

Ziegler, Petra

Research Report

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

AMS report, No. 155

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Ziegler, Petra (2021) : Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen, AMS report, No. 155, ISBN 978-3-85495-753-X, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/278147>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



155

AMS report

Petra Ziegler

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

155

AMS report

Petra Ziegler

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35-43 • Oktober 2021 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2021

ISBN 978-3-85495-753-x

Inhalt

Executive Summary	5
1 Einleitung	13
1.1 Hintergrund der Studie	13
1.2 Methodik	13
2 Zur Situation von AkademikerInnen bzw. JungakademikerInnen am Arbeitsmarkt im Umfeld der COVID-19-Krise	15
2.1 Allgemeine Arbeitsmarktsituation und COVID-19	15
2.1.1 Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen	19
2.1.2 Übertritt in den Arbeitsmarkt	22
2.1.3 Zwischenbilanz	27
3 Unterstützungsangebote für AbsolventInnen und JungakademikerInnen ...	29
3.1 Career Center	29
3.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	31
3.3 AkademikerInnenzentrum	31
3.4 Zwischenbilanz	33
4 Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen: Ergebnisse aus den qualitativen ExpertInneninterviews	34
4.1 Einschätzungen zur Situation am Arbeitsmarkt	35
4.1.1 Berufsbereiche und Branchen	35
4.1.2 Praktika	37
4.1.3 Jüngere vs. ältere AkademikerInnen	37
4.1.4 Berufliche Stabilität vs. Veränderungswünsche	39
4.1.5 Auswirkungen auf die Arbeit der Career Center	39
4.2 Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt aufgrund von COVID-19	40
4.2.1 Kulturbereich	41
4.2.2 Schwierigkeiten beim Übertritt	42
4.2.3 Steigende Anforderungen	43
4.2.4 Ausweichmöglichkeiten	44

4.3	Kurz- und mittelfristige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	44
4.3.1	Digitalisierung	45
4.3.2	Homeoffice	46
4.3.3	Demographischer Wandel	46
4.3.4	Nachhaltigkeit	47
4.3.5	Distance Learning	48
4.3.6	Re-Regionalisierung	48
4.3.7	Kulturbereich	49
4.3.8	Beispiele für vorausschauende Planung und Nachwuchsrekrutierung	50
5	Empfehlungen zum verbesserten Übertritt in den Arbeitsmarkt für JungakademikerInnen	51
5.1	Praktika bzw. Sammeln von Erfahrungen in Unternehmen	51
5.2	Kompetenzen sichtbar machen	54
5.3	Beratung in Anspruch nehmen	54
5.4	Verbesserte Kooperationen, Plattformen und Unterstützung	55
5.5	Berufsorientierung an tertiären Bildungsstätten	55
5.6	Gefragte Kompetenzen für einen besseren Übertritt	56
6	Resümee und Forschungsbedarf	59
6.1	Demographischer Wandel	60
6.2	Digitalisierung	61
6.3	Klimawandel und Nachhaltigkeit	62
6.4	Strukturwandel und Globalisierung	63
6.5	Wissensgesellschaft und Höherqualifizierung	64
6.6	Urbanisierung	65
6.7	Neue Arbeitsformen und Arbeitsrahmenbedingungen	66
6.8	Bilanz, weitere Entwicklungsmöglichkeiten und Forschungsbedarf	67
7	Verwendete Literatur	71

Executive Summary

Angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation aufgrund der Auswirkungen und Maßnahmen rund um die COVID-19-Pandemie wurden im Rahmen der vorliegenden Studie, die im Jahr 2021 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹ im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich realisiert wurde, die Arbeitsmarktsituation sowie der Übertritt von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt von AbsolventInnen von Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen untersucht. Dazu wurde beispielhaft mit Hilfe von Daten abgebildet, wie sich die Situation grundsätzlich darstellt. Ebenso wurde mittels qualitativer ExpertInneninterviews erhoben, welche Auswirkungen sich auf JungakademikerInnen bisher gezeigt haben. Abschließend wurden die Einschätzungen zu Entwicklungen in der näheren Zukunft abgefragt.

Arbeitsmarktsituation

HochschulabsolventInnen sind am österreichischen Arbeitsmarkt in allen Berufsbereichen und Branchen anzutreffen. Die wichtigsten Branchen sind dabei der Erziehungs- und Unterrichtsbereich, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen sowie freiberuflichen, technischen Dienstleistungen (diese Bereiche nehmen gemeinsam rund 50 Prozent der HochschulabsolventInnen auf). Es folgen die öffentliche Verwaltung, die Herstellung von Waren, Handel, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsleistungen – diese insgesamt acht ÖNACE-Abschnitte umfassen rund 85 Prozent der erwerbstätigen AkademikerInnen.² Somit waren AkademikerInnen in unterschiedlichen Branchen mit den Auswirkungen von COVID-19 konfrontiert. Insgesamt zeigen mehrere Untersuchungen zu den Auswirkungen von Corona auf den Arbeitsmarkt, dass Personen mit tertiären Abschlüssen vergleichsweise gut durch die Krise gekommen sind.³

¹ www.wiab.at.

² Vgl. Haberfellner 2020, Seite 36 f.

³ Vgl. Ragacs/Reiss 2021; Schappelwein et al. 2021.

Die Zahl der arbeitsuchenden AkademikerInnen stieg 2020 zwar an, lag mit durchschnittlich 3,9 Prozent aber deutlich unter allen anderen Ausbildungsniveaus, wobei die Quote bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (28,3 Prozent) den höchsten Wert und deutlichsten Anstieg verzeichnete (im Durchschnitt über alle Ausbildungsniveaus lag die Arbeitslosenquote bei 9,9 Prozent nach nationaler Berechnung für 2020; AMS-Daten).

Zur allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt für AkademikerInnen ist festzuhalten, dass die Zahl der Studienabschlüsse in letzter Zeit gestiegen ist. Zugleich setzt sich der Trend zur Höherqualifizierung weiter fort, und die Chancen sowie Risiken auf dem Arbeitsmarkt hängen immer stärker vom Ausbildungsniveau ab. Probleme können sich beim Übertritt auf den Arbeitsmarkt vor allem durch den quantitativen Zuwachs an AbsolventInnen sowie durch die unsichere Wirtschaftslage ergeben.

AkademikerInnen sind im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen besser durch die Corona-Krise gekommen: Ihre Arbeitslosigkeit lag deutlich unter dem Durchschnitt, sie waren weniger von Kurzarbeit betroffen und konnten deutlich häufiger ins Homeoffice wechseln und somit auch in Phasen der »harten« Lockdowns in Beschäftigung bleiben. Da AkademikerInnen sehr stark im Erziehungs- und Unterrichtsbereich sowie Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen sind, waren sie in Bereichen tätig, die auch während der Pandemie stark gefragt waren.

Unterstützungsangebote beim Übertritt auf den Arbeitsmarkt

Für den Übertritt in den Arbeitsmarkt gibt es für AbsolventInnen und JungakademikerInnen einige Angebote, die in Kapitel 3 überblicksmäßig und beispielhaft dargestellt werden. Vor allem Career Center an Universitäten und Fachhochschulen unterstützen Studierende gegen Ende des Studiums, aber auch ein eigenes AkademikerInnenzentrum wurde in Wien und Graz etabliert, das nicht nur AbsolventInnen, sondern vor allem arbeitsuchende AkademikerInnen durch die Vermittlung nachgefragter Kompetenzen beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt. Weiters werden in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Beratungen und Berufsinformation für Arbeitsuchende und Interessierte aller Bildungsniveaus angeboten, und auch JungakademikerInnen lassen sich in den BIZ zum Einstieg in den Arbeitsmarkt beraten.

Auffallend war bei allen Unterstützungsangeboten, dass diese während der COVID-19-Krise verstärkt nachgefragt wurden: Dabei handelt es sich um eine klassische antizyklische Bewegung, bei der die Nachfrage nach Beratung steigt, wenn sich am Arbeitsmarkt Schwierigkeiten zeigen.

Auswirkungen der Corona-Krise: Ergebnisse aus den qualitativen ExpertInneninterviews

Die qualitativen ExpertInneninterviews (n=14) wurden mit VertreterInnen von Career Centern, StudiengangsleiterInnen, BereichsleiterInnen, Berufsverbänden sowie Arbeitsmarkt-expertInnen durchgeführt und breit gestreut, d.h., es wurden ExpertInnen aus den folgenden Bereichen befragt: Geistes- und Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, MINT, Gesundheit und Pflege, Soziales sowie Kultur. Dadurch konnte ein guter Einblick in unterschiedliche Berufsbereiche von JungakademikerInnen gegeben und ähnliche Entwicklungen, aber auch Unterschiede aufgezeigt werden. Was allen Bereichen gemein ist, war der Einbruch im Rahmen des 1. Lockdowns im Frühjahr sowie über den Sommer 2020. Daran anschließend entwickelten sich die Berufsbereiche allerdings sehr divers und einzelne Branchen wiesen für JungakademikerInnen bereits im Herbst 2020 wieder einige offene Stellen auf, in anderen dauerte es mit der arbeitsmarktlichen Erholung bis zum Frühsommer 2021. Zudem sind die Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung sehr unterschiedlich: In einzelnen Bereichen herrschte bereits im Frühsommer 2021 eine überaus große Nachfrage, mit zu wenig AbsolventInnen für die offenen Stellen; in anderen Berufsbereichen gibt es hingegen immer noch große Unsicherheiten und Veränderungen bei Arbeitsformen und -rahmenbedingungen, die sich durch Corona ergeben bzw. verstärkt haben und nachhaltig zu beobachten sind. Interessant war im Rahmen der ExpertInneninterviews, die zwischen Anfang Juni und Mitte August 2021 durchgeführt wurden, wie rasch sich die Erholung am Arbeitsmarkt gestaltete: War im ersten ExpertInneninterview Anfang Juni 2021 noch eine deutliche Zurückhaltung bei der Einschätzung zur Lage am Arbeitsmarkt und bezüglich des Zeitpunktes, ab wann das Vorkrisenniveau wieder erreicht werden kann, zu spüren, hat sich eine deutliche Erholung bereits ab Mitte Juni abgezeichnet und über den Juli und August noch verstärkt. Dabei muss allerdings festgehalten werden, dass JungakademikerInnen bzw. AbsolventInnen von dieser Wirtschaftserholung klar profitiert haben, da sie zu jenen Arbeitskräften zählen, die schon während der Krise im Vergleich mit anderen Beschäftigtengruppen vom Wirtschaftseinbruch weniger betroffen waren.

Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt

Generell befindet sich der Arbeitsmarkt im Wandel hin zu einer Informationsgesellschaft. AbsolventInnen bringen dafür zentrale Kompetenzen und grundsätzliche Voraussetzungen mit, wie selbständig recherchieren, forschen, analysieren, Probleme lösen etc., und das wird sich auch in der Zukunft als klarer Vorteil am Arbeitsmarkt erweisen. Insgesamt steigt das Qualifikationsniveau, was Vor- und Nachteile mit sich bringt – für AkademikerInnen eher Vorteile, gesamtheitlich betrachtet führt das aber zu Verdrängungseffekten durch ein generelles Ansteigen von Anforderungsprofilen am Arbeitsmarkt. Die Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt gestalten sich je nach Ausbildungsform bzw. Studienrichtungen sehr un-

terschiedlich. Insgesamt kann festgehalten werden, dass im Sommer 2021 der Arbeitsmarkt eine sehr große Nachfrage aufgewiesen und es somit für die meisten AbsolventInnen keine Schwierigkeiten beim Einstieg gegeben hat. Dies betrifft einerseits weiterhin jene, die schon während der Hochphase der Pandemie sehr gefragt waren, wie AbsolventInnen von Pädagogischen Hochschulen, Fachhochschulen im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch in der IT in allen Ausbildungsformen, andererseits hat sich die Nachfrage nach technischen und wirtschaftswissenschaftlichen AbsolventInnen bereits ab Herbst 2020 wieder stabilisiert und seither (insbesondere ab Frühsommer 2021) stark angezogen. Für geistes- und sozialwissenschaftliche Studien, die als arbeitsmarktferner gelten bzw. weniger eindeutig mit bestimmten Berufsbildern verbunden sind, war es schon vor Corona schwieriger, einen nahtlosen Übergang in den Arbeitsmarkt zu schaffen und diese Bereiche waren über den Herbst und Winter 2020/2021 – im Vergleich mit den zuvor angeführten Studienrichtungen – stärker von einer nachlassenden Nachfrage bzw. generellen Unsicherheit betroffen. Allerdings zeigten sich ab Frühsommer 2021 auch hier deutliche Zeichen der Entspannung. Im Städtetourismus sind die Aussichten weiterhin sehr eingeschränkt – allerdings zieht der Tourismus außerhalb der Städte seit den Öffnungen ab Mai 2021 sehr stark an, sodass sich für flexible und mobile AbsolventInnen durchaus Optionen ergeben können.

Je konkreter die jeweilige Ausbildung ist, also je näher am Arbeitsmarkt sie angesiedelt ist, desto vorteilhafter ist dies für den Einstieg am Arbeitsmarkt, weil dadurch auch Kontakte geknüpft und erste berufsspezifische Erfahrungen gesammelt werden können. Fachhochschulen haben Vorteile aufgrund der Pflichtpraktika bzw. haben diese einen anderen Zugang bei der Ausbildung als Universitäten und bilden arbeitsmarktnäher aus. Des Weiteren gelingt durch die Praktika ein Kennenlernen zwischen Betrieben und Studierenden, beide Seiten können sich ein Bild vom jeweils anderen machen und wissen bereits vorab, was sie erwartet, wenn sie nach ihrem Abschluss in ein bereits bekanntes Unternehmen wechseln.

Kurz- und mittelfristige Auswirkungen

Laut der Einschätzung einiger ArbeitsmarktexpertInnen wird es bis Mitte/Ende 2022 dauern, bis der Arbeitsmarkt insgesamt wieder auf dem Niveau von Vor-Corona angekommen sein wird. Für AkademikerInnen bzw. AbsolventInnen wird allerdings der Vorkrisenwert in einigen Bereichen bereits früher erreicht werden können bzw. zeigte sich im Sommer 2021 ein sehr starkes Anziehen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt, sodass AkademikerInnen und Fachkräfte sehr stark nachgefragt sind.

Insbesondere bei Veranstaltungen, Events, Städtetourismus und im Kulturbereich wird es noch länger dauern, bis die Situation sich wieder auf Vorkrisenniveau stabilisiert.

Städtetourismus und alles, was damit verbunden ist, wie Seminare, Messen, Kongresse, werden laut Einschätzung vieler ExpertInnen auch in Zukunft weniger anzutreffen sein als vor Corona, da sichtbar wurde, dass hier vieles durch Online-Angebote ersetzt oder zumindest er-

gänzt werden kann; es wird zwar nicht alles auf online verlagert werden, aber es wird nachhaltig zurückgehen – auch aus Kosten- und Zeitgründen, was positiv für das Klima, allerdings negativ für den Kongress- und Städtetourismus ist.

Mit den Auswirkungen der Krise wird auch in Zukunft in einigen Branchen noch zu kämpfen sein, aber insgesamt waren Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Sommer 2021 auf dem Weg zum Vorkrisenniveau bzw. haben dieses in einigen Bereichen bereits erreicht.

In Bereichen, die stark von der öffentlichen Hand finanziert werden, wird befürchtet, dass es in den kommenden Jahren zu Sparpaketen kommen wird und die finanziellen Mittel somit geringer werden könnten. Insbesondere im Kunst-, Kultur-, aber auch Sozialbereich besteht die Gefahr, dass mit steigendem Druck zum Abbau der Corona-Schulden Einsparungen durchgesetzt und Stellen verloren gehen könnten.

Sollte es längerfristig dazu kommen, dass es mehr Nachfrage als Angebot in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes gibt, kann das dazu führen, dass sich jene Unternehmen bzw. Einrichtungen durchsetzen werden, die sehr gute Rahmenbedingungen anbieten: Das kann einerseits das Gehalt betreffen, das ansteigen wird (wobei dies in Bereichen, die vor allem von der öffentlichen Hand finanziert werden, schwierig umzusetzen sein wird, wenn gleichzeitig davon ausgegangen werden muss, dass die Ausgaben durch die Corona-Krise irgendwann auch wieder eingespart werden sollen), andererseits kann es sich dabei aber auch um Möglichkeiten des Homeoffice oder der Unterstützung bei Betreuungsaufgaben für MitarbeiterInnen handeln – sei es in der Kinderbetreuung, aber auch in der Pflege älterer Angehöriger; hier könnte noch viel getan werden, um die MitarbeiterInnen zu unterstützen und an die Unternehmen zu binden.

Derzeit kann festgestellt werden, dass Personalbindungsmaßnahmen bereits bei PraktikantInnen eingesetzt werden, um frühzeitig neue MitarbeiterInnen zu finden und auch längerfristig zu binden; das könnte sich in Zukunft noch verstärken.

Empfehlungen für einen verbesserten Übertritt in den Arbeitsmarkt

Generell funktionierte der Übergang zum Zeitpunkt der ExpertInneninterviews in vielen Bereichen sehr gut, dennoch wurden einige Punkte angeführt, wie dieser noch verbessert werden könnte:

- **Praktika bzw. das Sammeln von Erfahrungen in Unternehmen:** Berufserfahrung wird von Unternehmen als sehr wichtig eingestuft und ist bei AbsolventInnen gern gesehen; egal, ob über Pflicht- oder freiwillige Praktika, Traineeships oder Teilzeitstellen neben dem Studium.
- **Sichtbarmachung von Kompetenzen:** Kompetenzen sichtbar zu machen wäre eine Möglichkeit, insbesondere in jenen Studienrichtungen mit weniger spezifischen Berufsbildern, damit klarer wird, was alles an Wissen erworben wurde; aber auch in den Betrieben sollte Bewusstseinsbildung betrieben werden, damit diese sich nicht nur an den formalen Abschlüssen orientieren.

- **Beratung in Anspruch nehmen:** Auch bei JungakademikerInnen kann es beim Einstieg in den Arbeitsmarkt Schwierigkeiten geben; dabei ist es wichtig, sich an entsprechende Stellen zu wenden, wie die Career Center, aber auch Beratungseinrichtungen, wie die BIZ, um sich gezielt Hilfe zu suchen, und hinsichtlich möglicher Optionen beraten zu lassen.
- **Kooperationen:** Verbesserte Kooperationen und gemeinsame Plattformen können zu einer verbesserten Zusammenarbeit von unterschiedlichen AkteurInnen im Bundesland oder auch Bezirk sinnvoll sein, um einen besseren Überblick zu bestehenden Angeboten vor Ort sowie zu Möglichkeiten am Arbeitsmarkt bieten zu können. Auch Austausch- und Informationsplattformen mit spezifischer Berufsinformation könnten entwickelt bzw. ausgebaut werden.
- **Berufs- und Arbeitsmarktorientierung:** Berufs- und Arbeitsmarktorientierung an tertiären Bildungseinrichtungen sollte in die Curricula integriert werden, da AbsolventInnen oft über (viel) zu wenig Information über den spezifischen Arbeitsmarkt in ihren Fachbereichen verfügen. Einzelne Fachhochschulen haben bereits damit begonnen, eine Berufsorientierung am Ende des Studiums anzubieten, dies könnte auch an anderen tertiären Bildungsstätten – und insbesondere auch an Universitäten mit »arbeitsmarktferne(re)n« Ausbildungen – empfohlen werden.

Wichtig für den Übergang auf den Arbeitsmarkt sind auch überfachliche Kompetenzen, so vor allem soziale Kompetenz, Teamarbeit, selbständiges Arbeiten, aber auch IT-Kenntnisse. Als zentral wurde auch die Fähigkeit zum Netzwerken genannt, da in Österreich viele Stellen immer noch nicht offiziell ausgeschrieben werden, sondern informell vergeben werden. Auch Selbstdarstellung und Selbstmarketing müssen gelernt werden, um die eigenen Kompetenzen sichtbar zu machen und sich im Bewerbungsprozess gut »verkaufen« zu können. Zudem wurde empfohlen, zumindest Grundkenntnisse zu Sozialversicherung, Selbständigkeit und Buchführung während des Studiums zu vermitteln, da viele AbsolventInnen mit freiem Dienst- oder Werkvertrag in die Berufstätigkeit starten und es wichtig wäre, entsprechendes Basiswissen mitzubringen.

Resümee und Forschungsbedarf

Abschließend wurden die Ergebnisse aus den qualitativen ExpertInneninterviews den Megatrends am Arbeitsmarkt gegenübergestellt bzw. wurden deren Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen und insbesondere von jungen AbsolventInnen eingeschätzt:

- **Demographischer Wandel:** Der demographische Wandel wird auf AbsolventInnen und JungakademikerInnen positive Auswirkungen zeigen, da Fachkräfte bzw. gut ausgebildete, junge Menschen sehr stark nachgefragt werden – so stark, dass AbsolventInnen im Sommer 2021 bereits in einigen Berufsbereichen aus mehreren Angeboten eine passende Stelle auswählen konnten. Auch stehen in einigen Berufsbereichen, die viele JungakademikerInnen aufnehmen, große Pensionierungswellen bevor, sodass sich gute Berufsaussichten abzeichnen.

