienzeiten (z.B. Angebot an 6-semestrigen Kurzstudien = Bakkalaureat)
<input type="checkbox"/>	Auslands Erfahrungen während des Studiums
<input type="checkbox"/>	Sonstiges:.....