- **Digitalisierung:** Durch Corona wurde ein Digitalisierungsschub initiiert, der innerhalb kürzester Zeit zu einem Umstellen in unterschiedlichen Bereichen geführt hat. Vor allem für JungakademikerInnen kann davon ausgegangen werden, dass die Digitalisierung in den meisten Fällen zu positiven Effekten führt – auch, da junge, akademisch ausgebildete Menschen zumeist über sehr gute digitale Kompetenzen verfügen. Zudem sind aktuelle IT-Trends Bestandteil vieler Ausbildungen an technischen Universitäten und Fachhochschulen und die Beschäftigungsaussichten in diesen Bereichen sind für AbsolventInnen als sehr gut einzuschätzen.
- **Klimawandel und Nachhaltigkeit** bzw. der Übergang zur Green Economy wird zu großen Umbrüchen in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes – von Verkehr über die Landwirtschaft hin zu Industrie, Energie oder auch Forschung und Innovation – führen. Notwendige Veränderungen in der Produktion oder Forschung sind Teil vieler Ausbildungen an technischen Universitäten und Fachhochschulen und die Beschäftigungsaussichten in diesen Bereichen sind für AbsolventInnen als sehr gut einzuschätzen. Nachhaltigkeit wird allerdings zu einem Querschnittsthema werden, das unterschiedliche Aspekte umfasst und den AbsolventInnen bei der Auswahl des Arbeitsplatzes sehr wichtig ist.
- **Strukturwandel und (De-)Globalisierung:** Durch Corona bzw. die Auswirkungen der Lieferkettenschwierigkeiten bzw. Nicht-Verfügbarkeit von Masken, Schutzmaterialien oder auch Impfstoff wurde eine Diskussion gestartet, ob nicht Teile der Industrie nach Europa zurückgeholt werden sollen. Zudem könnte Europa als Standort aufgrund von Automatisierung in näherer Zukunft wieder wettbewerbsfähig werden bzw. könnten politische Entscheidungen getroffen werden, bestimmte Produktionen wieder anzusiedeln, wovon vor allem gut ausgebildete Personen profitieren würden.
- **Wissensgesellschaft und Höherqualifizierung:** Der in der Arbeitswelt zu beobachtende Strukturwandel führt zu steigenden Qualifikationsanforderungen sowie zum Übergang hin zur Wissensgesellschaft mit einhergehender Höherqualifizierung. Durch die generelle Höherqualifizierung profitiert die Zielgruppe dieser Untersuchung natürlich, allerdings wird dieser Trend nicht von allen InterviewpartnerInnen als grundsätzlich positiv bewertet. Für Personen mit nicht-tertiären Abschlüssen zeigt sich ein immer größerer Druck am Arbeitsmarkt durch eine Verschiebung hin zu einer verstärkten Nachfrage nach höheren Bildungsabschlüssen.
- **Urbanisierung:** Die Abwanderung von AkademikerInnen aus dem ländlichen Raum in die Städte könnte durch Corona ein wenig eingebremst werden. Es gibt bereits Initiativen in den Bundesländern, um AbsolventInnen wieder in die Heimatbundesländer zurückzuholen. Zusätzlich könnten sich durch verstärkte Möglichkeiten für Homeoffice und remote Arbeiten Optionen für ländliche Gebiete eröffnen, wenn es z. B. nicht mehr notwendig ist, täglich an den Arbeitsplatz zu pendeln. Regionalpolitik und Regionalförderung sollten den Trend zu neuen Arbeitsformen und -rahmenbedingungen aufgreifen und für eine Attraktivierung des ländlichen Raumes nutzen.

- **Neue Arbeitsformen und Rahmenbedingungen:** Homeoffice, Online-Konferenzen, aber auch mehr Flexibilität und Wechsel innerhalb eines Berufslebens sowie gute Rahmenbedingungen wurden in den Interviews oft genannt, und dass sich längerfristig jene Unternehmen durchsetzen werden, die diese anbieten. Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich in Zukunft hybride Arbeitsformen zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit vor allem in höher qualifizierten Bereichen durchsetzen werden. Büroflächen würden dann weniger für isoliertes Arbeiten genutzt, sondern vielmehr zu Begegnungsstätten und Teamräumen umfunktioniert werden. Dadurch ließen sich die Vorzüge des Homeoffice mit kreativem und sozialem Austausch im Betrieb vereinen.

Abschließend muss nochmals festgehalten werden, dass es sich bei der vorliegenden Studie um eine qualitative Untersuchung handelte, die versuchte, zu einem bestimmten Zeitpunkt (Juni bis August 2021) die aktuelle Situation von JungakademikerInnen zu analysieren, um Trends und Entwicklungen für die nächsten Jahre besser einordnen zu können. Zu empfehlen wäre, im kommenden Jahr – wenn entsprechende Daten zur Arbeitsmarktsituation sowie zum Übergang in den Arbeitsmarkt vorliegen – eine Rückbetrachtung der Situation vorzunehmen, um besser einschätzen zu können, was sich durch Corona bei den Unternehmen, aber auch den Beschäftigten und Arbeitssuchenden verändert hat: Braucht es weitere Maßnahmen? Wie haben die bisherigen Maßnahmen gewirkt? Wo sind die Beschäftigten anzutreffen – kam es zu Branchenwechseln, welche Beschäftigungsverhältnisse liegen vor? Wichtig ist es, zu analysieren – auch wenn die Arbeitslosenzahlen in vielen Bundesländern im Sommer 2021 sehr zurückgegangen sind und teilweise bereits auf Vorkrisenniveau lagen –, in welcher Art von Beschäftigung die Personen jetzt sind, die wieder einen Job gefunden haben: Ist die Beschäftigung ausbildungsadäquat, wie sehen die Rahmenbedingungen aus, welche Positionen wurden neu besetzt, d.h., arbeiten die Personen wirklich in dem Bereich, für den sie ausgebildet sind – oder haben sie andere Stellen angenommen, da sie nichts Passendes gefunden haben? Diese Fragen können derzeit noch nicht beantwortet werden und sollten 2022 analysiert werden.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund der Studie

Angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation aufgrund der Auswirkungen und Maßnahmen rund um die COVID-19-Pandemie wurden im Rahmen der vorliegenden Studie, die im Jahr 2021 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)⁴ im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich realisiert wurde, die Arbeitsmarktsituation sowie der Übertritt von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt von AbsolventInnen von Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen untersucht. Dazu wurde beispielhaft mit Hilfe von Daten abgebildet, wie sich die Situation grundsätzlich dargestellt. Ebenso wurde mittels qualitativer Interviews erhoben, welche Auswirkungen sich auf JungakademikerInnen bisher gezeigt haben, und es wurden die Einschätzungen zu Entwicklungen in der näheren Zukunft abgefragt.

1.2 Methodik

Desktop-Recherche

Mittels Desktop-Recherche wurde ermittelt, welche aktuellen Studien, Erhebungen und Prognosen auf die Situation der JungakademikerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt eingehen – allerdings lagen im Frühling/Sommer 2021 noch sehr wenige quantitative Daten und Studien für diese spezielle Zielgruppe vor, sodass vor allem qualitative ExpertInneninterviews für den Erkenntnisgewinn genutzt bzw. Studien zur allgemeinen Situation des Arbeitsmarktes herangezogen wurden.

ExpertInneninterviews

Insgesamt wurden 14 ExpertInneninterviews mit VertreterInnen von Career Centern der Universitäten, StudiengangsleiterInnen von Fachhochschulen sowie BereichsleiterInnen von Pädagogischen Hochschulen, aber auch BerufsvertreterInnen oder ArbeitsmarktexpertInnen

⁴ www.wiab.at.

mit einem Fokus auf JungakademikerInnen geführt. Dabei wurde darauf geachtet, dass sowohl im Hinblick auf die Studienrichtungen eine breite Streuung erzielt werden konnte, aber auch ExpertInnen aus verschiedenen Bundesländern sowie unterschiedlichen tertiären Einrichtungen und Berufsbereichen befragt wurden.

Die sozialwissenschaftliche Methode des ExpertInneninterviews zielt darauf ab, fachliches Wissen und sachliche Einschätzungen von ExpertInnen zu erheben.⁵ Vor dem Hintergrund der vielen Informationslücken zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen wurde diese Methodik der empirischen Analyse gewählt.

Die ExpertInneninterviews wurden online via Zoom durchgeführt, transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet; die durchschnittliche Dauer eines Interviews lag bei 45 Minuten.

⁵ Vgl. Bogner et al. 2009.

2 Zur Situation von AkademikerInnen bzw. JungakademikerInnen am Arbeitsmarkt im Umfeld der COVID-19-Krise

HochschulabsolventInnen sind am österreichischen Arbeitsmarkt in allen Berufsbereichen und Branchen anzutreffen. Die wichtigsten Branchen sind dabei der Erziehungs- und Unterrichtsbereich, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen sowie freiberuflichen, technischen Dienstleistungen (diese Bereiche nehmen gemeinsam rund 50 Prozent der HochschulabsolventInnen auf). Es folgen die öffentliche Verwaltung, die Herstellung von Waren, Handel, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsleistungen – diese insgesamt acht ÖNACE-Abschnitte umfassen rund 85 Prozent der erwerbstätigen AkademikerInnen.⁶ Somit waren AkademikerInnen in unterschiedlichen Branchen mit den Auswirkungen von COVID-19 konfrontiert.

2.1 Allgemeine Arbeitsmarktsituation und COVID-19

Seit dem Frühjahr 2020 wurden die Arbeitsmarktdaten sehr stark durch die gesundheitspolitischen Maßnahmen aufgrund der Corona-Krise beeinflusst. Die folgende Abbildung zeigt eine kurze Übersicht zu den verschiedenen Lockdowns und welche Bereiche insbesondere davon betroffen waren. Dabei wird deutlich, dass nach dem 1. Lockdown im Frühling 2020 ab Mai eine gewisse Entspannung am Arbeitsmarkt durch weitreichende Öffnungen möglich war. Im Herbst 2020 kam es aufgrund von stark steigenden Infektionszahlen allerdings wiederum zunächst zu einem »Lockdown light«, bei dem der Handel und persönliche Dienstleistungen sowie Schulen für Kinder und Jugendliche bis zum Ende der Sekundarstufe I offen, Gastronomie, Freizeiteinrichtungen, Theater, Museen und Hotels hingegen geschlossen waren; an Oberstufen und Universitäten wurde Distance Learning eingeführt. Da dieser »Lockdown light« nicht die gewünschten Ergebnisse brachte, wurde Mitte November der 2. (nunmehr »harte«) Lockdown gestartet, der vor Weihnachten für einige Wochen wiederum in einen »Lockdown

6 Haberfellner / Sturm 2020, 36f.

light« rückverwandelt wurde und der nach Weihnachten bis Anfang März 2021 aufrechtblieb. Danach kam es zu regional unterschiedlichen Entwicklungen: In Vorarlberg wurde als »Modellregion« mit ersten Öffnungsschritten ab Mitte März 2021 begonnen, in der Ostregion (Burgenland, Niederösterreich und Wien) stiegen die Infektionszahlen und die Spitalsbelegung wiederum stark an, und es wurde ab Ostern 2021 zunächst eine »Osterruhe« verordnet, die sich in den 4. (»harten«) Lockdown in der Ostregion bis Anfang Mai 2021 (im Burgenland wurde dieser eine Woche früher aufgehoben) verwandelte.

Abbildung 1: Übersicht Corona-Maßnahmen, insbesondere Lockdowns, in Österreich, März 2020 bis Mai 2021



Quelle: eigene Darstellung basierend auf Austrian Corona Panel Project der Universität Wien: <https://viecer.univie.ac.at/coronapanel/corona-blog/2021-09-07>

Durch die COVID-19-Krise zeigten sich zunächst Auswirkungen auf unterschiedlichste Branchen und Berufsbereiche, wobei vor allem während des 1. Lockdowns ab Mitte März 2020 eine dramatische Zunahme der Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit zu verzeichnen war: Lag die Arbeitslosenquote im April 2019 bei 7,3 Prozent, stieg sie im April 2020 auf 12,7 Prozent. Diese Zahl verbesserte sich im April 2021 auf 8,6 Prozent, dennoch zeigte sich, dass mit Ausnahme des Erziehungs- und Unterrichtswesens (-0,4 Prozent) die Arbeitslosigkeit Ende April 2021 immer noch deutlich höher war als vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie (AMS-Daten).

Die Zahl der offenen Stellen brach im März 2020 aufgrund der verordneten Betriebsschließungen innerhalb weniger Tage ein. Nach einer kurzen Erholung während des Sommers 2020 nahmen die offenen Stellen zu Jahresende durch den Entfall der touristischen Wintersaison wieder deutlich ab. Beim AMS wurden im Jahresdurchschnitt 2020 62.833 offene Stellen pro Monat gemeldet, um 14.260 bzw. 18,5 Prozent weniger als 2019. Allerdings zeigte sich eine deutliche Erholung ab dem Frühsommer 2021, und bis in den Sommer 2021 konnte der bisherige Rückgang mit einem Rekordhoch wettgemacht werden: Im Juli 2021 waren 112.949 offene Stellen beim AMS gemeldet – im Vergleich zum Monat des Vorjahres stellte dies einen Zuwachs von 73,8 Prozent dar (AMS-Daten).

Für die Kurzarbeit wurde der Höhepunkt im Mai 2020 mit rund 1.310.000 Personen erreicht, diese Zahl sank über die Folgemonate des Sommers 2020 deutlich (Oktober 2020: rund 82.000 angemeldete Personen), um ab November 2020 (Beginn des 2. »harten« Lockdowns) wieder anzusteigen – der neuerliche Höchststand im Februar 2021 war mit rund 495.000 Personen allerdings deutlich geringer als im Mai 2020 und sank in den Folgemonaten wieder ab.⁷

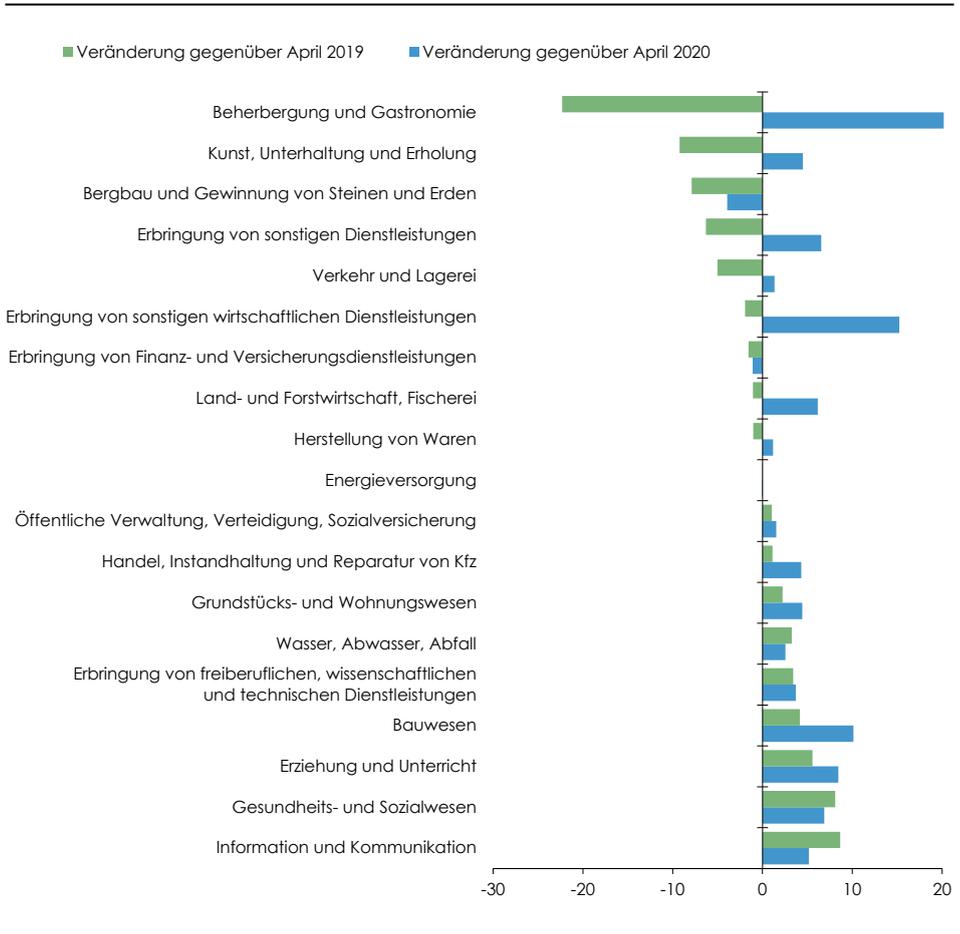
Besonders deutlich waren die Auswirkungen in den Bereichen von Gastgewerbe und Tourismus messbar, wo die bundesweiten Lockdowns mit der teilweise kompletten Sperre der Betriebe zu einem Einbruch der Zahlen führten. Waren in der Gastronomie zumindest noch Take-away und Lieferservice möglich, war die Hotellerie gänzlich zugesperrt – mit Ausnahmen von Angeboten für die Geschäftsreisenden. Davon waren vor allem Regionen, die besonders vom Tourismus abhängig sind, wie z.B. Tirol und Salzburg, betroffen.⁸

Ab März 2021 – und dem Ende des 3. (»harten«) Lockdowns in ganz Österreich – zeigte sich wieder eine steigende Zahl an unselbständig Beschäftigten. Vor allem Beherbergung und Gastronomie lagen im Vergleich zu 2020 deutlich besser, ebenfalls die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (insbesondere die Arbeitskräfteüberlassung) sowie das Bauwesen. Die nachfolgende Abbildung macht deutlich, dass bestimmte Branchen bereits im April 2020 zum Zeitpunkt des 1. Lockdowns eine Zunahme aufwiesen, so etwa das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Information und Kommunikation, wo der Zuwachs im April 2020 sogar stärker ausfiel als im April 2021; in diesen Branchen gab es somit auch während des 1. Lockdowns eine verstärkte Nachfrage nach Beschäftigten.

⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit (BMA): www.bma.gv.at/Services/News/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html [2021-08-17].

⁸ Vgl. Ragacs / Reiss 2021, Seite 72 ff.

Abbildung 2: Unselbständige Beschäftigung im April 2021, nach Wirtschaftsbereichen, in Prozent (Vergleich mit April 2019 bzw. 2020)



Quelle: Bock-Schappelwein et al. 2021, Seite 381

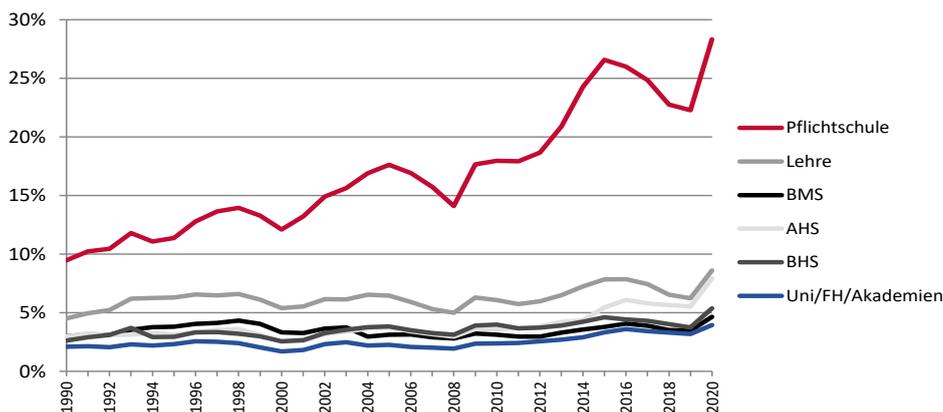
Im Sommer 2021 zeigte sich ein deutlicher Zuwachs am Arbeitsmarkt, der als Wirtschaftsaufschwung bezeichnet werden kann: Im Vergleich zum Juli 2020 waren 2021 rund 124.000 Personen mehr in Beschäftigung. In Kärnten und Niederösterreich sowie bei Jugendlichen lagen die Arbeitslosenzahlen wieder unter jenen vor der Krise im Juli 2019. Es zeigten sich für alle Ausbildungsniveaus deutliche Rückgänge bei der Arbeitslosigkeit: von -21,7 Prozent bei Personen mit akademischer Ausbildung bis -27,4 Prozent bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss; insbesondere in Beherbergung und Gastronomie reduzierte sich die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Juli 2020 um -47,4 Prozent (AMS-Daten), wobei sich aber in der Stadthotellerie weiterhin große Probleme für die Unternehmen zeigten.

2.1.1 Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen

Die Arbeitslosenquote nach Ausbildungsniveau zeigt über die Jahre ein kontinuierliches Ansteigen der Werte bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, die Quote bei AkademikerInnen ist hingegen relativ konstant, und auch der Anstieg von 2019 auf 2020 ist weniger stark ausgeprägt als bei Personen mit geringeren Abschlüssen (siehe Abbildung 3). Im Jahresschnitt 2020 ist die Zahl der Arbeitsuchenden um 108.312 oder 35,9 Prozent auf 409.639 angestiegen (AMS-Daten).

Insgesamt zeigen mehrere Untersuchungen zu den Auswirkungen von Corona auf den Arbeitsmarkt, dass Personen mit tertiären Abschlüssen vergleichsweise gut durch die Krise gekommen sind.⁹ Personen mit maximal Pflichtschulabschluss waren im Mai 2020 zu 39 Prozent in Kurzarbeit, AkademikerInnen hingegen zu 18 Prozent. Und auch bei der Arbeitslosigkeit aufgrund von Corona lag der Wert für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bei 14,4 Prozent, bei AkademikerInnen bei 0,8 Prozent. Zudem lag die Möglichkeit, ins Homeoffice zu wechseln, bei AkademikerInnen bei 60 Prozent, bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bei 13 Prozent (Statistik Austria-Daten).

Abbildung 3: Arbeitslosenquote¹⁰, nach Ausbildung im Zeitverlauf



Quelle: AMS Österreich: Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen 2020

⁹ Vgl. Ragacs / Reiss 2021; Schappelwein et al. 2021.

¹⁰ Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotenzial (Arbeitslose und unselbständig Beschäftigte des aktuellen Monats) derselben Bildungsebene; die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 2019 (unselbständig Erwerbstätige nach ILO) errechnet.

Somit stieg die Zahl der arbeitsuchenden AkademikerInnen im Jahr 2020 zwar an, lag mit durchschnittlich 3,9 Prozent aber deutlich unter allen anderen Ausbildungsniveaus, wobei die Quote bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (28,3 Prozent) den höchsten Wert und deutlichsten Anstieg verzeichnete (im Durchschnitt über alle Ausbildungsniveaus lag die Arbeitslosenquote bei 9,9 Prozent nach nationaler Berechnung für 2020; AMS-Daten).

Werden die Arbeitslosenzahlen von AkademikerInnen von Mai 2019 jenen von 2020 und 2021 gegenübergestellt, zeigt sich, dass sich die Situation im Vergleich zu 2020 deutlich verbessert hat: Die Zahlen von Mai 2021 näherten sich jenen von 2019 an, haben sie allerdings noch nicht erreicht, im Mai 2021 waren also mehr AkademikerInnen arbeitsuchend gemeldet als im Mai 2019. Dennoch ist der Rückgang im Vergleich mit Mai 2020 deutlich ablesbar, und für AkademikerInnen mit Master-Abschluss o. Ä. sind die Zahlen klar rückläufig, nämlich auf universitärer Ebene mit einem Minus von 27,2 Prozent und auf Fachhochschul-Niveau mit einem Minus von 29,3 Prozent. Aber auch beim Bachelor zeigen sich deutliche Reduktionen, und zwar mit einem Minus von 23,9 Prozent für Universitäts-AbsolventInnen und einem Minus von 29,7 Prozent für Fachhochschul-AbsolventInnen.

Insgesamt zeigt sich ein Rückgang von 26,8 Prozent bei der Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen im Vergleich Mai 2020 und Mai 2021. Allerdings sind die Zahlen zuvor, d.h. im Vergleich Mai 2019 und Mai 2020, deutlich angestiegen, und die Werte lagen im Mai 2021 in allen Bereichen noch immer über jenen von Mai 2019.

Tabelle: Arbeitslosenquote AkademikerInnen, Stand: Mai 2019/2020/2021

	Bestand	Mai 2021	Mai 2020	Mai 2019
	Übersetzer- und Dolmetscherstudien	181	264	199
	Architektur	757	1.080	692
	K. A.	2.370	3.223	1.991
	Bodenkultur	393	530	375
	Film und Fernsehen	53	75	47
	Historisch-kulturkundliche Studien	1.050	1.411	882
	Lehramtsstudien	537	877	528
	Medizin	636	878	676
Universität	Montanistik	129	186	111
Master	Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst	680	927	600
	Naturwissenschaften	2.352	3.319	2.312
	Philosophisch-humanwissenschaftliche Studien	1.704	2.383	1.535
	Philologisch-kulturkundliche Studien	839	1.216	826
	Rechtswissenschaften	1.325	1.857	1.272
	Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	3.577	4.679	3.344
	Technik	1.188	1.531	1.059
	Theologie	88	115	109
	Universität gesamt	17.859	24.551	16.558

Fachhochschule Master	Humanbereich	356	523	344
	Technik	766	1.045	660
	Tourismus	190	319	140
	Wirtschaft	932	1.287	852
	Fachhochschule gesamt	2.244	3.174	1.996
Universität Bachelor	Übersetzer- und Dolmetscherstudien	42	59	37
	Architektur	196	215	106
	K. A.	882	1.244	702
	Bodenkultur	114	147	97
	Film und Fernsehen	21	22	15
	Historisch-kulturkundliche Studien	245	284	163
	Lehramtsstudien	161	248	156
	Medizin	14	16	11
	Montanistik	19	22	14
	Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst	130	187	85
	Naturwissenschaften	421	556	314
	Phil.-humanwissenschaftliche Studien	457	610	385
	Philologisch-kulturkundliche Studien	262	328	170
	Rechtswissenschaften	73	64	36
	Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	789	1.063	590
	Technik	276	322	170
	Theologie	6	12	9
	Bakkalaureatstudium gesamt	4.108	5.399	3.060
	Andere	Andere	1.230	1.607
Andere gesamt		1.230	1.607	1.022
Fachhochschule Bachelor	Humanbereich	176	234	120
	Sonstige	22	16	6
	Technik	226	273	179
	Tourismus	69	124	64
	Wirtschaft	243	400	208
	Fachhochschule Bakkalaureat gesamt	736	1.047	577
Gesamt	26.177	35.778	23.213	

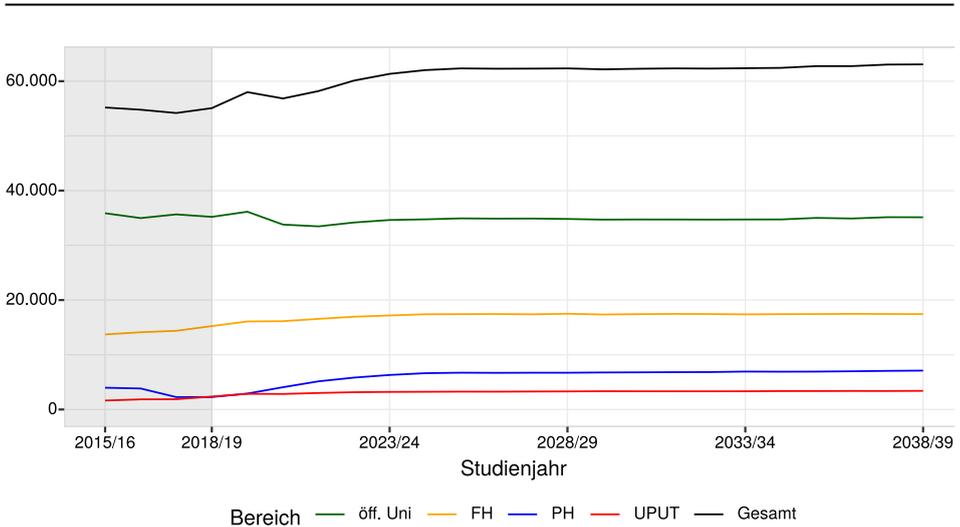
Quelle: AMS-Daten

Zur allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt für AkademikerInnen ist festzuhalten, dass die Zahl der Studienabschlüsse in letzter Zeit gestiegen ist: Wird die Zeitspanne vom Studienjahr 2015/2016 (rund 55.200 Abschlüsse) bis zum Studienjahr 2018/2019 (rund 58.000 Abschlüsse) betrachtet, nahmen diese um 5,1 Prozent zu bzw. wird die Anzahl laut Hochschulprognose bis zum Studienjahr 2024/2025 auf rund 62.000 weiter zulegen.

Der größte Anteil an Abschlüssen war 2018/2019 an den öffentlichen Universitäten mit rund 35.200 bzw. 63,9 Prozent zu verzeichnen, gefolgt von den Fachhochschulen mit rund 15.200 bzw.

27,7 Prozent, den Privatuniversitäten mit rund 2.400 bzw. 4,3 Prozent und den Pädagogischen Hochschulen mit 2.300 bzw. 4,1 Prozent.¹¹ Zugleich setzt sich der Trend zur Höherqualifizierung weiter fort, und die Chancen sowie Risiken auf dem Arbeitsmarkt hängen immer stärker vom Ausbildungsniveau ab.

Abbildung 4: Ordentliche Studienabschlüsse, nach Hochschulbereich



Quelle: Statistik Austria 2020, Seite 51

2.1.2 Übertritt in den Arbeitsmarkt

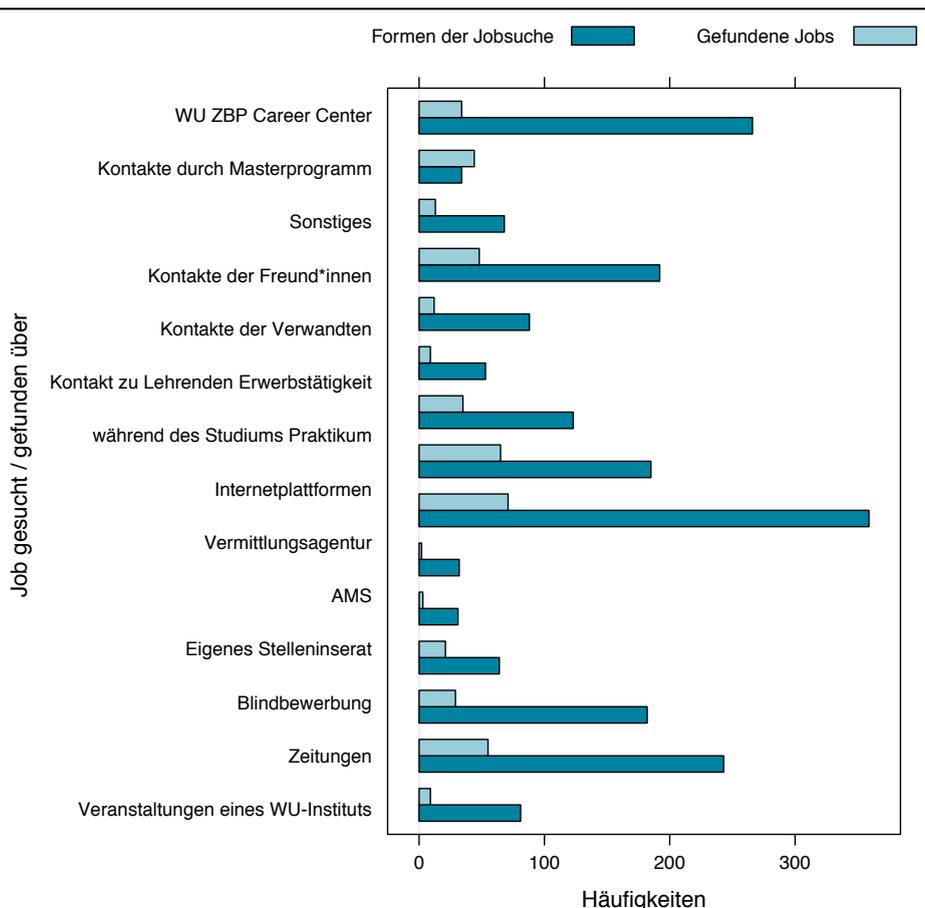
In den letzten Jahren ließ sich ein Trend zu einem instabiler werdenden Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt beobachten – auch wenn AkademikerInnen eine höhere Beschäftigungsquote und geringere Arbeitslosigkeit aufweisen als Personen mit geringeren Bildungsniveaus. So fasst Haberfellner (2021) die Situation in den letzten Jahren folgendermaßen zusammen: »Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20, 30 Jahren. Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten.

¹¹ Vgl. Statistik Austria 2020, Seite 49 ff.

Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr am quantitativen Zuwachs der AbsolventInnen (...) sowie an der unsicheren Wirtschaftslage.«¹²

Für die Jobsuche werden unterschiedliche Kanäle genutzt, wie die folgende Abbildung beispielhaft für AbsolventInnen der Wiener Wirtschaftsuniversität zeigt: Zum Einsatz kommen vor allem Internet-Plattformen, das WU-eigene ZBP Career Center, Zeitungen, Kontakte von FreundInnen, Bildbewerbungen sowie Praktika und Erwerbstätigkeit während des Studiums.

Abbildung 5: Formen der Jobsuche von WU-Master-AbsolventInnen



Quelle: Spörk / Ledermüller 2019, Seite 36

12 Haberfellner 2021, Seite 5.

Zu den AbsolventInnen während der COVID-19-Krise kann festgehalten werden, dass es vor allem 2020 durchaus zu Schwierigkeiten kam, neue Stellen antreten zu können; insbesondere während des 1. («harten») Lockdowns ab März 2020 waren die Unternehmen noch nicht darauf vorbereitet, Bewerbungsprozesse sowie auch das Onboarding online bzw. remote durchzuführen. Auch war die Zurückhaltung im Frühjahr, aber auch im Herbst 2020, bei den Unternehmen noch größer, neue MitarbeiterInnen einzustellen, da die herrschenden wirtschaftlichen Unsicherheiten als sehr hoch eingeschätzt wurden und viele daher zunächst abwarten wollten, wie sich die Situation in der jeweiligen Branche weiterentwickelt. Ausnahmen waren 2020 das Gesundheits- und Sozialwesen, wo aufgrund der Gesundheitskrise weiterhin MitarbeiterInnen gesucht wurden, sowie der Informations- und Kommunikationsbereich, wo insbesondere IT-Fachkräfte sehr stark nachgefragt wurden, was auf die Umstellungen auf Homeoffice und Online-Konferenzen sowie das Aufsetzen einer entsprechenden IT-Infrastruktur zurückgeführt werden kann. Auch im Erziehungs- und Unterrichtsbereich kam es zu keinem Rückgang bei der Nachfrage – dies auch, da hier eine Pensionierungswelle ansteht und Studierende während des Studiums für eine bestimmte Stundenanzahl an Schulen unterrichten, wodurch sich sehr konkrete Jobaussichten für den Studienabschluss ergeben (ExpertInneninterviews).

Zahlenmäßig kann die COVID-19-Krise in Detaildarstellungen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie (Sommer 2021) noch nicht für JungakademikerInnen eingeordnet werden, da aktuell noch keine Zahlen vorliegen; es können aber auch Zahlen aus den letzten Jahren einen Einblick in die Situation beim Übertritt in den Arbeitsmarkt geben. Ein Monitoring der Berufseinstiege und Karriereverläufe der AbsolventInnen wird von den öffentlichen Universitäten Österreichs unter der Leitung der Universität Wien gemeinsam mit der Statistik Austria durchgeführt. Allerdings sind die Zahlen nur auf der Website der Universität Wien für die verschiedenen Abschlüsse sowie Studienrichtungen für die Universität Wien abrufbar, an den anderen Universitäten sind diese Informationen nicht öffentlich zugänglich.¹³ Auch bei den Fachhochschulen¹⁴ sind Informationen zu den AbsolventInnen nicht öffentlich zugänglich (werden aber intern erhoben), an Pädagogischen Hochschulen dürfen diese aus Datenschutzgründen überhaupt nicht erhoben werden (ExpertInneninterviews).

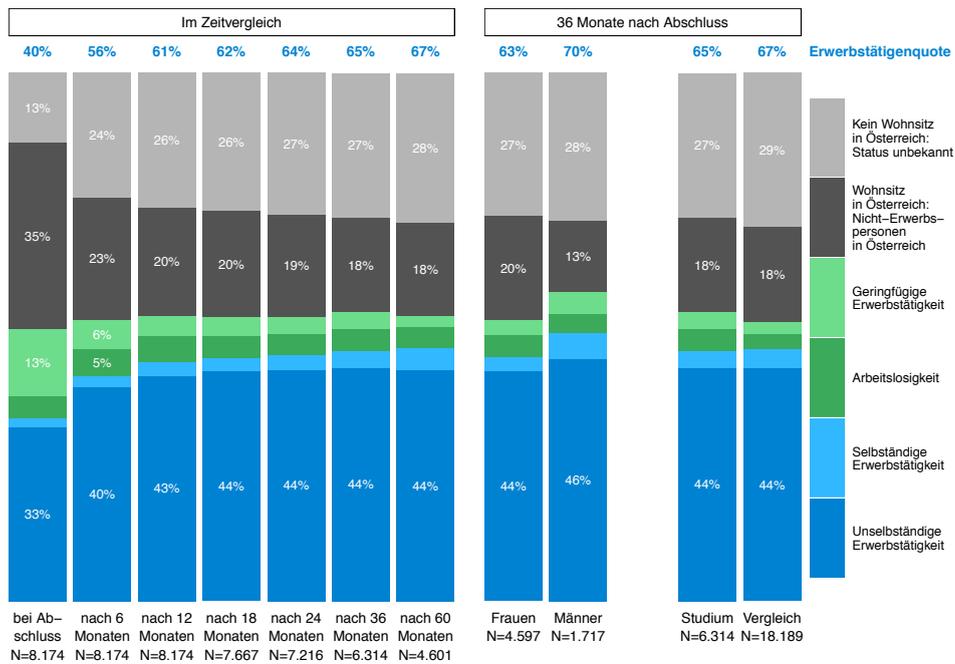
Beispielhaft soll daher zu den Bachelor-AbsolventInnen der Universität Wien auf das Factsheet 2021 zu den Daten von AbsolventInnen 2008/2009 bis 2018/2019 als Grundgesamtheit verwiesen werden. Dabei zeigt sich, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses 40 Prozent in Beschäftigung sind, nach sechs Monaten sind es 56 Prozent und nach einem Jahr 61 Prozent. Zu den

13 Zudem gibt es auf der Website der Statistik Austria unter »Weitere Informationen« Factsheets nach Abschlüssen und ISCED Ausbildungsfeld (wie z. B. »Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe« oder »Geisteswissenschaften und Künste«) für ganz Österreich. Siehe: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsbezogenes_erwerbskarrierenmonitoring_biber/index.html [2021-08-02].

14 So erheben einzelne Fachhochschulen umfassende Daten zur Zufriedenheit der Studierenden sowie zur Lage der AbsolventInnen, so z. B. an der FH Campus Wien zu: Berufseinstiegsstudien für jede Kohorte, Studierendenzufriedenheitsbefragungen, Absolventenbefragungen, Internationale Benchmark-Studie, Praktikumsevaluierung, Lehrveranstaltungsevaluierungen. Allerdings erheben nicht alle Fachhochschulen derart umfassende Informationen.

»Nicht-Erwerbspersonen« zählen u. a. Personen in Ausbildung. Diese Anzahl ist bei Bachelor-AbsolventInnen entsprechend hoch, da viele Studierende an der Universität Wien nach dem Bachelor noch einen Master anschließen.

Abbildung 6: Status unter-35-jähriger »Universität-Wien-Bachelor-AbsolventInnen« am österreichischen Arbeitsmarkt

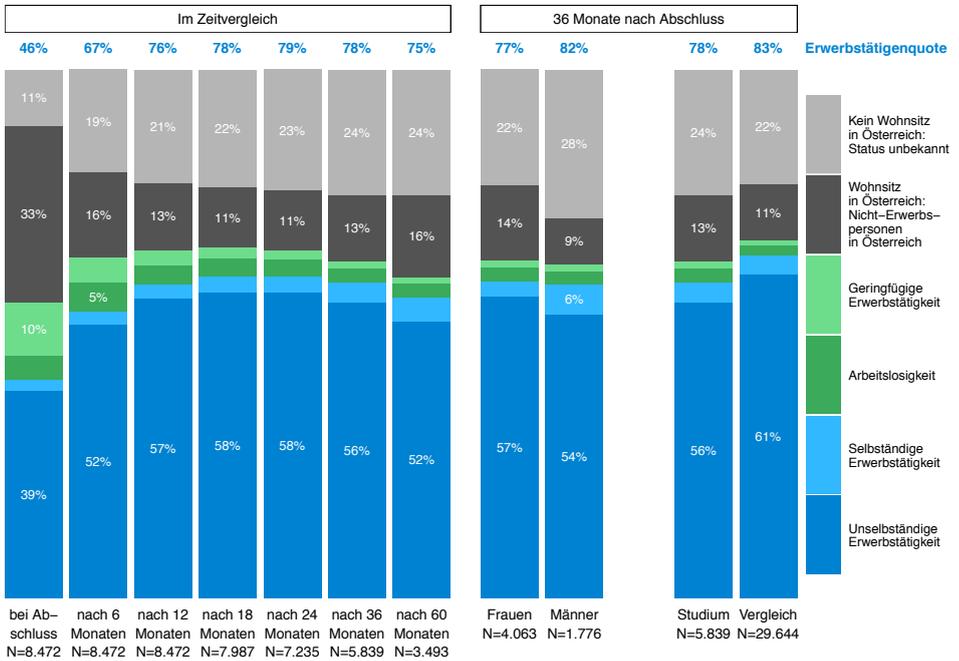


Quelle: Universität Wien: Factsheet Bachelor gesamt. Online: www.qs.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_qualitaetsicherung/Dateidownloads/AbsolventInnentracking/2021/deutsch/UA_F2_2021_BA_alle_ISCED_Ausbildungsfelder_de.pdf [2021-07-26]

Bei den Master-AbsolventInnen der Universität Wien zeigt sich zum Zeitpunkt des Abschlusses mit 46 Prozent Beschäftigung eine Erhöhung gegenüber den Bachelor-AbsolventInnen, und die Zahl liegt auch bei zunehmendem Abstand zum Studienabschluss höher: 67 Prozent nach sechs Monaten und 76 Prozent nach einem Jahr. Interessanterweise verringert sich die Beschäftigung mit längerem Zeitverlauf wieder: So wird der Höchststand mit 79 Prozent nach 24 Monaten erreicht, nach 60 Monaten bzw. fünf Jahren liegt der Wert nur mehr bei 75 Prozent.

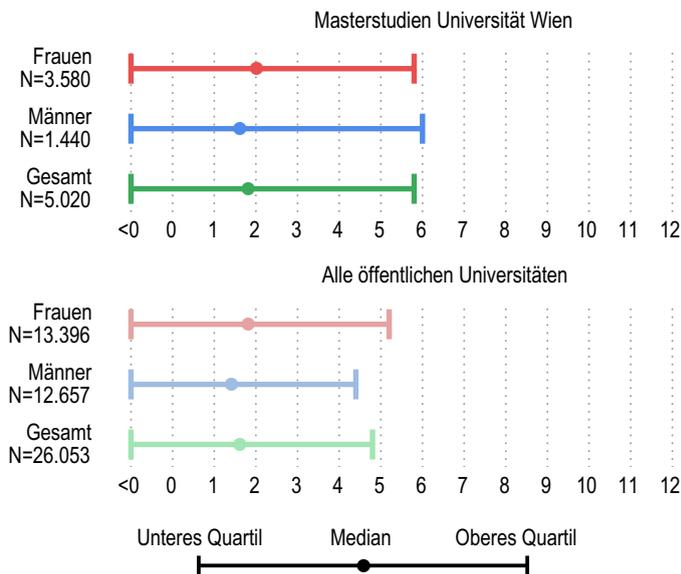
Vermutlich kann dies mit einer einsetzenden Familienphase erklärt werden – auch, da dieser Wert nach drei Jahren bei Frauen nur bei 77 Prozent, bei Männern aber bei 82 Prozent liegt; somit kann rückgeschlossen werden, dass mehr Frauen als Männer aufgrund von Kinderbetreuung vorübergehend dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Abbildung 7: Status unter-35-jähriger »Universität-Wien-Master-AbsolventInnen« am österreichischen Arbeitsmarkt



Quelle: Universität Wien: Factsheet Master gesamt. Online: www.qs.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_qualitaetssicherung/Dateidownloads/AbsolventInnentracking/2021/deutsch/UA_F2_2021_MA_alle_ISCED_Ausbildungsfelder_de.pdf [2021-07-26]

Im Durchschnitt nehmen Master-AbsolventInnen der Universität Wien zwei Monate nach dem Abschluss ihre erste Erwerbstätigkeit auf. Ein Viertel nimmt bereits vor Abschluss des Studiums eine Erwerbstätigkeit auf, ein weiteres Viertel benötigt dafür rund sechs Monate; somit haben 75 Prozent in einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten ihre erste Erwerbstätigkeit aufgenommen.

Abbildung 8: Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit für Master-AbsolventInnen der Universität Wien, in Monaten

Quelle: Universität Wien: Factsheet Master gesamt. Online: www.qs.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_qualitaetssicherung/Dateidownloads/AbsolventInnentracking/2021/deutsch/UA_F2_2021_MA_alle_ISCED_Ausbildungsfelder_de.pdf [2021-07-26]

Aus den ExpertInneninterviews ging zudem klar hervor, dass vor allem für AbsolventInnen von Fachhochschulen sowie Pädagogischen Hochschulen aufgrund der Pflichtpraktika ein rascher Übertritt auf den Arbeitsmarkt möglich ist, da sie dadurch bereits während des Studiums potenzielle Arbeitgeber und Unternehmen kennenlernen konnten; somit ist es für diese AbsolventInnen zumeist möglich, aus mehreren Angeboten auswählen zu können und schnell in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Allerdings wurde auch rückgemeldet, dass manche AbsolventInnen erst nach einer mehrwöchigen oder mehrere Monate dauernden Auszeit in das Berufsleben einsteigen, üblicherweise zwischen vier Wochen und drei Monaten nach ihrem Abschluss (ExpertInneninterviews).

2.1.3 Zwischenbilanz

AkademikerInnen sind im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen besser durch die Corona-Krise gekommen. Ihre Arbeitslosigkeit lag deutlich unter dem Durchschnitt, sie waren weniger von Kurzarbeit betroffen und konnten deutlich häufiger ins Homeoffice wechseln und somit auch in Phasen der »harten« Lockdowns in Beschäftigung bleiben. Da AkademikerInnen sehr stark im Erziehungs- und Unterrichtsbereich sowie Gesundheits- und Sozialwesen anzu-

treffen sind, waren sie in Bereichen tätig, die auch während der Pandemie stark gefragt waren. Für JungakademikerInnen und vor allem AbsolventInnen stellte die Phase des »harten« Lock-downs insbesondere zu Beginn, d. h. im Frühjahr 2020, eine schwierige Situation dar, da vieles unklar war und sich die Unternehmen erst auf die neue Lage einstellen und Prozesse umstellen mussten. Ab Herbst 2020 hatten viele Betriebe ihre Rahmenbedingungen an die Pandemie angepasst – in einigen Studienrichtungen gab es bereits ab Herbst 2020 wieder verstärkt Möglichkeiten, Stellen zu finden; ab Frühling 2021 zeigte sich dann für alle Bereiche eine deutliche Entspannung, die ab dem Frühsommer zu einem Wirtschaftsaufschwung führte, von dem die AbsolventInnen klar profitierten.

3 Unterstützungsangebote für AbsolventInnen und JungakademikerInnen

Für den Übertritt in den Arbeitsmarkt gibt es für AbsolventInnen und JungakademikerInnen einige Angebote, die im Folgenden überblicksmäßig und beispielhaft dargestellt werden. Vor allem die Career Center an Universitäten und Fachhochschulen unterstützen Studierende gegen Ende des Studiums, aber auch ein eigenes AkademikerInnenzentrum wurde mit Unterstützung des AMS in Wien und Graz etabliert, das nicht nur AbsolventInnen, sondern vor allem arbeitssuchende AkademikerInnen durch die Vermittlung nachgefragter Kompetenzen beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt. Weiters werden in den BerufsInfo-Zentren (BIZ) des AMS Beratungen und Berufsinformation für Arbeitssuchende und Interessierte aller Bildungsniveaus angeboten, und auch JungakademikerInnen lassen sich in den BIZ zum Einstieg in den Arbeitsmarkt beraten.

3.1 Career Center

Von den Career Centern werden üblicherweise Berufsorientierung sowie Hilfestellungen bei der Jobsuche und Selbstpräsentation angeboten; dazu werden Coachings, CV-Checks, Persönlichkeitstests und Potenzialanalysen, aber auch Workshops und Vorträge durchgeführt. Weiters werden Unternehmensprofile und -videos auf den Websites der Career Center präsentiert sowie Recruiting Services und Online-Jobplattformen zur Verfügung gestellt. Bereits vor der COVID-19-Pandemie hatten einige Career Center ihr Angebot im Online-Bereich ausgebaut,¹⁵ dennoch waren die interviewten VertreterInnen vom schnellen Umstieg in den Online-Modus zu Beginn der Krise überrascht, und Angebote sowie Teams mussten sich entsprechend an die neue Situation anpassen.

Aufgrund der COVID-19-Krise wurde in den Career Centern ab Frühjahr 2020 vieles auf Online-Angebote umgestellt, da es zeitweise überhaupt nicht möglich war, Studierende

¹⁵ So z.B. an der WU Wien, wo bereits 2018 der Online Classroom etabliert wurde und auch das Konzept zur Online Master Class schon vor Corona vorlag, siehe: www.zbp.at/online-classroom-1/allgemein [2021-08-03].

persönlich zu empfangen und zu beraten. Generell gab es zu Beginn des 1. Lockdowns und in Folge während der Lockdowns im Herbst und Winter (sowie im Frühjahr in der Ostregion – zu einem Überblick der Lockdowns siehe vorne Abbildung 1) viel Bedarf an Online-Beratung sowie auch an Vorbereitung auf online stattfindende Rekrutierungsprozesse. Bis in den Sommer 2021 hinein wurde an den Career Centern in der Beratung überwiegend online gearbeitet – einerseits war die Zielgruppe dafür sehr aufgeschlossen, da generell internetaffin, andererseits war aufgrund der 3G-Regeln (Zutritt nur für Personen, die geimpft, getestet oder genesen waren) ein persönlicher Termin oft schwieriger wahrzunehmen – auch, da junge Menschen erst ab Ende Juni 2021 ausreichend Impfangebote erhalten hatten.

Viele Messen und Veranstaltungen wurden von März 2020 bis Juni 2021 zu 100 Prozent online durchgeführt, was zunächst noch ein wenig ungewohnt war, mit der Zeit aber immer besser funktioniert hat. Hier gab es auch einen gewissen Lerneffekt bei den Career Centern selbst, z.B. welche Tools besonders gut geeignet sind bzw. wofür welche Features eingesetzt werden können. Generell ist es bei reinen Online-Formaten schwierig, das persönliche Kennenlernen, wie z.B. während einer Messe, zu ersetzen, da die »persönliche Chemie« online nur sehr schwer abbildbar ist. Bei anderen Formaten, wie z.B. Podiumsdiskussionen mit anschließendem Austausch, funktionieren die Online-Angebote allerdings sehr gut.

Einige Career Center unterstützen auch bereits während des Studiums dabei, Praktika oder Teilzeitstellen bei brancheneinschlägigen Unternehmen zu finden. Berufserfahrung – sowohl berufsbereichsspezifisch als auch davon unabhängig – wird oft als wichtige Voraussetzung für einen schnellen Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt genannt, da die Studierenden einerseits bereits Kontakte zu Unternehmen aufbauen und die Unternehmen sich andererseits ein Bild von potenziellen MitarbeiterInnen machen können. Zudem können die Studierenden dadurch bestimmte Berufsfelder und -bilder besser einschätzen und sich z.B. frühzeitig umorientieren, falls sich ein bestimmter Bereich doch nicht als passend herausstellen sollte.

Neben den »klassischen« Angeboten entwickeln einzelne Career Center immer wieder innovative neue Programme, wie z.B. »Voice of Diversity«¹⁶ an der TU Wien: Dieses wurde initiiert, um aufzuzeigen, dass Diskriminierung beim Recruiting eine Rolle spielt bzw. wie dieser begegnet werden kann. Dazu wurde ein zweistufiges Verfahren entwickelt, das zunächst vorsieht, dass die Unternehmen die Bewerbungsunterlagen ohne persönliche Information erhalten (wobei die BewerberInnen vorab vom Career Center ausgewählt werden) und in einem ersten Schritt nur über eine Chatfunktion mit den BewerberInnen kommunizieren. In einem zweiten Schritt findet dann ein persönliches Kennenlernen statt, wodurch vor allem die Unternehmen reflektieren können, was es bei ihnen bewirkt, wenn der/die BewerberIn ein anderes Geschlecht oder eine andere Nationalität hat als angenommen. Das Bewusstmachen von Vorurteilen, aber auch ein Mehraugen-Prinzip sowie z.B. Potenzialanalysen können dabei

16 Siehe für 2021: www.tucareer.com/Events/Voice-of-Diversity-2021 [2021-08-03].

helfen, bestimmte Gruppen nicht von vornherein auszuschließen. Es braucht aber ein klares Commitment vom Management, damit Diversity tatsächlich umgesetzt wird und nicht nur in Hochglanz-Broschüren der Unternehmen als Thema besetzt wird – hier gibt es noch Potenzial für weitere Angebote bzw. Unterstützung in der Umsetzung.

3.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

Das AMS bietet in den BerufsInfoZentren (BIZ)¹⁷ Beratung zu Beruf, Bildung und Karriere an und stellt vor Ort Informationen in Form von Berufsinformationsbroschüren sowie Video-Stationen oder am PC zur Verfügung. Insgesamt gibt es in Österreich 72 BIZ-Standorte, in denen BIZ-BeraterInnen für die Themen rund um Beruf, Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehen.

In den BIZ wurde im Gegensatz zu den Career Centern auch während der Lockdowns – mit entsprechendem Sicherheitskonzept – weiter persönliche Beratung angeboten – auch, da die Zielgruppe der Arbeitsuchenden bzw. ein Teil davon weniger mit digitalen Formaten abzuholen waren. Allerdings wurde auch viel telefonische sowie Online-Beratung durchgeführt. Beim AMS bzw. in den BIZ gibt es zumeist keine eigenen Abteilungen, die sich speziell um arbeitsuchende AkademikerInnen kümmern. AkademikerInnen stellen zahlenmäßig nicht die größte BesucherInnengruppe dar, allerdings können einzelne Geschäftsstellen auch eigene Schwerpunkte setzen: Bei einigen wird derzeit ein solcher auf StudienabbrecherInnen gelegt, wo versucht wird, diese – wenn möglich – in passende Fachhochschul-Studiengänge überzuführen bzw. generell dabei zu unterstützen, einen Abschluss zu erreichen.

Generell wird für AkademikerInnen in den BIZ Bildungs- und Berufsberatung angeboten, nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für gut ausgebildete Beschäftigte mit tertiärer Ausbildung, und zwar sowohl nach der Matura, aber auch immer wieder im Erwerbsverlauf, was sehr wichtig ist, denn speziell für AkademikerInnen ist lebenslanges Lernen zentral, um stabil und nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert zu sein.

3.3 AkademikerInnenzentrum

Das AkademikerInnenzentrum wurde vor zwölf Jahren in der Steiermark gemeinsam von der Personalberatungsfirma alea und der Karl-Franzens-Universität Graz mit Unterstützung des AMS Steiermark gestartet. Zunächst wurden Kurse speziell für jobsuchende AkademikerInnen in der Steiermark entwickelt, wobei sich die Inhalte stark am Arbeitsmarkt orientierten und nachgefragte Kompetenzen mittels Inseratenanalyse, aber auch durch Koopera-

¹⁷ Siehe zu den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS: www.ams.at/biz [2021-08-03].

tionen und im Austausch mit Unternehmen erhoben wurden. Die Universität Graz lieferte das Know-how im Bereich der Curriculum-Entwicklung, und die Kurse umfassten sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen. 2013 wurden entsprechende Kurse dann auch in Wien angeboten, und 2021 besteht das AkademikerInnenzentrum weiterhin in Wien mit einem eigenen Standort und als Kooperation der Uni for Life der Karl-Franzens-Universität, alea und des BFI Wien. In Graz werden weiterhin Einzelangebote für AkademikerInnen angeboten, allerdings nur online, d.h. ohne Einheiten vor Ort, wie es in Wien angeboten wird. Das AkademikerInnenzentrum bietet Kurse in den Bereichen »Business Management«, »Projektmanagement«, »Vertriebsmanagement«, »Financial Business Management« und »Social Media Management« an. Die Angebote sind im Kern universitäre Kurse von zehn Wochen im Umfang von 30 Wochenstunden, die noch um weitere Zusatzinhalte angereichert werden können, so etwa Bewerbung, Strategieentwicklung, E-Portfolios oder Englisch; methodisch wird mit Workshops und Einzelcoachings gearbeitet, um auch individuell auf Bewerbungssituationen eingehen zu können. Weiters gibt es auch ein mehrsprachiges Team, das bei Bewerbungen bei internationalen Organisationen neben Englisch auch in Französisch und Spanisch unterstützen kann.

Teilnehmen können AkademikerInnen sowie Personen mit vergleichbarer Qualifikation, weiters werden sehr gute Deutschkenntnisse vorausgesetzt. Eine Anmeldung zum Kurs kann nur über den/die AMS-BeraterIn erfolgen.¹⁸

In Graz werden, abgesehen von den oben angeführten Themen, auch noch neue Kurse zu Themenfeldern rund um Kreislaufwirtschaft, Nachhaltigkeitsmanagement und Digitalisierungsmanagement angeboten.

Während der Lockdowns wurde zu hundert Prozent online gearbeitet, was bei der Zielgruppe der AkademikerInnen generell gut funktioniert hat, im Sommer 2021 wurde Blended Learning eingesetzt (50:50), wobei Personen, die zuhause nicht die Möglichkeit hatten, an den Online-Angeboten teilzunehmen, angeboten wurde, diese Inhalte auch vor Ort im Zentrum wahrnehmen zu können (wenn z.B. keine technische Infrastruktur oder keine räumliche Trennung zu anderen im Haushalt lebenden Personen möglich war).

Weiters werden vom AkademikerInnenzentrum externe Fachqualifizierungen angeboten, wenn die bestehenden Angebote für Personen nicht passend sind oder diese bereits eigene Vorstellungen zu konkreten Kursangeboten haben, die sie beruflich weiterbringen. Für die externen Fachqualifizierungen gibt es ein kleines Budget – oft fallen diese in den IT-Bereich, aber auch Grafik, Human Resources oder Elementarpädagogik sind Themen, die aufgegriffen werden (ExpertInneninterviews).

¹⁸ Siehe auch: www.akzent-wien.at [2021-08-03].

3.4 Zwischenbilanz

Auffallend war bei allen Unterstützungsangeboten, dass diese während der COVID-19-Krise verstärkt nachgefragt wurden. Dabei handelt es sich um eine klassische antizyklische Bewegung, bei der die Nachfrage nach Beratung steigt, wenn sich am Arbeitsmarkt Schwierigkeiten zeigen. Bei den Beratungen ging es zunächst vor allem darum, die aktuelle Situation während des 1. Lockdowns einzuordnen und einschätzen zu können, wie zu diesem Zeitpunkt ein Bewerbungsprozess überhaupt ablaufen kann. Mit der Zeit wandelten sich die Nachfragen hin zu mehr Unterstützung im digitalen Bewerbungsprozess sowie zum Einschätzen der eigenen Stärken und Schwächen. Einige nutzten die unsichere Zeit für eine kurze Weiterbildung, um dann die benötigten Kompetenzen – die eventuell bei einer Potenzialanalyse als noch nicht ausreichend abgebildet eruiert wurden – mitbringen zu können. Gleichzeitig brauchten andere Unterstützung dabei, im Bewerbungsprozess aktiv zu bleiben, da vor allem zu Beginn der Corona-Krise die Rückmeldungen von Unternehmen sehr langsam eintrafen und diese beim Besetzen neuer Stellen generell vorsichtig waren. Diese Situation hat sich bis in den Sommer 2021 komplett gedreht: AbsolventInnen werden am Arbeitsmarkt stark nachgefragt und in vielen Studienrichtungen können sie sich eine Stelle aus mehreren Angeboten aussuchen.

4 Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen: Ergebnisse aus den qualitativen ExpertInneninterviews

Die ExpertInneninterviews wurden mit VertreterInnen von Career Centern, StudiengangsleiterInnen, BereichsleiterInnen, Berufsverbänden sowie ArbeitsmarktexpertInnen durchgeführt und breit gestreut, d.h., es wurden ExpertInnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften, den MINT-Fächern, dem Gesundheits- und Pflegebereich, dem Sozialbereich wie auch aus der Kultur befragt. Dadurch konnten ein guter Einblick in unterschiedliche Berufsbereiche von JungakademikerInnen gegeben und ähnliche Entwicklungen, aber auch Unterschiede aufgezeigt werden. Was allen Bereichen gemein ist, war der Einbruch im Rahmen des 1. Lockdowns im Frühjahr sowie über den Sommer 2020. Daran anschließend entwickelten sich die Berufsbereiche allerdings sehr divers, und einzelne Branchen wiesen für JungakademikerInnen bereits im Herbst 2020 wieder einige offene Stellen auf, in anderen dauerte es mit der arbeitsmarktlichen Erholung bis zum Frühsommer 2021. Zudem sind die Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung sehr unterschiedlich: In einzelnen Bereichen herrschte bereits im Frühsommer 2021 eine überaus große Nachfrage, allerdings mit zu wenig AbsolventInnen für die offenen Stellen; in anderen Berufsbereichen gibt es hingegen immer noch große Unsicherheiten und Veränderungen bei Arbeitsformen und Arbeitsrahmenbedingungen, die sich durch Corona ergeben bzw. verstärkt haben und nachhaltig zu beobachten sind. Interessant war im Rahmen der ExpertInneninterviews, die zwischen Anfang Juni und Mitte August 2021 durchgeführt wurden, wie rasch sich die Erholung am Arbeitsmarkt gestaltete: War im ersten ExpertInneninterview Anfang Juni 2021 noch eine deutliche Zurückhaltung bei der Einschätzung zur Lage am Arbeitsmarkt und wann das Vorkrisenniveau wieder erreicht werden kann, zu spüren, hat sich eine deutliche Erholung bereits ab Mitte Juni abgezeichnet und über den Juli und August 2021 noch verstärkt. Dabei muss allerdings festgehalten werden, dass JungakademikerInnen bzw. AbsolventInnen von dieser Wirtschaftserholung klar profitiert haben, da sie zu jenen Arbeitskräften zählen, die schon während der Krise im Vergleich mit anderen Beschäftigtengruppen vom Wirtschaftseinbruch weniger betroffen waren.

4.1 Einschätzungen zur Situation am Arbeitsmarkt

Am Arbeitsmarkt für JungakademikerInnen gab es einen klaren Einbruch ab März 2020 bis – je nach Berufsbereich bzw. Branche unterschiedlich – hinein in das Frühjahr 2021. Seither erholt sich die Lage allerdings zügig, und im Frühsommer/Sommer 2021 waren sehr viele offene Stellen in den unterschiedlichen Branchen ausgeschrieben. Das heißt, es werden viele Neuanstellungen sukzessive nachgeholt, die in den Phasen der Lockdowns nicht realisiert wurden.

Viele Unternehmen meldeten zurück, dass es 2020/2021 einen Techniksprung gegeben hat wie seit über 30 Jahren nicht mehr. Durch Corona kam es zu einem Digitalisierungseffekt, der alle Bereiche betroffen hat – von Automotive, Energie, Maschinenbau, Biotechnik, Medizintechnik bis hin zu Pädagogik, Medien oder Kultur –, die Digitalisierung zieht sich also als Querschnittsthema durch alle Bereiche und wird zunehmend wichtiger.

Allerdings kann sich die Digitalisierung auch negativ auf einzelne Studienrichtungen auswirken, und so sind die Translationswissenschaften teilweise bereits davon betroffen, da manche Übersetzungen nicht mehr von Menschen durchgeführt werden, sondern von Programmen übernommen werden können – wobei es sich dabei um eine Entwicklung völlig unabhängig von Corona handelt.

4.1.1 Berufsbereiche und Branchen

Nach Berufsbereich bzw. Branche, in denen die AbsolventInnen der Universitäten oder Fachhochschulen anzutreffen sind, zeigt sich seit Herbst 2020 eine unterschiedliche Dynamik: In einzelnen Bereichen, insbesondere bei technischen und wirtschaftlichen Studien, kam es ab diesem Zeitpunkt zu einer entspannteren Situation für Universitäts- oder Fachhochschul-AbsolventInnen, da sich die Unternehmen über den Sommer 2020 auf die neue Situation eingestellt hatten und besser einschätzen konnten, wie sie durch den Herbst/Winter 2020/2021 kommen und welche Personalressourcen sie dafür benötigen würden.

Andere Studienrichtungen, so etwa im Gesundheits- und Pflegebereich, konnten keinerlei Rückgang bei der Nachfrage feststellen, eher im Gegenteil waren diese AbsolventInnen im gesamten Verlauf der Pandemie sehr gefragt – ebenso verhielt es sich bei AbsolventInnen aus dem IT-Bereich: Hier gab es eine zunehmende Nachfrage zum bereits bestehenden Fachkräftebedarf u. a. aufgrund der Umstellungen auf Homeoffice und Online-Konferenzen sowie das Aufsetzen einer entsprechenden IT-Infrastruktur.

In der Gesundheits- und Krankenpflege kam es zu einer Attraktivierung des Berufsbildes, da in den Medien sehr stark auf die spannenden und herausfordernden Aspekte sowie auf die Wichtigkeit dieser Berufe hingewiesen wurde. Dieser Bereich war gleichzeitig Gewinner und Verlierer der Corona-Zeit, Verlierer auch deshalb, weil das Krankheitsbild sehr schwierig und herausfordernd zu betreuen ist: Die Eindämmung der Corona-Pandemie und die Behandlung

der von ihm ausgelösten Krankheit COVID-19 haben die Beschäftigten im Pflege- und Gesundheitsbereich von Anfang an sehr stark gefordert.

Ebenfalls keine Probleme gab es für AbsolventInnen von Pädagogischen Hochschulen (PH). Durch die seit einiger Zeit bestehende hohe Nachfrage werden sowohl in der Primarstufe als auch in der Sekundarstufe Allgemeinbildung die Studierenden bereits in den letzten Semestern in einem Ausmaß von acht bis zehn Wochenstunden für eine Lehrverpflichtung an die Schulen geholt. Das »Reservoir« an AbsolventInnen ist allerdings aufgebraucht, da durch die »Lehrerausbildung Neu« und die längere Dauer der Ausbildung einerseits ein zeitliches Loch entstanden ist, bis neue AbsolventInnen bereitstehen; andererseits stand 2021 eine große Pensionierungswelle an, wodurch sich die Nachfrage nach AbsolventInnen noch mehr verstärkte – dies ist aber ebenfalls unabhängig von Corona zu sehen.

Bei den berufsbildenden Studiengängen wird an den Pädagogischen Hochschulen bedarfsorientiert ausgebildet, es gibt also eine enge Abstimmung mit den Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen (BMHS) sowie den Berufsschulen, wie viele Personen gebraucht werden, und die AbsolventInnen haben üblicherweise nach Abschluss einen fixen Arbeitsplatz.

Generell kann für den Frühsommer / Sommer 2021 festgehalten werden, dass der Arbeitsmarkt sehr stark boomte und auch regional nur wenige Unterschiede feststellbar waren.

In einzelnen Bereichen gibt es aber weiterhin Schwierigkeiten bzw. wird hier noch abgewartet, wie sich die nächste Zeit entwickeln wird, so haben etwa Steuerberatungsunternehmen weiterhin die Sorge, dass einige ihrer KlientInnen in Konkurs gehen könnten, wie z. B. Lokale oder Hotels im Stadtbereich. Somit besteht weiterhin eine gewisse Zurückhaltung bei der Einstellung von Personal. Generell sind die Stadthotellerie, die Eventbranche sowie der Kongress-tourismus noch weit von den Vor-Corona-Zahlen entfernt, und in diesen Bereichen wird es auch laut Einschätzung der ExpertInnen noch einige Jahre dauern, bis das Vorkrisenniveau wieder erreicht werden kann.

Schwieriger war es einige Zeit auch für Studierende aus den Geistes- und Sozialwissenschaften: Hier zeigte sich die Erholung am Arbeitsmarkt erst ab dem Frühsommer 2021.

Ein Bereich, der die gesamte Corona-Zeit sehr stark betroffen war und auch weiterhin negativ von den Auswirkungen betroffen ist, ist der Kunst- und Kulturbereich. Durch das Veranstaltungsverbot gab es zwischen Herbst 2020 und Frühling 2021 sehr wenige Möglichkeiten, Auftritte zu lukrieren. In der Populärmusik waren teilweise Online-Auftritte möglich, aber auch nur sehr eingeschränkt, was sich auf die tatsächlichen Verdienstmöglichkeiten niederschlug; in der Klassik waren Online-Auftritte kein Thema, und somit kam es beinahe zu einem Komplettausfall der Erwerbsmöglichkeiten. Zudem brachen und brechen durch die Reisebeschränkungen weiterhin in den großen touristischen Zentren wie Wien oder Salzburg die Touristenkonzerte weg, wo viele AbsolventInnen beschäftigt waren – der asiatische wie auch US-amerikanische Raum ist noch nicht wieder zurück, daher ist diese Form der Konzerte derzeit und in näherer Zukunft im bisher gekannten Ausmaß nicht möglich.

4.1.2 Praktika

Für die Studierenden war es eine Herausforderung, dass die Praktika in den 14 Monaten der Corona-Hochphase (März 2020–April 2021) teilweise ausgefallen sind – vor allem im Frühjahr und Sommer 2020 wurden diese großflächig abgesagt. Insgesamt war die Vermittlung von Pflichtpraktika aufgrund von Corona aufwändiger als zuvor. Zum Teil mussten sie durch ähnliche Ausbildungsformen kompensiert werden, da es z.B. an Fachhochschulen ein enges Zeitgerüst gibt und ein Praktikum nicht einfach im nächsten Studienjahr nachgeholt werden kann.

Auch andere berufliche Erfahrungen im Rahmen von studienbegleitenden Jobs konnten nicht gesammelt werden, da es in den Zeiten der Lockdowns für viele Unternehmen keinen Sinn gemacht hat, eine studentische Unterstützung anzustellen, wenn alle MitarbeiterInnen im Homeoffice waren und die StudentInnen nicht eingearbeitet oder angeleitet werden konnten. Diese Erfahrungen fehlen in den Lebensläufen – dies kann aber jedenfalls mit der Corona-Situation erklärt werden und sollte längerfristig zu keinen Nachteilen für die AbsolventInnen führen.

Aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Situation in Kombination mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit waren einerseits viele Unternehmen zögerlich bei der Vergabe von Praktika; andererseits waren in anderen Unternehmen PraktikantInnen aber auch sehr gefragt, da sie flexibel und kurzfristig neben den KurzarbeiterInnen einsetzbar waren und somit gerne als Ergänzung angenommen wurden.

Auch für Studierende im Gesundheits- und Pflegebereich zeigten sich während der Lockdowns Schwierigkeiten, Pflichtpraktika absolvieren zu können, da insbesondere in diesem Bereich große Vorsicht galt und PatientInnen sowie zu Pflegenden keinem zusätzlichen gesundheitlichen Risiko durch PraktikantInnen ausgesetzt werden konnten. Allerdings zeigten sich auch Unterschiede nach Bundesländern (da Pflege und Gesundheit zum Großteil in der Verantwortung der Länder liegen): So hatten im Frühjahr 2021 Studierende der Gesundheits- und Pflegewissenschaften in der Steiermark keine Impfpriorität, und manche Praktika mussten im Sommer 2021 nachgeholt werden; in Salzburg und Wien hingegen wurden Studierende, die Praktika absolvierten, bereits ab Februar / März 2021 geimpft, wodurch diese Studierenden vergleichsweise geringere Hürden beim Absolvieren der Pflichtpraktika zu bewältigen hatten.

Bei dualen Studiengängen gab es hingegen durchaus Schwierigkeiten aufgrund von Corona: Hier ist eine Teilung von 50:50 zwischen Fachhochschule und Unternehmen zur Vermittlung der Inhalte vorgesehen, was in Kombination mit der Kurzarbeit allerdings ein Problem war und so nicht umgesetzt werden konnte – das hat aber vergleichsweise nur wenige Studierende betroffen, da sich die dualen Studiengänge in Österreich erst im Aufbau befinden.

4.1.3 Jüngere vs. ältere AkademikerInnen

Zum Zeitpunkt der ExpertInneninterviews (Juni bis August 2021) ging es für viele InterviewpartnerInnen darum, ihre KlientInnen beim Zurückkehren zur Normalität zu begleiten und

beim Wiederherstellen ihrer Chancen, die es vor Corona schon gegeben hat, zu unterstützen. Es wird eingeschätzt, dass dies für jüngere AbsolventInnen einfacher sein wird als für ältere arbeitsuchende AkademikerInnen. Jüngere profitieren schneller von einer sich erholenden Wirtschaft.

Schwierig ist es für AkademikerInnen aus nicht unmittelbar arbeitsmarktnahen Studienrichtungen, den Wiedereinstieg z.B. nach einer Phase der Arbeitslosigkeit zu schaffen, da ihre Abschlüsse von Unternehmen oft schwerer inhaltlich nachvollzogen werden. Hier kann es mitunter mehr Erklärungsbedarf geben, worin der Mehrwert der Ausbildung besteht und welche Kompetenzen erworben wurden. Zudem kann es für die AkademikerInnen schwer sein, Alternativen in einem anderen Berufsbereich zu finden. Ein Studienabschluss vermittelt Kompetenzen – ganz unabhängig, in welchen Bereich dieser Abschluss fällt –, die am Arbeitsmarkt gebraucht werden, aber die einzelne Person muss dies im Bewerbungsprozess auch beschreiben können und sichtbar machen. HR-Verantwortliche haben zumeist eine klare Vorstellung davon, was z.B. BWL-AbsolventInnen können, bei manchen anderen Studienrichtungen muss allerdings argumentiert bzw. mehr erklärt werden. Insgesamt wurde in den ExpertInneninterviews festgehalten, dass es immer noch Studienrichtungen gibt, mit denen es am Arbeitsmarkt (deutlich) leichter ist als mit anderen, eine Stelle zu finden; schwieriger ist es vor allem für jene, deren Studienrichtungen weniger mit einem klaren Berufsbild verbunden sind.

Zudem wird älteren Personen oft die Aktualität der Kompetenzen abgesprochen sowie auch eine gewisse Inflexibilität hinsichtlich des Eingliederns ins Team unterstellt. Auch die Frage der Gehaltsvorstellungen wurde genannt und dass Ältere im Vergleich mit Jüngeren teurer wären – hier gibt es noch einige Bereiche, in denen es mehr Bewusstseinsbildung in den Unternehmen bräuchte.

Bei den Älteren ist es vor allem für jene mit gesundheitlichen Einschränkungen teilweise sehr schwierig, wieder einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden – dieser kann durchaus länger dauern, und es kann schwer sein, das vorherige Lohnniveau zu halten. Auch haben Ältere teilweise Probleme, ihre Kompetenzen sichtbar zu machen und im Bewerbungsprozess sich selbst und ihre Erfahrung gut zu »verkaufen«. Dafür werden – für Jüngere und Ältere – Bewerbungcoachings, so z.B. in den BIZ, angeboten.

Der zunehmende Digitalisierungsschub und die damit steigenden Anforderungen sind für Ältere eine größere Herausforderung im Vergleich zu Jüngeren, aber auch hier gibt es Unterstützungsangebote vom AMS bzw. den BIZ, um dieser Gruppe gezielt und individuell weiterhelfen zu können.

Gerade bei arbeitsuchenden AkademikerInnen wird sehr spezifisch und individuell analysiert, welche Zusatzqualifikationen bzw. -kompetenzen benötigt werden und wer auf eine bestimmte Stelle hin vermittelt werden kann sowie welche Förderungen in Anspruch genommen werden können.

4.1.4 Berufliche Stabilität vs. Veränderungswünsche

Interessanterweise wurde von einzelnen InterviewpartnerInnen berichtet, dass AkademikerInnen, die schon länger am Arbeitsmarkt verankert sind, auch während der COVID-19-Einschränkungen durchaus Interesse an einer beruflichen Veränderung gezeigt hätten und der Wechselwille ausgeprägt war. Einigen wurde auch bewusst, was sie an ihrer Stelle nicht mehr zufriedenstellte bzw. hatten sie aufgrund der Lockdowns die Möglichkeit, die eigene Situation zu reflektieren und sich zu überlegen, was verbessert bzw. geändert werden könnte. Andere GesprächspartnerInnen sahen dies jedoch anders und stellten fest, dass es aufgrund von Corona zu weniger Wechselbereitschaft gekommen sei, auch, da die Arbeitsstelle für viele eine Form der Sicherheit darstellte, die insbesondere in den ansonsten so unsicheren Zeiten eine gewisse Stabilität projizierte. Vermutlich sind beide Beobachtungen zutreffend, d.h., manche Personen konnten sich – z.B. aus einer gewissen finanziellen Absicherung heraus – nach neuen Stellen und Herausforderungen umsehen; andere hatten diese Option nicht, da sie aufgrund von Mehrfachbelastungen nicht die Zeit hatten, sich mit der eigenen Situation in Ruhe auseinanderzusetzen bzw. in bestimmten Gegenden auch die Möglichkeit zum Wechseln nicht in dem Ausmaß vorhanden ist, wie es z.B. in einer Großstadt der Fall ist. Auch müssen Personen aus ländlichen Regionen damit rechnen, dass sich durch eine neue Stelle die Anreisewege verlängern können bzw. gibt es weniger berufliche Möglichkeiten in der unmittelbaren Umgebung. Zudem gibt es generell risikobereitere Menschen und jene, die weniger risikobereit sind, so z.B. aufgrund ihrer persönlichen Rahmenbedingungen.

4.1.5 Auswirkungen auf die Arbeit der Career Center

Von einigen Career Centern wurde rückgemeldet, dass in der Zeit der Corona-Hochphase von März 2020 bis April 2021 zeitweise sehr wenige Inserate geschaltet wurden, d.h., Unternehmen haben abgewartet, da einerseits unklar war, wie es geschäftlich weitergehen wird, andererseits waren viele unsicher, wie ein Onboarding während einer Pandemie funktionieren kann. Insbesondere bei BerufseinsteigerInnen wurde es als besser eingeschätzt, diese persönlich in den Betrieb einzuführen. Da diese Phase aber relativ lange gedauert hat, haben einige Unternehmen rasch Lösungen gefunden, wie dies auch digital funktionieren kann und entsprechende Recruiting- und Onboarding-Maßnahmen umgesetzt. Die schwierigste Phase war während des 1. Lockdowns im Frühjahr 2020 zu beobachten, da es damals große Unsicherheiten gab und die Unternehmen bei offenen Stellen sehr abwartend waren. Auch während des Sommers 2020 konnten viele Praktika nicht durchgeführt werden, da die Unternehmen sehr zurückhaltend waren.

In den Phasen der Lockdowns zeigte sich, dass weniger Unternehmen an der Career Calling und anderen Messen oder Veranstaltungen der Career Center teilgenommen haben – es war aber kein Einbruch in einer bestimmten Branche zu beobachten. Es gingen also insgesamt die

TeilnehmerInnenzahlen bei den Unternehmen zurück, und dies war über alle Bereiche hinweg ähnlich verteilt.

AbsolventInnen berichteten, dass der Bewerbungsprozess während der Lockdowns deutlich länger gedauert hat als früher, d.h., die Firmen ließen sich mehr Zeit mit den Rückmeldungen und den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen; überhaupt verlief die Kommunikation insgesamt langsamer als vor Corona. Es gab auch zeitweise deutlich weniger offene Stellen, vor allem zu Beginn der Krise.

Bemerkbar war, dass die Nachfrage nach Beratung zum Übertritt in den Arbeitsmarkt während der Corona-Krise deutlich gestiegen ist, was aber generell zu beobachten ist und eine klassische antizyklische Bewegung darstellt: Wenn der Markt abnimmt, steigt die Nachfrage nach Beratung.

Es gab eine hohe Zunahme an Beratungsterminen, d.h. in Form von Einzelberatungen, und Webinaren, um auch in Gruppen Personen servieren und der Nachfrage nachkommen zu können. Auch ist der Bedarf nach Mehrfachberatungen gestiegen; früher wurden oft einmalige Termine durchgeführt, um z.B. den CV zu optimieren – hier gab es zeitweise vermehrt den Wunsch, begleitet zu werden, um auch während der Lockdowns wieder die Grundmotivation zu finden, den Bewerbungsprozess proaktiv zu gestalten.

Die TeilnehmerInnenzahlen sind durch Online-Formate weiter gestiegen, z.B. bei Trainings, da diese auch eine einfachere Teilnahme ermöglichen. Das Online-Angebot wird auch weiterhin Bestand haben, da es z.B. im Coaching-Setting keine Einbußen durch Online-Formate gibt, und auch bei der Beratung können z.B. die Bewerbungsunterlagen sehr gut mittels geteiltem Bildschirm gemeinsam durchgegangen und besprochen werden.

Workshop-Formate werden wieder in Präsenz umgesetzt, da sich das die Studierenden auch wünschen. Bei vielen Angeboten wird aber der hybride Aspekt erhalten bleiben, d.h. persönliche Interaktion in Kombination mit Online-Elementen, da letztere flexibler einsetzbar sind.

4.2 Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt aufgrund von COVID-19

Generell ist der Arbeitsmarkt im Wandel hin zu einer hochdigitalisierten Informationsgesellschaft. AbsolventInnen bringen dafür zentrale Kompetenzen und grundsätzliche Voraussetzungen mit, so etwa selbständiges Recherchieren, Forschen, Entwickeln, Analysieren, Probleme lösen etc., was sich auch in der Zukunft als klarer Vorteil am Arbeitsmarkt erweisen wird.

Insgesamt steigt das Qualifikationsniveau, was Vor- und Nachteile mit sich bringt – für AkademikerInnen eher Vorteile, gesamtheitlich betrachtet führt das aber zu Verdrängungseffekten durch ein generelles Ansteigen von Anforderungsprofilen am Arbeitsmarkt.

Die Herausforderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt gestalten sich je nach Ausbildungsform bzw. Studienrichtungen sehr unterschiedlich. Insgesamt kann festgehalten

werden, dass im Sommer 2021 die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt groß war und somit die meisten AbsolventInnen keine Schwierigkeiten beim Einstieg hatten. Dies betrifft einerseits weiterhin jene, die schon während der Hochphase der Pandemie sehr gefragt waren, also AbsolventInnen von Pädagogischen Hochschulen, Fachhochschulen im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch in der IT in allen Ausbildungsformen, andererseits hat sich die Nachfrage nach technischen und wirtschaftswissenschaftlichen AbsolventInnen bereits ab Herbst 2020 wieder stabilisiert und seither (insbesondere ab Frühsommer 2021) stark angezogen. Für geistes- und sozialwissenschaftliche Studien, die als arbeitsmarktferner gelten bzw. weniger eindeutig mit bestimmten Berufsbildern verbunden sind, war es schon vor Corona schwieriger, einen nahtlosen Übergang in den Arbeitsmarkt zu schaffen, und diese Bereiche waren über den Herbst und Winter 2020/2021 – im Vergleich mit den zuvor angeführten Studienrichtungen – stärker von einer nachlassenden Nachfrage bzw. generellen Unsicherheit betroffen. Allerdings zeigten sich ab Frühsommer 2021 auch hier deutliche Zeichen der Entspannung. Im Städtetourismus sind die Aussichten weiterhin sehr eingeschränkt – allerdings zieht der Tourismus außerhalb der Städte seit den Öffnungen ab Mai 2021 sehr stark an, sodass sich für flexible und mobile AbsolventInnen durchaus Optionen ergeben können.

Was in einigen Bereichen von den Career Centern beobachtet wurde, ist, dass die AbsolventInnen reflektierter sind und sich gut überlegt haben, was sie machen möchten und was nicht, was früher weniger der Fall war. Somit hat durch die Lockdowns ein Umdenken eingesetzt, da die persönliche Berufsplanung deutlich stärker ins Bewusstsein gerückt wurde.

Je konkreter die jeweilige Ausbildung ist, d.h. je näher am Arbeitsmarkt, desto vorteilhafter ist dies für den Einstieg am Arbeitsmarkt, weil dadurch auch Kontakte geknüpft und erste berufsspezifische Erfahrungen gesammelt werden können. Fachhochschulen haben Vorteile aufgrund der Pflichtpraktika bzw. haben diese einen anderen Zugang bei der Ausbildung als Universitäten und bilden arbeitsmarktnäher aus. Des Weiteren gelingt durch die Praktika ein Kennenlernen zwischen Betrieben und Studierenden, beide Seiten können sich ein Bild vom jeweils anderen machen und wissen bereits vorab, was sie erwartet, wenn sie nach ihrem Abschluss in ein bereits bekanntes Unternehmen wechseln.

Generell ist es laut Einschätzung einiger ExpertInnen für AbsolventInnen mit Master-Abschluss leichter, auch, da sich die Unternehmen unter einem Master mehr vorstellen können und die Ausbildung differenzierter und spezieller ist. Bei den Fachhochschulen, vor allem in den Bereichen rund um Soziales, Gesundheit, Pflege oder IT, ist aber auch ein Bachelor am Arbeitsmarkt sehr gefragt.

4.2.1 Kulturbereich

Für die AbsolventInnen im Kulturbereich sind durch Corona für viele Monate alle Möglichkeiten im freiberuflichen Bereich, der oft als Einstieg in den Arbeitsmarkt genutzt wird, weg-

gefallen; somit waren AbsolventInnen besonders stark von den Auswirkungen von COVID-19 betroffen, da von Herbst 2020 bis in das Frühjahr 2021 ein Veranstaltungsverbot gegolten hat und die beruflichen Möglichkeiten sehr eingeschränkt waren.

Im klassischen Musikbereich kam noch dazu, dass AbsolventInnen hier normalerweise oft für fix angestellte OrchestermitarbeiterInnen einspringen, wenn diese z. B. durch Orchesterreisen verhindert sind; allerdings fielen diese Reisen und damit die Möglichkeiten für AbsolventInnen aus. Zugleich wurde in den Orchestern mit weniger MusikerInnen gespielt, wodurch ebenfalls keine Freiberuflichen zum Einsatz kamen, was den Einstieg für AbsolventInnen deutlich erschwerte.

Auch in der Populärmusik sind die Möglichkeiten immer noch stark eingeschränkt – Veranstaltungen konnten im Sommer 2021 zwar durchgeführt werden, dennoch mussten Events zum Teil kurzfristig abgesagt werden (wie z. B. das Frequency-Festival im Sommer 2021).

4.2.2 Schwierigkeiten beim Übertritt

Insbesondere im Herbst/Winter 2020/2021 nahm die Sorge bei den AbsolventInnen zu – wenn die Arbeitsuche doch ein wenig länger dauerte –, langzeitarbeitslos zu werden. Das heißt, eine zu große Lücke im Lebenslauf, die schwer zu erklären ist – Corona kann für ein paar Monate als Grund angeführt werden, aber es kann problematisch werden, wenn diese Phase zu lange andauert. Manche nutzten die Zeit auch, um sich proaktiv und intensiv auf den Bewerbungsprozess vorzubereiten oder entschieden sich für eine kurze Weiterbildung. Gleichzeitig nahm aber auch das Gefühl der Lethargie bei einigen deutlich zu, und für diese AbsolventInnen war es schwierig, sich selbst zu motivieren – vor allem in den Phasen der sozialen Isolation während der Lockdowns – und im Bewerbungsprozess aktiv zu bleiben. Bedingt auch dadurch, da die Rückmeldungen sehr lange dauerten sowie teilweise das eigene Leben stark zurückgefahren wurde und einige Studierende bzw. AbsolventInnen wieder bei den Eltern einziehen mussten. Manche fühlten sich auch nicht »job-ready« durch den allgemeinen Stillstand und die Isolation, was in der Beratung versucht wurde, aufzufangen.

Wo sich auch in Bereichen, in denen die Nachfrage sehr hoch ist, Probleme zeigen können, sind internationale Studierende bzw. AbsolventInnen: Für diese gibt es Schwierigkeiten sowohl während des Studiums, wenn sie aufgrund von nicht bestehenden Arbeitsbewilligungen keine Praktikumsplätze erhalten, aber auch nach Abschluss, wenn ebenfalls Visa oder Arbeitsbewilligungen fehlen, um in Österreich beruflich tätig werden zu können. Hier sind die bürokratischen Hürden weiterhin zu hoch und sollten überdacht werden, da hochqualifizierte Personen in Bereichen mit hohem Bedarf dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Die Beantragung von entsprechenden Bewilligungen ist für viele Unternehmen ein »Dschungel«, wodurch viel Potenzial verlorenght.

4.2.3 Steigende Anforderungen

Unabhängig von Corona ist zu beobachten, dass die Unternehmen hohe Anforderungen an AbsolventInnen stellen, und zwar nicht nur hinsichtlich der Ausbildung, sondern auch betreffend Zusatzqualifizierungen, Praktika und Berufserfahrung etc. – Unternehmen wünschen sich sehr gut ausgebildete und gleichzeitig sehr erfahrene AbsolventInnen. Diese Bewerbungssituation kann sehr belastend und herausfordernd sein, da die AbsolventInnen schon sehr viel Energie und Zeit in die Ausbildung gesteckt haben. Dennoch brauchen sie noch weitere Kompetenzen oder Erfahrungen, um dann auch wirklich eine Stelle zu bekommen. Viele Studierende arbeiten auch nebenbei – allerdings nicht alle in der Branche des jeweiligen Studiums und das kann zu Schwierigkeiten beim Eintritt führen, wenn sie nicht die passende Berufserfahrung mitbringen, um den unmittelbaren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen, wie sich das viele AbsolventInnen wünschen würden.

Zudem sind viele Kompetenzen, die die AbsolventInnen mitbringen, oft nicht sichtbar: So haben sie zwar Projekterfahrung, aber diese scheint in keinem Zertifikat auf, oder sehr gute EDV-Kenntnisse, für die es keine offizielle Bestätigung gibt. Viele arbeiten auch in berufsfernen Bereichen und erwerben dort viele Kompetenzen, wie z. B. im Tourismus, wo Kundenbetreuung, aber auch Beschwerdemanagement oder Arbeiten unter Zeitdruck und vieles mehr gelernt werden, was auch in anderen Berufsbereichen sehr gefragt ist. Hier orientieren sich die Unternehmen oft noch zu stark an den formalen Abschlüssen und sehen weniger die Kompetenzen, die AbsolventInnen durch ein Studium in Kombination mit verschiedenen Nebenjobs mitbringen. Es bräuchte daher einerseits ein Umdenken bei den Unternehmen, andererseits aber auch bei den AbsolventInnen, dass sie sich mehr darauf fokussieren, wie sie diese Fähigkeiten im Lebenslauf oder im Bewerbungsprozess besser einbringen könnten; denn viele wollen / können Kompetenzen, die sie als selbstverständlich betrachten, nicht besonders hervorheben. Wesentlich ist daher auch die Fähigkeit, sich selbst im Bewerbungsprozess gut verkaufen zu können und seinen Wert darzustellen. Manche bringen das bereits mit, andere brauchen noch Unterstützung – und diese wird z. B. von den Career Centern oder den BIZ angeboten.

Auch bei Praktika gab es durch Corona vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich zusätzliche Herausforderungen, da damit höhere Anforderungen an die PraktikantInnen verbunden waren. Auch die PraxisanleiterInnen waren mit Arbeitsspitzen aufgrund von Ausfällen durch Erkrankungen konfrontiert und mussten zudem Auszubildende anleiten, was teilweise zeitlich nicht leicht zu vereinbaren war. Hier ist es wichtig, die Praxisanleitenden gut zu unterstützen, damit die Studierenden gut aufgehoben sind.

Zudem wurden die PraktikantInnen auch als Ersatzarbeitskräfte eingesetzt (aufgrund der Ausfälle durch Erkrankungen), was für Studierende im sechsten Semester schon einfacher zu bewerkstelligen war als für jene im ersten oder zweiten Studienjahr, die aufgrund der Anforderungen durchaus überfordert sein konnten.

4.2.4 Ausweichmöglichkeiten

Von Ausweichmöglichkeiten, wie z. B. das Anschließen eines Master-Studiums oder post-gradualen Lehrganges, wurde während der Hochphase der Krise durchaus berichtet. Das heißt, AbsolventInnen wollten sich nicht der Situation aussetzen, dass sie mitten in einer vom Ausmaß her unbekanntem Krise auf den Arbeitsmarkt treten müssen. Dies konnte vor allem in künstlerischen sowie geistes- und sozialwissenschaftlichen Studienrichtungen beobachtet werden – an den Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen war dies kein Trend, da in diesen Bereichen die Nachfrage (wenn überhaupt) nur sehr kurz eingebrochen war. Allerdings wird durch Bologna auch gerne die Gelegenheit genutzt, einen Bachelor in einem Bereich mit einem Master aus einem anderen Bereich zu kombinieren, wobei manche nach dem Bachelor durchaus den Arbeitsmarkt beobachten und sich dann entsprechend für einen Master entscheiden – was zu einer Verbesserung der Employability führen kann.

Zum Ausweichen in ein Doktorat wurde angeführt, dass dies seit der Umstellung auf den neuen Lehrplan und die Doctoral Schools deutlich seltener passiert als früher (als ein Doktorat auch berufsbegleitend absolviert werden konnte und nicht immer mit einer akademischen Karriere verbunden sein musste).

4.3 Kurz- und mittelfristige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Laut der Einschätzung einiger ArbeitsmarktexpertInnen wird es bis Mitte / Ende 2022 dauern, bis der Arbeitsmarkt insgesamt wieder auf dem Niveau von Vor-Corona angekommen sein wird. Für AkademikerInnen bzw. AbsolventInnen wird allerdings der Vorkrisenwert in einigen Bereichen bereits früher erreicht werden können bzw. zeigte sich im Sommer 2021 ein sehr starkes Anziehen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt, sodass AkademikerInnen und Fachkräfte sehr stark nachgefragt sind.

Insbesondere bei Veranstaltungen und Events, im Städtetourismus und im Kulturbereich wird es aber noch länger dauern, bis das Vorkrisenniveau wieder erreicht ist.

Städtetourismus und alles, was damit verbunden ist, wie Seminare, Messen, Kongresse, werden laut Einschätzung vieler ExpertInnen auch in Zukunft weniger anzutreffen sein als vor Corona, da sichtbar wurde, dass hier vieles durch Online-Angebote ersetzt oder zumindest ergänzt werden kann – auch aus Kosten- und Zeitgründen, was positiv für das Klima, allerdings negativ für den Kongress- und Städtetourismus ist.

Mit den Auswirkungen der Krise wird auch in Zukunft in einigen Branchen noch zu kämpfen sein, aber insgesamt sind Wirtschaft und Arbeitsmarkt seit Sommer 2021 auf dem Weg zum Vorkrisenniveau bzw. haben dieses in einigen Bereichen bereits erreicht.

Hybride Angebote werden aber auch in der Beratung und im Recruiting bleiben – weniger im Bereich Onboarding, aber auch dort gibt es Möglichkeiten – sowie beim Arbeiten selbst.

Vor allem im Recruiting wird es normal sein, dass die erste Runde online stattfindet, da

dies schneller und einfacher zu organisieren sowie zeitsparender für alle Beteiligten durchzuführen ist.

Auch das Bewusstsein, flexibel zu sein und flexibel auf Krisen einzugehen, wird bleiben. Flexibilisierung ist für Jüngere aber nicht immer nur positiv, so kann es z. B. beim Onboarding schwierig sein, sich ins Team und ins Arbeitsleben generell einzufinden, wenn viel remote von zuhause aus stattfindet.

In Bereichen, die stark von der öffentlichen Hand finanziert werden, wird befürchtet, dass es in den kommenden Jahren zu Sparpaketen kommen wird und die finanziellen Mittel somit geringer werden könnten. Insbesondere im Kunst-, Kultur-, aber auch im Sozialbereich besteht die Gefahr, dass mit steigendem Druck zum Abbau der Corona-Schulden Einsparungen durchgesetzt und Stellen verlorengehen könnten.

Sollte es längerfristig dazu kommen, dass es mehr Nachfrage als Angebot in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes gibt, kann das dazu führen, dass sich jene Unternehmen bzw. Einrichtungen durchsetzen werden, die sehr gute Rahmenbedingungen anbieten: Das kann einerseits das Gehalt sein, das ansteigen wird (wobei dies in Bereichen, die vor allem von der öffentlichen Hand finanziert werden, schwierig umzusetzen sein wird, wenn gleichzeitig davon ausgegangen werden muss, dass die Ausgaben durch die Corona-Krise irgendwann auch wieder eingespart werden sollen), andererseits kann es sich dabei aber auch um Möglichkeiten des Homeoffice oder Unterstützung bei Betreuungsaufgaben für MitarbeiterInnen handeln – sei es in der Kinderbetreuung, aber auch in der Pflege älterer Angehöriger; hier könnte noch viel getan werden, um die MitarbeiterInnen zu unterstützen und an die Unternehmen zu binden.

Derzeit kann festgestellt werden, dass Personalbindungsmaßnahmen bereits bei PraktikantInnen eingesetzt werden, um frühzeitig neue MitarbeiterInnen zu finden und auch längerfristig zu binden; das könnte sich in Zukunft noch verstärken.

4.3.1 Digitalisierung

Der zusätzliche starke Anstoß bei der Digitalisierung wird eine längerfristige Auswirkung von Corona sein und hat den bestehenden Trend noch befördert. Aufgrund dieses Digitalisierungsschubs sind HochschulabsolventInnen sehr gefragt, da sie neben Fachkenntnissen auch IT-Kenntnisse und üblicherweise Englisch-Kompetenzen mitbringen, die beinahe überall erwartet werden. Personen mit Hochschulabschluss nehmen auch vergleichsweise öfter an Weiterbildungen teil und bleiben generell bei neuen technischen Entwicklungen oder IT-Anwendungen mehr auf dem Laufenden.

Videokonferenzen gab es auch früher, sie wurden aber kaum verwendet – durch Corona hat sich dies geändert, und Videotelefonie wird nun auch anstelle von einem Telefonat oder einem persönlichen Meeting weiterhin eingesetzt.

Auch unterschiedliche Angebote sowohl der Career Center als auch von Unternehmen sowie Sozialeinrichtungen konnten während der Lockdowns auf eine Online-Durchführung

umgestellt werden. Es wird zwar immer Bereiche geben, in denen nicht online gearbeitet werden kann, aber die Möglichkeiten der Unterstützung bzw. Entlastung durch Tools, Plattformen oder virtuelle Kommunikation haben sich durch Corona deutlich gezeigt und diese werden auch in Zukunft zum Einsatz kommen.

Dafür wurden natürlich auch Kompetenzen benötigt, die vorher nicht in diesem Ausmaß nachgefragt waren, wie z. B. in der Kommunikation und im Umgang mit verschiedenen Tools.

4.3.2 Homeoffice

Homeoffice konnte innerhalb kürzester Zeit – vor allem für AkademikerInnen – umgesetzt werden, und viele Beschäftigte wünschen sich auch weiterhin eine Möglichkeit, sowohl zuhause als auch im Büro arbeiten zu können. Zudem zeigte sich, dass die Produktivität im Homeoffice nicht geringer war als vor Ort (was von einigen Arbeitgebern vor Corona angenommen wurde).

Es haben sich durch das Homeoffice bestimmte Tätigkeitsbereiche verändert, und es wird laut Einschätzungen der InterviewpartnerInnen nicht mehr so werden wie vor der Krise: Tätigkeiten, die kundenfern sind, können auch von zuhause ausgeübt werden, und Homeoffice wurde in Bereichen eingeführt, in denen das früher undenkbar war. Es wird sich in der nächsten Zeit zeigen, wie die Unternehmen mit der höheren Nachfrage der Beschäftigten nach Homeoffice umgehen werden, da viele nicht mehr täglich ins Büro wollen, sondern sich eine Mischform wünschen. Generell wird das Homeoffice bleiben, wobei viele Unternehmen sich noch keine Gedanken dazu gemacht haben, wie sie das in Zukunft konkret umsetzen wollen. Das heißt, die Rahmenbedingungen von Arbeit haben sich durch Corona längerfristig verändert – was dann aber auch Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben wird – ein Thema, das die junge Generation stark beschäftigt.

4.3.3 Demographischer Wandel

Der demographische Wandel ist – Corona-unabhängig – vor allem im öffentlichen Sektor als Trend für AkademikerInnen sehr wichtig, da dieser Bereich vergleichsweise viele AkademikerInnen aufnimmt. Der demographische Wandel wird sich in den kommenden Jahren noch deutlich verstärken und dazu führen, dass es weniger Nachwuchs am Arbeitsmarkt geben wird und Bereiche wie der öffentliche Dienst den Aufnahmestopp beenden (was teilweise bereits passiert) bzw. Rekrutierungsoffensiven verstärkt werden. Je nach Organisation kann es sich um 15 bis 30 Prozent der Beschäftigten handeln, die in fünf bis zehn Jahren in Pension gehen werden. Dadurch wird auch ein höheres Alter am Arbeitsmarkt weniger bestimmend werden und – da es weniger Nachwuchs gibt – wird es Bestrebungen geben müssen, ältere Personen länger im Erwerbsprozess zu halten als heute. Auch was die Grundausbildung oder

den kulturellen Hintergrund betrifft, wird es mehr Flexibilität von den Arbeitgebern brauchen. Bei den nach wie vor präsenten (negativen) Altersstereotypen wird sich jedenfalls etwas ändern müssen, aber hier fehlt momentan eine breite Diskussion – Productive Ageing ist aus dem Fokus der Diskussionen geraten und sollte wieder stärker aufgenommen werden.

4.3.4 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist generell ein Thema, das AbsolventInnen sehr wichtig ist, und sie wünschen sich hier mehr Initiativen und Bewusstsein seitens der Unternehmen. Neben spezifischen Studienrichtungen, die klar zu Green Jobs führen, ist Nachhaltigkeit zu einem Querschnittsthema geworden, das in unterschiedlichen Berufsbereichen anzutreffen ist.

Ein Beispiel für das Querschnittsthema »Nachhaltigkeit« ist der am österreichischen Arbeitsmarkt so wichtige Tourismus, wobei sich hier das Problem zeigte, dass sich in der Zeit, in der der Tourismus völlig zum Stillstand gekommen ist, viele Personen umschulen ließen und nun nicht mehr zur Verfügung stehen. Neben der unmittelbaren Betroffenheit durch die Pandemie spielte beim Arbeitsplatz- bzw. Branchenwechsel vielfach auch eine seit Jahren bekannte und weit verbreitete Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Branche eine Rolle. Die Probleme liegen dabei u. a. in mangelnder Work-Life-Balance, wenig familienfreundlichen Arbeitszeiten, nicht adäquater Bezahlung und geringer Wertschätzung. Auch ist für einzelne ExpertInnen fraglich, ob die Rufe nach dem »Sanften Tourismus« in Zukunft tatsächlich gehört werden: Ischgl scheint sein Publikum gefunden zu haben, und viele TouristikerInnen zielen darauf ab, dass diese Form des Massentourismus genauso wiederkommen wird. Es gibt aber durchaus Betriebe, die regional und biologisch arbeiten und auf Nachhaltigkeit großen Wert legen; in der Gesamtheit ist dieser Trend im Tourismus aber noch nicht angekommen, d. h., es gibt hier noch viele Möglichkeiten, Klimaschutzfragen stärker in den Mittelpunkt zu stellen.

Generell kann zur Nachhaltigkeit festgehalten werden, dass es im akademischen Bereich einige Ausbildungsangebote – vor allem an Technischen Universitäten und Fachhochschulen – gibt, und für diese werden auch sehr gute Arbeitsmarktchancen prognostiziert. Die AbsolventInnen selbst sind sehr interessiert daran, in einem Bereich tätig zu werden, der nachhaltig ausgerichtet ist, denn viele möchten in ihrer Beschäftigung auch einen Sinn erkennen – wobei Nachhaltigkeit und Klimaschutz Themen sein können, die der Arbeit einen Sinn verleihen. Das Thema ist aber auch in vielen Unternehmen bereits angekommen, und beim Bauen, im Baumanagement, in der Energie, Elektrotechnik und Elektronik ist die Energieeffizienz zentral. Nachhaltigkeit ist ein Thema für Unternehmen und nimmt an Bedeutung zu.

Auch ist der Klimawandel für viele Unternehmen ein wichtiges Thema, und es wird bei einigen auch darauf hingearbeitet, dass weniger Flug- bzw. mehr Bahnreisen absolviert werden. Dies wird durch eine Zunahme an hybriden Events in Zukunft sicher leichter zu erreichen

sein als bisher, da viele Unternehmen bereits planen, Veranstaltungen nicht mehr ausschließlich im Präsenzmodus, sondern hybrid anzubieten, sodass sich Personen von überall zuschalten können.

4.3.5 Distance Learning

Beim Distance Learning hat sich auch im tertiären Bereich gezeigt, dass es Grenzen gibt. Einzelne Themen brauchen eine persönliche Interaktion vor Ort und sind online deutlich schwieriger zu vermitteln. Das kann eine gewisse Zeit durchgeführt werden, allerdings sollte ab Herbst 2021 wieder so viel wie möglich vor Ort stattfinden, da einzelne InterviewpartnerInnen Bedenken haben, ob Studierende und AbsolventInnen nicht im Vergleich zu anderen Jahrgängen bei den Kompetenzen nachhinken könnten, wenn weiterhin viel im Online-Modus umgesetzt werden muss. Gleichzeitig werden auch hybride Formen des Lernens durchaus geschätzt, also die Möglichkeit, Online-Arbeit und persönliche Kommunikation zu kombinieren, wodurch Lernen flexibler und z. B. besser mit einer Berufstätigkeit oder mit Betreuungsaufgaben verbunden werden kann; und auch für die Lehrenden sind ein bis zwei Tage im Homeoffice durchaus wünschenswert.

Ob sich die Auswirkungen der psychischen Belastungen der Studierenden aufgrund der Corona-Krise irgendwann am Arbeitsmarkt zeigen werden, kann derzeit noch nicht eingeschätzt werden.

4.3.6 Re-Regionalisierung

Aufgrund der Digitalisierung und der Einführung von Homeoffice und mobilem Arbeiten könnten sich Optionen für abgelegene Gegenden in Österreich eröffnen, und es könnten damit überregional mehr Suchprozesse stattfinden und mehr Menschen erreicht werden. Dies könnte auch ein Trend sein, der der Urbanisierung – vor allem im akademischen Bereich – entgegenwirken könnte: Viele Personen aus den Bundesländern ziehen zum Studium in eine Landes- oder die Bundeshauptstadt und bleiben oft auch nach dem Abschluss dort, da es in ländlichen Gegenden wenige attraktive Jobangebote gibt. Dabei könnte das hybride Arbeiten durchaus zu einer Veränderung führen, wodurch auch ländliche Gebiete wieder an Attraktivität gewinnen können. Insbesondere während der Lockdowns haben sich die Vorteile des Landlebens gezeigt – dieser Schwung könnte durch die Möglichkeiten der Digitalisierung mitgenommen und ländliche Gebiete aufgewertet werden; dazu sind aber jedenfalls eine Flexibilität der Unternehmen hinsichtlich neuer Arbeitsformen bzw. eine Strategie, wie remote arbeitende MitarbeiterInnen in den Betrieb integriert werden können, erforderlich.

4.3.7 Kulturbereich

Für den Kulturbereich wurde eingeschätzt, dass die nächsten fünf bis zehn Jahre am Arbeitsmarkt schwer werden. Ältere ziehen sich früher zurück und gehen teilweise in Pension oder unterrichten etc.; aufgrund der geringen Gehälter können sich viele auch gering bezahlte Beschäftigungen in anderen Bereichen vorstellen. Altes wird wegfallen, es wird aber auch viel Neues entstehen, wie z.B. neue Kulturinitiativen, und auch der Generationenwechsel kann schneller vollzogen werden als ohne Corona, da sich einige Ältere umorientieren.

Etablierte Institutionen, wie z.B. Opern- und Theaterhäuser, die schon bisher stark von Subventionen abhängig waren und nicht auf Gewinn ausgerichtet sind, werden weiter gefördert, und diese werden auch weiterhin bestehen. Bei allen anderen Kultureinrichtungen kann es zu einer umfassenden Flurbereinigung kommen – dies wird zum Teil auch eine Art von »Gesundshrumpfen« sein.

Zudem werden sich die Universitäten genauer überlegen müssen, für welche Stellen sie ausbilden, wie man die AbsolventInnen gut begleiten und ihnen bewusstmachen kann, in welche Richtung ihre berufliche Zukunft gehen könnte.

Vor allem in der Musik könnte überlegt werden, ob nicht zu viele Menschen für viel zu wenige attraktive Stellen in den Musikschulen und Orchestern ausgebildet werden. Eventuell könnte es in Zukunft auch mehr in Richtung »Meisterausbildung« gehen, wo weniger Personen, dafür aber passender und auf einem Top-Niveau für den vorhandenen Arbeitsmarkt ausgebildet werden. Im Musikbereich streben die AbsolventInnen stark in den Angestelltenbereich der Orchester, der eine gewisse Sicherheit aufweist. Allerdings gibt es dort deutlich weniger Stellen als AbsolventInnen; auch sollte nach dem Bachelor klarer rückgemeldet werden, falls es mit dem Können nicht für eine solche Stelle reichen sollte. Da müssten die Jobprofile klarer definiert und die Curricula angepasst werden – es gab schon vor Corona zu wenige sichere Stellen in diesem Bereich, und die Universitäten werden sich anpassen und die Lehrpläne neu ausrichten bzw. hinterfragen müssen.

Die positiven Auswirkungen von Kunst und Kultur zeigen sich in vielen Bereichen und eine WIFO-Studie betonte: »Der Kultursektor hat als Identitätsmerkmal gerade in Österreich eine große gesellschaftliche Relevanz, die sich nicht in Zahlen gießen lässt – und auch die eigentliche Rechtfertigung ist, warum staatliche Mittel in großem Umfang für diesen Sektor aufgewendet werden.«¹⁹ Kunst und Kultur sind einerseits eng mit dem Tourismus verbunden, andererseits sind sie ein »Headquarter-Faktor« im internationalen Wettbewerb um Hochqualifizierte. Gerade deshalb sollte in der universitären Ausbildung von Kunst- und Kulturstudierenden sowie an den Arbeitsbedingungen etwas verändert werden, wenn ein Ziel der Ausbildung sein soll, dass AbsolventInnen eine abgesicherte Stelle erlangen können und nicht über Jahrzehnte prekär beschäftigt sind.

¹⁹ Vgl. Pitlik et al. 2020, Seite 55.

4.3.8 Beispiele für vorausschauende Planung und Nachwuchsrekrutierung

In einzelnen Bereichen, in denen seit einiger Zeit eine hohe Nachfrage besteht, wird bereits in Kooperation unterschiedlicher Stakeholder darauf hingewirkt, eine sich abzeichnende Fachkräftelücke frühzeitig zu erkennen bzw. entsprechende Maßnahmen zum Schließen einzuleiten. So wird z. B. im Pflegebereich in den Bundesländern mit Personalbedarfserhebungen gearbeitet, um den zusätzlichen Bedarf auf allen Qualifikationsniveaus zu erheben, um so frühzeitig entsprechende Ausbildungsangebote machen zu können.²⁰

An den Pädagogischen Hochschulen wird an einzelnen Standorten bereits an einem Programm für QuereinsteigerInnen gearbeitet bzw. dieses umgesetzt, da der bestehende Bedarf nicht gedeckt werden kann: Dabei sollen vor allem AkademikerInnen aus anderen Studienbereichen angesprochen werden, die berufsbegleitend in zwei Jahren mittels 60 ECTS in Fachdidaktik, Didaktik und Pädagogik ausgebildet werden.

Auch im Pflegebereich gibt es berufsbegleitende Möglichkeiten für Personen mit schulischen Ausbildungen und Berufserfahrung, einen Bachelor-Abschluss in der Gesundheits- und Krankenpflege nachzuholen, wobei in zwei Semestern – in denen vor allem die wissenschaftlichen Aspekte vermittelt werden, die Praxis ist bereits vorhanden – ein Abschluss erworben werden kann.

²⁰ Die Initiative »Pflege Zukunft Wien« investiert in die zusätzliche Ausbildung von Pflegekräften, um bis 2024 einen Großteil des benötigten Personals durch AbsolventInnen decken zu können; so werden in den nächsten drei Jahren 810 zusätzliche Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege auf Bachelor-Niveau in Wien geschaffen. Siehe: www.dachverband.at/pflege-zukunft-wien [2021-08-17].

5 Empfehlungen zum verbesserten Übertritt in den Arbeitsmarkt für JungakademikerInnen

Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen zeigen sich einerseits bei den Abschlüssen, mit denen ein Übertritt in den Arbeitsmarkt gestartet wird: An den Universitäten wird üblicherweise ein Master- an einen Bachelor-Abschluss angehängt, d.h., wenige – außer im IT-Bereich – beginnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt mit dem Bachelor. An den Fachhochschulen sind die Bachelor-AbsolventInnen hingegen bereits stark nachgefragt und erhalten attraktive Jobangebote, sodass viele keinen Master anschließen bzw. zunächst einmal mit dem Bachelor das Arbeitsleben beginnen und oft erst nach ein paar Jahren einen berufsbegleitenden Master anschließen.

Generell funktionierte der Übergang in den Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der ExpertInnen-interviews in vielen Bereichen sehr gut, dennoch wurden einige Punkte angeführt, wie dieser noch verbessert werden könnte. Hier muss allerdings festgehalten werden, dass bei Fachhochschul-AbsolventInnen und AbsolventInnen der Pädagogischen Hochschulen der Einstieg in den Arbeitsmarkt zumeist fließend stattfindet – Schwierigkeiten werden nur in Einzelfällen wahrgenommen. An den Universitäten gibt es einen engen Zusammenhang mit den jeweiligen Studienrichtungen, und technische sowie wirtschaftswissenschaftliche AbsolventInnen konnten sich im Sommer 2021 die Stellen mehr oder weniger aussuchen. Für AbsolventInnen mit weniger klaren Berufsbildern, wie z. B. in den Geistes- oder Sozialwissenschaften, kann es aber durchaus einige Zeit dauern, bis ein berufsfeldrelevanter und ausbildungsadäquater Einstieg geschafft wird.

5.1 Praktika bzw. Sammeln von Erfahrungen in Unternehmen

Fachhochschulen haben aufgrund der Pflichtpraktika einen guten Austausch mit Unternehmen in der Branche, wodurch bereits während des Studiums Kontakte aufgebaut und ein gegenseitiges Kennenlernen stattfinden kann; dies hat für beide Seiten Vorteile, da die Unternehmen die Studierenden besser einschätzen können, z. B. für welche Positionen sie in Frage kommen könnten. Die Studierenden können umgekehrt die Unternehmen sowie verschiedene Aspekte eines Berufsfeldes besser kennenlernen und erfahren dadurch, was sie am Arbeitsmarkt erwartet und was sie selbst machen möchten – dies ist ein wichtiger Aspekt, der den Übertritt in

den Arbeitsmarkt begünstigt. Praktika an Universitäten gibt es in einigen Bereichen, und diese sind üblicherweise bezahlt, da es keine Pflichtpraktika sind; dennoch könnten Universitäten und Unternehmen noch stärker zusammenarbeiten, um mehr Studierenden diese Möglichkeit zu eröffnen. Zudem werden Praktika als Orientierung für den späteren Beruf empfohlen, auch, da sich die Arbeitsmarktchancen erhöhen, wenn schon nebenbei praktisch gearbeitet wurde; was auch viele Studierende begrüßen würden.

Berufserfahrung wird von Unternehmen als sehr wichtig eingestuft, sodass neben Praktika in ausbildungsrelevanten Unternehmen auch mehr Traineestellen für AbsolventInnen bzw. jene kurz vor dem Abschluss interessant sein könnten, um einen guten Einblick in das Berufsfeld sowie in die Unternehmen zu bekommen; dies könnte insgesamt noch mehr ausgebaut werden.

Weiters kann durch Berufserfahrung – egal wo, da dadurch Kompetenz erworben, Neues etabliert und umgesetzt wird – dem Vorurteil, dass AkademikerInnen vor allem theoretisch ausgebildet sind, der sprichwörtliche Wind aus den Segeln genommen werden.

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die Praktikumserfahrung von Studierenden nach verschiedenen tertiären Ausbildungsformaten.

Abbildung 9: Praktikumserfahrung, nach studienbezogenen Merkmalen

Nach Hochschulsektoren und Lehrverbänden

Anteil an Studierenden mit Praktikumserfahrung

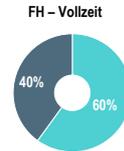
- Insgesamt am häufigsten werden Praktika in den Vollzeitstudien an Fachhochschulen absolviert.
- Am seltensten haben Studierende öffentlicher Universitäten und in den berufs begleitenden FH-Studien Praktikumserfahrung gesammelt.
- An öffentlichen Universitäten machen wenige Studierende ein Pflicht-, aber vergleichsweise viele ein freiwilliges Praktikum.
- An Fachhochschulen (Vollzeitstudien), Pädagogischen Hochschulen und in Lehrverbänden ist es umgekehrt: Viele Studierende absolvieren ein verpflichtendes und nur wenige ein freiwilliges Praktikum.



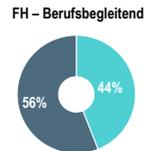
Nach Studiengruppen

Anteil an Studierenden mit Praktikumserfahrung

- Besonders viele verpflichtenden Praktika absolvieren Studierende im Gesundheitsbereich und im Sozialwesen (inkl. Medizin), besonders wenige verzeichnen Pharmaziestudierende.



- Viele freiwillige Praktika werden in den Studiengruppen Wirtschaft, Ingenieurwesen und Recht an öffentlichen bzw. privaten Universitäten sowie in den Sozialwissenschaften an Fachhochschulen (Vollzeit- sowie berufsbegleitende Studien) gemacht.



■ Mindestens ein Praktikum
■ Kein Praktikum

Quelle: IHS 2019, Seite 13

Weiters wird an Fachhochschulen empfohlen, während des Bachelor-Studiums ein Praktikum im Ausland zu absolvieren, da es von den HR-Verantwortlichen positiv bewertet wird, wenn Personen sich in einer völlig neuen Umgebung behaupten und außerhalb der gewohnten Komfortzone eine Zeit im Ausland verbracht haben.

An den Fachhochschulen kommt zudem ein Großteil der Lehrenden aus der Wirtschaft: Die Erfahrungen dieses zweiten Standbeins bringen die Erwartungshaltungen der Unternehmen in die Lehre und zu den Studierenden.

Einzelne InterviewpartnerInnen führten auch an, dass Unternehmen Fachhochschul-AbsolventInnen teilweise mehr Gehalt anbieten als UniversitätsabsolventInnen bzw. Erstere gegenüber Letzteren bevorzugen würden, da Fachhochschul-AbsolventInnen über mehr Berufserfahrung verfügen, nahe an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgebildet wurden und schneller im Unternehmen eingesetzt werden können.

Was neben den Praktika bei Unternehmen gut im Hinblick auf einen Übergang in den Arbeitsmarkt funktioniert, sind Teilzeitstellen, die bei den Studierenden sehr beliebt sind. Vollzeitstellen werden zwar von einigen Unternehmen weiterhin bevorzugt, sind aber mit einem Studium oft schwer vereinbar. Dabei gibt es am Arbeitsmarkt teilweise noch Strukturen, die mit den Bedürfnissen der Studierenden nicht so gut zusammenpassen. Erfolgreiche, auch kleinere Unternehmen, die flexibel auf die Bedürfnisse der Studierenden eingehen, können dadurch einen Startvorteil erlangen und akademischen Nachwuchs für sich gewinnen bzw. an sich binden.

5.2 Kompetenzen sichtbar machen

In Studienrichtungen, in denen die Berufsbilder nicht so klar sind, wie z. B. in den Geistes- und Sozialwissenschaften, wäre es gut, mehr Möglichkeiten aufzuzeigen, was mit einem Abschluss gemacht werden kann; und auch bei Unternehmen ein Bewusstsein zu schaffen, wofür diese AbsolventInnen eingesetzt werden können. Hier ist laut einem Interviewpartner in Österreich das Denken oft noch zu eng, anders als im angloamerikanischen Raum, wo ein tertiärer Abschluss wichtig ist, aber weniger die konkrete Studienrichtung.

Kompetenzen sichtbar zu machen, wäre eine Möglichkeit, insbesondere für jene Studienrichtungen mit weniger spezifischen Berufsbildern, sowie auch in den Betrieben Bewusstseinsbildung zu betreiben, damit diese offener werden und sich nicht nur an den formalen Abschlüssen orientieren. Traineestellen könnten zusätzlich dabei unterstützen, den Unternehmen die jeweiligen Kompetenzen zeigen zu können. Auch in Bewerbungstrainings wird darauf eingewirkt, dass BewerberInnen stärker ihre non-formalen und informellen Kompetenzen einbringen.

Zusätzlich sollte noch mehr auf die Unternehmen eingewirkt werden, nicht nur auf formale Abschlüsse, sondern auch auf non-formal und informell erworbenes Wissen Wert zu legen.

5.3 Beratung in Anspruch nehmen

In der Beratung gab es zu Beginn der Corona-Krise viel Bedarf an Information, vor allem hinsichtlich der Frage, was in der jetzigen Situation überhaupt getan werden kann, und auch Unterstützung bei der Online-Bewerbung war sehr gefragt.

Wichtig ist, so die InterviewpartnerInnen auch, dass sich die AbsolventInnen mit sich selbst auseinandersetzen und reflektieren, wo ihre Stärken und Interessen liegen und welche Unternehmen bzw. Stellen passend sein könnten. Dadurch ist es dann auch möglich, gezielter in den Bewerbungsprozess zu gehen und in der Bewerbungssituation auszuloten, welche Voraussetzungen erfüllt werden, um darauf basierend eine gute Entscheidung treffen zu können. Dazu gibt es einige Angebote der Career Center, wie Coaching oder Potenzialanalyse.

Wichtig ist überdies, die Personen sowohl auf digitales als auch persönliches Bewerben sowie die Interviewsituationen vorzubereiten: Bei den Unternehmen gibt es weiterhin einige, die BewerberInnen nur persönlich kennenlernen und keine digitalen Bewerbungsgespräche führen wollen. Andere Unternehmen sehen, dass dieser Prozess digital viel effizienter ist, und wieder andere waren zu Beginn »contra digital« und haben ihre Meinung seither geändert, d. h., es gibt eine ganze Bandbreite an Bewerbungssituationen in den Unternehmen.

5.4 Verbesserte Kooperationen, Plattformen und Unterstützung

Es bräuchte zudem noch mehr Möglichkeiten für die Beratung von jungen AkademikerInnen, die zwar von ihrer Ausbildung her schon alles mitbringen, was erforderlich ist, aber noch Unterstützung z.B. beim Kennenlernen von verschiedenen Unternehmen brauchen – d.h. mehr Möglichkeiten von bezahlten Einsätzen in Firmen. Hier wäre auch eine intensivere Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Anbietern im jeweiligen Bundesland bzw. Bezirk sinnvoll (Wirtschaft, Universitäten und FHs, AMS, BIZ etc.), um einen Überblick zu den bestehenden Angeboten zu bekommen; aber auch mehr Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren sowie ohne viel bürokratischen Aufwand eine Teilnahme bei unterschiedlichen Anbietern zu ermöglichen, wäre wünschenswert.

Austauschplattformen zum Kennenlernen von Unternehmen werden ebenfalls geschätzt, um erste Kontakte zu knüpfen – dies wird oft unter der Schirmherrschaft der Career Center durchgeführt, damit es auch unter passenden Rahmenbedingungen stattfindet. Diese Plattformen sind wichtig für den Übertritt auf den Arbeitsmarkt und um erste Einblicke in Unternehmen zu bekommen. Es könnten aber noch weitergehende Informationsplattformen entwickelt werden, die z.B. über den Arbeitsmarkt auf regionaler und nationaler Ebene sowie im näheren Ausland berufsfeldspezifisch informieren könnten.

In den Musikschulen gibt es eine Art Buddy-System, wodurch Personen erste Erfahrungen z.B. über ein Volontariat sammeln können, was noch weiter ausgebaut werden könnte. Auch in der Populärmusik, wo es nur wenige Stipendien oder eingeschränkte Möglichkeiten über den Musikfonds gibt, wäre ein Buddy-System anzuraten, im Rahmen dessen sich junge Bands an Erfahrene/Erfolgreiche wenden können bzw. von diesen unterstützt werden. Die verschiedenen Formen von Musik müssten in Österreich unterschiedlich gefördert und die Differenzen berücksichtigt werden; generell braucht es in der Populärmusik mehr Unterstützung, da aufgrund des Selbstverständnisses als »Kulturnation Österreich« sehr viele Mittel in die Klassik fließen.

Zudem konnte bereits beobachtet werden, dass einige Einrichtungen zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um AbsolventInnen anzusprechen, und im Rahmen der Personalentwicklung darauf geachtet wird, wie PraktikantInnen besser an die Einrichtungen gebunden bzw. längerfristig für diese gewonnen werden können. Es gibt somit Personalbindungsmaßnahmen, die schon früh bei den Praktika mit einer Art Coaching beginnen und bis hin zur Einstellung reichen.

5.5 Berufsorientierung an tertiären Bildungsstätten

Ein Unterrichtsfach »Berufsorientierung« – wie an den Schulen – könnte auch für Universitäten und Fachhochschulen empfehlenswert sein.

Einzelne Fachhochschulen haben sich bereits selbst dafür entschieden, Berufsorientierungsstunden im letzten Semester der Bachelor-Ausbildung anzubieten, um den Studierenden einen guten Überblick zu vermitteln, welche Optionen am Arbeitsmarkt vorhanden sind, welche Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen in Frage kommen und wie die Arbeitsmarktsituation einzuschätzen ist; auch Gespräche mit potenziellen Arbeitgebern bzw. das Kennenlernen von zusätzlichen Unternehmen könnten ermöglicht werden. Auch andere ExpertInnen führten an, dass im Bereich der Berufsorientierung vor allem im Hinblick auf das Ende der Studienphase noch viel mehr möglich wäre und es jedenfalls Vorteile für die Studierenden brächte, wenn sie hier umfassender informiert wären.

5.6 Gefragte Kompetenzen für einen besseren Übertritt

Bei der Frage, ob es spezifische Kompetenzen gibt, die den Übertritt in den Arbeitsmarkt erleichtern können, wurden die fachlichen Kompetenzen, die im Rahmen des Studiums vermittelt wurden, explizit nicht berücksichtigt; vielmehr wurde nach Kompetenzen gefragt, die – neben den fachlichen Kompetenzen – helfen können, den Einstieg in das Erwerbsleben gut zu schaffen.

Vor allem im Kulturbereich beginnt Netzwerken bereits während des Studiums und ist extrem wichtig, da es teilweise nur über Kontakte möglich ist, Stellen zu lukrieren. Aber auch generell wird in Österreich immer noch viel informell vergeben, und Stellen werden nicht offiziell ausgeschrieben, wodurch persönliche Kontakte und Netzwerke wichtig bei der Stellensuche sind.

Selbstdarstellung und Selbstmarketing sind ebenfalls wichtige Themen für den Übertritt auf den Arbeitsmarkt. Vor allem in Bereichen, die weniger mit einem klaren Berufsbild verbunden sind, ist es zentral, gut darstellen zu können, welche Kompetenzen jemand mitbringt und welchen Mehrwert diese für das Unternehmen darstellen können. Somit müssen auch non-formale und informelle Kompetenzen hervorgehoben bzw. diese in den Bewerbungsunterlagen sichtbar werden. Dazu können sich AbsolventInnen auch Unterstützung von den Career Centern oder den BIZ holen.

Kommunikations- und Präsentationskompetenzen sind in diesem Zusammenhang zentral und werden laut Einschätzung einzelner InterviewpartnerInnen an den Universitäten – und auch schon zuvor in den Schulen – immer noch zu wenig vermittelt. Selbstmarketing ist ein Teil des Bewerbungsprozesses und muss geübt werden, insbesondere dann, wenn man/frau nicht der Typ dafür ist. Allerdings fällt es in Österreich Menschen immer noch sehr schwer, sich selbst und die eigenen Kompetenzen zu beschreiben. Um das zu üben, wird nun auch öfter in den Career Centern gepitcht, wobei Studierende z.B. ihre Abschlussarbeit in drei Minuten erklären müssen – das hat sehr gute Rückmeldungen von Unternehmen hervorgerufen und hilft auch den Studierenden, um in Kürze auf den Punkt zu kommen.

Professionell gestaltete Social-Media-Auftritte sind derzeit nur in wenigen Bereichen gefragt, obwohl generell die Online-Präsenz der BewerberInnen von den Unternehmen überprüft wird. Reichweite und Social-Media-Kompetenz kann vor allem im Kunst- und Kulturbereich eine Rolle bei der Auswahl z.B. von DarstellerInnen spielen: So entscheiden sich manche Einrichtungen – bei vergleichsweise ähnlicher Qualifikation und Kompetenz – gerne für jene BewerberInnen, die eine bestimmte Anzahl an Followern mitbringen, wodurch sich das Potenzial für Ticketverkäufe steigern lassen kann.

Praxiserfahrung ist sehr wichtig sowie Neugier, Offenheit, Motivation für einen Job. Eine Interviewpartnerin meinte dazu: *»Man kann nicht Wirtschaft studieren und bis Ende des Studiums keine Firma von innen gesehen haben, das geht nicht.«* Dabei geht es weniger darum, eine spezifische Stelle oder ein Praktikum zu bekommen, sondern eher darum, praktische Erfahrungen zu sammeln. Das kann vom Arbeiten an der Kassa im Bio-Supermarkt bis zum Traineeship reichen – wichtig ist, dass Erfahrungen im Umgang bzw. der Kontakt mit KundInnen und auch das Funktionieren eines Unternehmens von innen sowie die Einblicke in das soziale Gefüge eines Unternehmens erlebt werden. In vielen Fächern sind aber natürlich auch fachspezifische Praktika durchaus sinnvoll.

Flexibilität wurde in den ExpertInneninterviews oft genannt: Vor allem beim Einstieg ist es wichtig, flexibel zu sein und Angebote anzunehmen, auch wenn sie vielleicht noch nicht zu hundert Prozent alle gewünschten Rahmenbedingungen mitbringen; sowie auch eine Flexibilität, was den Tätigkeitsbereich betrifft, d.h. verschiedene Funktionen und Rollen auszuprobieren sowie auch mobil zu sein und an einen anderen Standort oder in eine andere Position zu wechseln. Karrieren, die sich über Jahrzehnte im selben Unternehmen abspielen, wird es immer weniger geben, und auch daher ist es wichtig, flexibel zu sein.

Auch der Bologna-Prozess ist hilfreich für ein Mehr an Flexibilität: Viele kombinieren einen Bachelor an einer Fachhochschule mit einem Master an einer Universität oder umgekehrt, um Abschlüsse aus beiden Bereichen aufweisen zu können.

Generell sind die AbsolventInnen sehr gut ausgebildet und bringen umfassende überfachliche Kompetenzen mit, die auch am Arbeitsmarkt gefragt sind: von IT über Englisch bis zu verschiedenen Soft Skills, wie soziale Kompetenz, Teamwork, selbständiges Arbeiten etc. Allerdings gibt es für die überfachlichen Kompetenzen oft keine Nachweise, d.h., AbsolventInnen können diese durch den Abschluss an sich nicht nachweisen bzw. sichtbar machen. Hier könnten verstärkt Kompetenzfeststellungen oder andere Instrumente zur Sichtbarmachung dieser Kompetenzen hilfreich sein, da nicht alle Unternehmen über bestimmte Studienrichtungen oder akademische Titel Bescheid wissen oder z.B. Kleinunternehmen keine spezifische HR-Expertise haben, um diese Abschlüsse adäquat einordnen zu können.

Auch IT-Kenntnisse sind generell bei den AbsolventInnen vorhanden, nur gibt es oft keine Zertifikate, um diese nachweisen zu können. Insbesondere bei Kursen könnte mehr Wert dahingehend gelegt werden, Nachweise zu erhalten, da diese für die Unternehmen durchaus interessant sind.

Aber auch die Fähigkeit, Schnittstellen zu bedienen, z.B. Wirtschaft und Technik zu verbinden oder zwischen Mensch und Technik zu vermitteln (z.B. bei der Pflege), wurde als gefragte Kompetenz genannt. Sprache, Kommunikation und eine wirtschaftliche Grundausbildung sind dafür sehr wichtig, auch soziale Kompetenzen werden stark nachgefragt. Sowie damit zusammenhängend interdisziplinäre Zusammenarbeit, vor allem für Personen, die an der Schnittstelle zu verschiedenen Bereichen arbeiten, ist dies sehr wichtig und könnte noch besser vermittelt werden.

Im technischen Bereich ist insbesondere Lösungskompetenz gefragt; damit gemeint ist, nicht nur eine technische Lösung zu finden, sondern für diese auch einen Businessplan zu erstellen, diesen zu vermarkten, und das Produkt dann auch »an den Mann bzw. die Frau« zu bringen.

Grundkenntnisse zu Sozialversicherung, Selbständigkeit, Buchführung etc. sollten insbesondere für jene Berufsbilder, die oft selbständig ausgeübt werden, noch während der Ausbildung vermittelt werden. Dies findet derzeit zu wenig statt bzw. es sollte ein Fokus auf diese Themen gelegt werden, damit AbsolventInnen grundlegendes Wissen über diese Bereiche mitbringen. Das unternehmerische Risiko war vielen Personen nicht bewusst, die als WerkvertragsnehmerInnen oder Freischaffende tätig sind. Sie haben durch Corona bemerkt, wie prekär ihre Situation tatsächlich ist, wie schnell es mit den Aufträgen vorbei sein kann – und dass es dann nur sehr wenig soziale Absicherung für sie gibt (abseits der Corona-Hilfen, die ausbezahlt wurden).

6 Resümee und Forschungsbedarf

Megatrends am Arbeitsmarkt, die sich auf die Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen und insbesondere AbsolventInnen auswirken und bereits vor Corona bestanden haben bzw. sich teilweise dadurch noch verstärkten, sind in der folgenden Abbildung angeführt und werden auf den folgenden Seiten mit Hinblick auf JungakademikerInnen eingeordnet.

Abbildung 10: Megatrends der Arbeitswelt



Quelle: eigene Darstellung

Megatrends sind laut Haberfellner / Sturm (2016) folgendermaßen zu definieren:

- Ein Megatrend wirkt nicht punktuell, sondern auf alle Lebensbereiche.
- Der Trend ist stabil, d.h., er muss mindestens 20 Jahre wirksam sein.
- Megatrends sind robust, d.h., sie können in ihrer Dynamik zwar unterbrochen oder gebremst werden, setzen sich jedoch trotzdem fort.
- Trends können regional unterschiedlich stark ausgestaltet oder auf unterschiedliche Weise wirksam sein, Megatrends bewirken grundsätzlich aber Veränderungen auf einer globalen Ebene.²¹

6.1 Demographischer Wandel

Der demographische Wandel zeigt Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und diese werden sich in den kommenden Jahren noch deutlich verstärken: Die Alterung der Gesellschaft bzw. Beschäftigten, eine Schrumpfung der Bevölkerung (die derzeit aufgrund der Zuwanderung in Österreich noch nicht zu beobachten ist, in anderen Ländern, wie z.B. Deutschland, hingegen bereits eintritt), verbunden mit einer Verknappung von Nachwuchskräften in unterschiedlichen Berufsbereichen, und einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind Auswirkungen dieser grundlegenden Veränderung. Für AbsolventInnen und JungakademikerInnen werden sich aufgrund des demographischen Wandels positive Veränderungen zeigen, da Fachkräfte bzw. gut ausgebildete, junge Menschen sehr stark nachgefragt werden – so stark, dass AbsolventInnen im Sommer 2021 bereits in einigen Berufsbereichen aus mehreren Angeboten eine passende Stelle auswählen konnten. In vielen Bereichen wird auch die bessere Einbindung von Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund und Älteren eine wichtige Maßnahme sein, um den sich abzeichnenden bzw. bereits bestehenden Fachkräftebedarf längerfristig stillen zu können.

Pensionierungswellen in bestimmten Berufsbereichen bzw. Sektoren der Wirtschaft, wie z.B. bei LehrerInnen oder auch generell im öffentlichen Bereich, haben Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen. Derzeit zeigen sich in vielen Bereichen einerseits durch die Pensionsantritte der Baby-Boomer, dass es viele neue berufliche Möglichkeiten geben wird; andererseits zeigt sich im Gesundheits- und Pflegebereich aufgrund der steigenden Lebenserwartung (in Kombination mit einer Pensionierungswelle) eine nochmals deutlich erhöhte Nachfrage nach qualifiziertem Personal. Der demographische Wandel verstärkt den Fachkräftebedarf in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes – zumeist wird MINT, Management in Banken, Finanz, Recht oder Verwaltung, aber auch Tourismus, Gastronomie, viele Handwerksberufe, Maschinenbau, Elektro sowie insbesondere die Pflege in diesem Zusammenhang angeführt. Wobei sich manche Bereiche des Fachkräftemangels daraus ergeben, dass nicht ausreichend für einen bestimmten Bedarf ausgebildet wird – so dauert es

²¹ Vgl. Haberfellner / Sturm 2016, Seite 14.

einige Zeit, bis Ausbildungsplätze an Fachhochschulen aufgestockt werden (und es braucht dann mindestens drei Jahre, bis die ersten zusätzlichen AbsolventInnen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen); zugleich passen oft die Anforderungen der Unternehmen mit jenen der BewerberInnen nicht zusammen, z. B. was Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeiten, Bezahlung, Angebote für Kinderbetreuung etc. betrifft.

Aber auch das Thema »Productive Ageing« sollte wieder in den Fokus der Diskussionen rücken und es sollte mehr darauf geachtet werden, dass eine bessere Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt stattfinden sowie alternsgerechtes Arbeiten bis zur Pension und – wenn gewünscht – darüber hinaus ermöglicht werden kann.

6.2 Digitalisierung

Die Digitalisierung ist weit verbreitet und betrifft unterschiedliche Themenbereiche: Beginnend beim Digitalisierungsschub, der durch Corona in der Arbeitswelt Einzug gehalten hat und die Nutzung von Homeoffice, Online-Konferenzen sowie gemeinsame IT-Infrastruktur umfasst, bis hin zu verschiedenen IT-Trends, wie Internet der Dinge, Cloud Computing, Big Data, Algorithmen, Künstliche Intelligenz, Robotik oder Blockchain. Einschätzungen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt sind unterschiedlich und reichen von exzessiver Jobvernichtung bis hin zu durchwegs positiven Beschäftigungseffekten. Vor allem für JungakademikerInnen kann davon ausgegangen werden, dass die Digitalisierung in den meisten Fällen zu positiven Effekten führt – auch, da junge akademisch ausgebildete Menschen zu meist über sehr gute digitale Kompetenzen verfügen. Auch sind die oben genannten IT-Trends Teil vieler Ausbildungen an Technischen Universitäten und Fachhochschulen und die Beschäftigungsaussichten in diesen Bereichen sind für AbsolventInnen als sehr gut einzuschätzen.

Durch Corona wurde ein Digitalisierungsschub initiiert, der innerhalb kürzester Zeit zu einem Umstellen in unterschiedlichen Bereichen geführt hat. So wurden Veränderungen vollzogen, für die es unter anderen Umständen Jahre – wenn nicht länger – gedauert hätte; wobei nicht nur Homeoffice und Online-Besprechungen Einzug hielten, sondern auch neue Geschäftsmodelle entwickelt wurden (wie neue Formate in der Beratung, in der Erwachsenenbildung bzw. in der Bildung ganz allgemein oder auch neue Apps und Plattformen, um das Zusammenarbeiten oder Netzwerken zu erleichtern). Viele dieser Entwicklungen sind unumkehrbar und die Angebote werden in Zukunft weiterhin bestehen, auch wenn eventuell mehr in den Bereich der hybriden Angebote gegangen werden wird, wo sowohl vor Ort als auch online z. B. Veranstaltungen stattfinden werden; dadurch ergeben sich auch neue Möglichkeiten für Menschen, die mobil eingeschränkt sind oder weiter entfernt leben, an Aktivitäten teilzuhaben, die bisher nicht zugänglich waren.

Aber auch im Pflegebereich finden zunehmend digitale Anwendungen Verwendung, die z. B. überprüfen, ob eine Person gestürzt ist, und auch in der Pflegedokumentation werden nun digitale Kompetenzen bei allen MitarbeiterInnen vorausgesetzt.

Durch den Digitalisierungsschub mussten MitarbeiterInnen aber auch Führungspersonal neue Kompetenzen erwerben, nicht nur im technischen und digitalen Bereich, sondern auch im sozialen Bereich, wo sich alle erst bewusstmachen mussten, wie Führung oder auch das Einbinden von Teams remote von zuhause aus funktionieren können. Dabei kam es auf unterschiedlichen Ebenen zu einem großen Lernprozess, von dem auch in Zukunft noch zu profitieren sein wird.

Zugleich braucht es für ältere AkademikerInnen die Möglichkeit, nicht vorhandene digitale Kompetenzen erwerben zu können, und damit entsprechende Kursangebote; wobei aber bei dieser Zielgruppe generell eine höhere Weiterbildungs- und IT-Affinität als bei Personen mit geringeren Bildungsabschlüssen feststellbar ist. AbsolventInnen sind in diesem Bereich mit sehr guten Kompetenzen ausgestattet – bemängelt wurde in den ExpertInneninterviews nur, dass teilweise keine Zertifikate oder Bescheinigungen für digitale Kompetenzen vorliegen würden und dass Unternehmen diese daher oft nur schwer einschätzen könnten. Diesbezüglich wurde empfohlen, während des Studiums noch mehr darauf zu achten, dass diese Kompetenzen auch sichtbar gemacht werden können.

6.3 Klimawandel und Nachhaltigkeit

Der Klimawandel und der Übergang zu einer Green Economy ist ein Megatrend, der aufgrund von Extremwetterereignissen sowie einer zunehmenden Protestbewegung (z.B. Fridays for Future, Extinction Rebellion u. A.) in den letzten Jahren medial deutlich mehr Aufmerksamkeit erhalten hat. Auch auf EU-Ebene werden durch den Europäischen Green Deal der Klimawandel und die Umweltzerstörung als existentielle Bedrohung aufgezeigt. Durch den Green Deal soll ein Übergang zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft geschafft werden, der in nationalen Plänen der Mitgliedstaaten eine konkrete Umsetzung erfahren soll. Dies wird zu großen Umbrüchen in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes – vom Verkehr über die Landwirtschaft hin zur Industrie, Energie oder auch Forschung und Innovation – führen, auf die sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte vorbereitet werden müssen. Notwendige Veränderungen in der Produktion oder Forschung sind Teil vieler Ausbildungen an Technischen Universitäten und Fachhochschulen und die Beschäftigungsaussichten in diesen Bereichen sind für AbsolventInnen als sehr gut einzuschätzen. Allerdings geht das Thema »Nachhaltigkeit« weiter und umfasst beinahe alle Elemente des Arbeitsmarktes, wenn z.B. auch die Abnahme von Reisetätigkeiten in Unternehmen, die Möglichkeit, bei langen Anfahrtswegen vermehrt ins Homeoffice wechseln zu können, oder auch regionales, nachhaltiges Essen in Kantinen anbieten zu können, mitbedacht wird.

Die Wichtigkeit dieses Themas wurde in den meisten ExpertInneninterviews bestätigt und ist den AbsolventInnen selbst sehr wichtig. Zu den Unternehmen war die Einschätzung allerdings differenzierter: Einzelne berichten, dass es einige Unternehmen gibt, die nachhaltig und regional agieren, wohingegen andere zweifeln, ob EntscheidungsträgerInnen und Unterneh-

men im Hinblick auf Nachhaltigkeit nicht vor allem Lippenbekenntnisse abgeben, aber keinen wirklichen Wandel einläuten wollen. In bestimmten Berufsbereichen, wie im Kfz-Bereich, wurde von einem bereits laufenden Umstieg auf E-Mobilität berichtet, der wiederum andere Fähigkeiten und Kompetenzen bei den Beschäftigten voraussetzt und wo – u. a. in Kooperation mit den Technischen Universitäten und Fachhochschulen – dieser Bedarf in die Curricula Eingang gefunden hat. Im Bereich des Tourismus herrscht (was den Großteil der Unternehmen betrifft) allerdings noch große Zurückhaltung, ob ein Umschwenken auf einen ökologischen und nachhaltigen Betrieb in den kommenden Jahren stattfinden wird. Dazu meinten einige InterviewpartnerInnen, dass sie das sehr kritisch sehen und konkrete Schritte in diese Richtung noch vermissen würden.

6.4 Strukturwandel und Globalisierung

Der Strukturwandel ist eng mit dem zuvor angeführten Klimawandel bzw. der Umstellung hin zur Green Economy verbunden und wird dazu führen, dass sich die Größenverhältnisse von Industriesektoren verschieben und dass sich die Zusammensetzung von Industrien sowie deren Qualifikationsanforderungen verändern werden. Die Corona-Pandemie und ihre Folgen verstärken diesen gravierenden Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft. Begleitende sozial- und bildungspolitische Maßnahmen sind daher dringend erforderlich, um breite Bevölkerungsschichten in die sich abzeichnenden Veränderungen einzubinden.

Der Strukturwandel war bisher eng mit der Globalisierung und der sich daraus ergebenden Arbeitsteilung und den Abwanderungen z. B. aus westeuropäischen Ländern in billiger produzierende Länder verbunden; durch Corona kam es zu einem vorübergehenden Stopp beim Megatrend der Globalisierung durch geschlossene Grenzen, stillgelegten Reiseverkehr und der »Rückkehr der Nationalstaaten« im Zusammenhang mit der Pandemiebekämpfung, wo es nicht einmal in der EU möglich war, eine einheitliche Strategie zum Schutz der Bevölkerung zu vereinbaren. Angesichts der weltweit zusammengebrochenen Lieferketten verlagerten sich globale Wertschöpfungsketten und verlangsamte sich die Globalisierung: Hatte bisher Effizienz höchste Priorität, gewinnen Risikoabwägung und der Wunsch nach geringerer Auslandsabhängigkeit zunehmend an Bedeutung. Es ist davon auszugehen, dass Österreich gemeinsam mit der EU – wenn es in zentralen Schlüsselindustrien nicht den Anschluss verlieren will – in Zukunft einen eigenen industriepolitischen Ansatz entwickeln wird müssen; gleichzeitig könnte dies zu einer Renationalisierung der Produktionsketten und damit verbunden einem verstärkten nationalen Protektionismus führen, der die bisher bestehende internationale Arbeitsteilung unter Druck setzt.

In den letzten Jahrzehnten wurden viele Teile der Industrie zunächst nach Osteuropa, in weiterer Folge nach Asien verlegt, und insbesondere der Industriesektor nahm in Österreich deutlich ab. Durch Corona bzw. die Auswirkungen der Lieferkettenschwierigkeiten bzw. Nicht-Verfügbarkeit z. B. von Masken, Schutzmaterialien oder auch Impfstoff wurde eine Diskussion

gestartet, ob nicht Teile der Industrie nach Europa zurückgeholt werden sollen. So wird z.B. im High-Tech- oder Pharmabereich aufgrund von unterbrochenen Lieferketten durch Corona, aber auch durch den Klimawandel und damit einhergehende Umweltkatastrophen darüber diskutiert, Teile der Produktion wieder in Europa anzusiedeln. In Kombination mit einer verstärkt zu beobachtenden Automatisierung oder auch einer Einpreisung der Sicherung von Lieferungen aus Südostasien könnten bestimmte Bereiche in naher Zukunft wieder wettbewerbsfähig in Europa angesiedelt werden, da Teile der Produktion über Roboter abgewickelt werden könnten und vor allem für Höherqualifizierte eine hohe Nachfrage bestehen würde.

6.5 Wissensgesellschaft und Höherqualifizierung

Laut Haberfellner / Sturm (2016) steht im Zentrum der Wissensgesellschaft nicht nur die gezielte Umsetzung von Erfahrungen und neuen Erkenntnissen in innovative Produkte und Dienstleistungen, sondern auch das ständige Hinterfragen bestehender Handlungsmuster. Wissen verändert und entwickelt sich ständig weiter, und somit geht das Konzept einer Wissensgesellschaft weit über die Integration von Wissensarbeit in die Wertschöpfungsprozesse hinaus; in einer Wissensgesellschaft sind Menschen auch außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit zu einem großen Teil mit der Verarbeitung von Informationen beschäftigt.²²

Der in der Arbeitswelt zu beobachtende Strukturwandel führt zu steigenden Qualifikationsanforderungen; gleichzeitig zeigten die letzten Jahrzehnte in Österreich eine deutliche Zunahme beim Qualifikationsniveau der erwachsenen Bevölkerung. Dazu gibt es unterschiedliche Erklärungen: Einerseits führt die Wissensgesellschaft zu einer zunehmenden Akademisierung, da durch neue Wirtschaftsbereiche, wie z. B. Umwelttechnik oder erneuerbare Energien, Cloud Computing und Big Data, spezifisches Know-how und hochqualifizierte Beschäftigte benötigt werden. Andererseits kommt es zu einer »Verwissenschaftlichung« von traditionellen Berufen, für die vor einiger Zeit tertiäre Ausbildungsmöglichkeiten etabliert wurden, wie z. B. im Pflege- oder Pflichtschulbereich oder in der Sozialarbeit.

Wie bereits unter Punkt 6.4 angeführt wurde, führen die Corona-Pandemie und ihre Folgen zu einem gravierenden Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft. Begleitende sozial- und bildungspolitische Maßnahmen sind daher dringend erforderlich, um breite Bevölkerungsschichten auf diesem Weg hin zur Wissensgesellschaft mitzunehmen.

Durch die generelle Höherqualifizierung profitiert die Zielgruppe dieser Untersuchung natürlich, allerdings wird dieser Trend nicht von allen InterviewpartnerInnen als grundsätzlich positiv bewertet. So haben einige Personen angeführt, dass dadurch der Druck auf weniger gut ausgebildete Personen immer mehr zunimmt und Tätigkeiten, für die vor einigen Jahren z. B. ein BHS-Abschluss ausreichte, von AkademikerInnen übernommen werden. Auch wurde

²² Vgl. Haberfellner / Sturm 2016, Seite 25 f.

der starke Fokus auf die Steigerung der tertiären Ausbildungsquote beklagt, wodurch tertiäre Angebote in Bereichen entstanden sind, die zuvor sehr gut z. B. durch berufsbildende schulische Angebote abgedeckt werden konnten.

Im Vergleich mit geringqualifizierten Beschäftigten nehmen AkademikerInnen häufiger an Weiterbildungen und lebenslangem Lernen teil und weisen gute digitale Kompetenzen sowie Problemlösekompetenz auf. Dies sind Voraussetzungen, die insbesondere in Krisenphasen sehr dabei unterstützen, am Arbeitsmarkt zu verbleiben bzw. nachhaltig integriert zu sein. Für Personen mit nicht-tertiären Abschlüssen zeigt sich aber ein immer größerer Druck am Arbeitsmarkt durch eine Verschiebung hin zu einer verstärkten Nachfrage nach höheren Bildungsabschlüssen.

6.6 Urbanisierung

Die Urbanisierung ist ein weltweiter Trend, der auch in Österreich zu beobachten ist. Neben der Zuwanderung zählt die Binnenwanderung zu den entscheidenden Faktoren, die die Entwicklung und Zusammensetzung der Bevölkerung in den Städten und Gemeinden beeinflusst; sie führt zu Zu- oder Fortzügen, zu einer jüngeren oder älteren Bevölkerung. In den letzten Jahren haben in Österreich vor allem Ballungszentren Zuwächse bei der Bevölkerung verzeichnet, wohingegen ländliche Gebiete mit einer zunehmenden Abwanderung kämpfen, und dieser Trend wird sich weiter fortschreiben. Eine sehr hohe Mobilität herrscht vor allem bei jungen Menschen zwischen 18 und 26 Jahren, die in die Städte ziehen, um die dortigen Bildungsangebote sowie Jobmöglichkeiten wahrnehmen zu können. Wanderungsbewegungen zu verstehen ist eine wichtige Voraussetzung für kommunale Planungen – wobei auch ländliche Regionen eine Chance auf Zuwanderung haben, wenn sie den BürgerInnen attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen bieten können. So könnte die Zunahme von mobilem und flexiblem Arbeiten aufgrund von Corona zu einer wirtschaftlichen Wiederbelebung strukturschwacher Regionen führen.

Die Abwanderung von AkademikerInnen aus dem ländlichen Raum in die Städte könnte durch Corona ein wenig eingebremst werden. Aufgrund fehlender beruflicher Möglichkeiten bzw. weil AbsolventInnen nach dem Studium nicht wieder auf das Land zurückkehrten, wurde der Trend zur Urbanisierung vor Corona – insbesondere bei AkademikerInnen – deutlich. Es gibt auch bereits Initiativen in den Bundesländern, AbsolventInnen wieder in die Heimatbundesländer zurückzuholen, allerdings könnten sich durch verstärkte Möglichkeiten für Homeoffice und Remote-Arbeiten Optionen für ländliche Gebiete eröffnen, wenn es z. B. nicht mehr notwendig ist, täglich an den Arbeitsplatz zu pendeln. Auch durch neue Formen der Zusammenarbeit (siehe nächster Punkt) im Rahmen von Online-Teammeetings oder -Angeboten in verschiedenen Bereichen könnten ländliche Regionen mehr Höherqualifizierte für sich gewinnen und dem Trend zur Urbanisierung etwas entgegensetzen. Regionalpolitik und Regionalförderung sollten diesen Trend zu neuen Arbeitsformen und Arbeitsrahmen-

bedingungen aufgreifen und für eine Attraktivierung des ländlichen Raumes nutzen. Allerdings braucht es dazu ein verbessertes Zusammenspiel von regionaler Ebene, Bund sowie den Betrieben und Ausbildungsstätten vor Ort.

6.7 Neue Arbeitsformen und Arbeitsrahmenbedingungen

Wie unter Punkt 6.2 angeführt, beschleunigt Corona die digitale Transformation der Arbeitswelt. Es ist zu erwarten, dass digitale Dienstleistungen und Kundenkommunikationskanäle auch nach der Krise noch verstärkt zum Einsatz kommen werden und sich die räumliche und zeitliche Verteilung der Arbeit langfristig an den in der Krise neu etablierten Standards orientieren wird. Auch das Homeoffice erlebte einen Boom durch die Corona-Krise und innerhalb kürzester Zeit wurden viele bestehende Hürden und Vorbehalte abgebaut: Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen sowie die Ausstattung der Belegschaft mit entsprechenden Tools wurde in jenen Betrieben, wo dies möglich war, sehr schnell umgesetzt (nicht vergessen werden darf, dass auch während der Lockdowns viele Menschen vor Ort arbeiten mussten und keine Möglichkeit hatten, remote von zuhause aus zu arbeiten). Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich in Zukunft hybride Arbeitsformen zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit vor allem in höher qualifizierten Bereichen durchsetzen werden. Büroflächen würden dann weniger für isoliertes Arbeiten genutzt, sondern vielmehr zu Begegnungsstätten und Teamräumen umfunktioniert werden. Dadurch ließen sich die Vorzüge des Homeoffice mit kreativem und sozialem Austausch im Betrieb vereinen.

Arbeitsformen wie Teilzeit, Projektarbeit oder befristete Arbeit sowie Dienst- oder Werkverträge können bereits seit mindestens zwei Jahrzehnten zunehmend am österreichischen Arbeitsmarkt beobachtet werden. Gleichzeitig gibt es immer mehr Nachfrage – auch bei AbsolventInnen – Teilzeit in den Arbeitsmarkt einzusteigen und nicht gleich mit hundert Prozent zu starten. Auch Projektarbeit und damit verbundene Unsicherheiten nehmen zu und sind in einzelnen Berufsbereichen mittlerweile zum Standard geworden. Wobei sich in Zukunft zeigen wird, ob sich AbsolventInnen eine Stelle aussuchen und somit jene Rahmenbedingungen wählen können, die am besten zu ihrer Lebenssituation passen – oder ob Unternehmen diese weiterhin vorgeben können.

Homeoffice, Online-Konferenzen, aber auch mehr Flexibilität und Wechsel innerhalb eines Berufslebens sowie gute Rahmenbedingungen wurden in den ExpertInneninterviews oft genannt und dass sich längerfristig jene Unternehmen durchsetzen werden, die diese anbieten. So gibt es im Pflegebereich – je nach Bundesländern unterschiedlich – in der Langzeitpflege teilweise bereits einen sehr hohen Anteil an nicht-gemeinnützigen Trägern, die von den AbsolventInnen eher gemieden werden, da die Arbeitsbedingungen im Vergleich mit dem stationären Bereich schlechter sind. Einerseits werden Personalschlüssel teilweise nicht erfüllt, und weniger Personen müssen dieselbe Arbeit verrichten, andererseits sind AbsolventInnen nach wenigen Monaten damit konfrontiert, eine Führungsrolle übernehmen zu müssen, da sie auf

den Stationen jene mit den höchsten formalen Abschlüssen sind. Das kann für viele – vor allem beim Einstieg – überfordernd sein. Auch war und ist das Lohnniveau in einzelnen Bundesländern zwischen Akut- und Langzeitpflege unterschiedlich; so konnte z.B. in Salzburg erst vor Kurzem eine Angleichung des Gehalts im Kollektivvertrag erreicht werden.

Im Gegensatz zu anderen Branchen, in denen die nächsten Jahre vor allem durch die Transformation hin zu ressourcenschonenden, nachhaltigen und umweltfreundlichen Produktions- und Wirtschaftsformen gekennzeichnet sein werden, zeichnen sich im Gesundheits- und Pflegebereich neben Finanzierungsfragen die weiterhin angespannte Personalsituation und die Frage nach der Gestaltung der Arbeitsbedingungen als große Zukunftsfragen ab.

Neben der Bezahlung spielen dabei vor allem auch flexiblere Arbeitszeitmodelle und Teilzeitmöglichkeiten eine zunehmend wichtige Rolle.

Zudem wurde von einigen InterviewpartnerInnen rückgemeldet, dass sich AbsolventInnen öfter für eine Teilzeitstelle entscheiden würden als für eine Vollzeitstelle: Das hat einerseits mit dem Wunsch nach einer verbesserten Work-Life-Balance zu tun, andererseits wird die Teilzeitarbeit in einzelnen Bereichen immer mehr zum Standard. So wurde z. B. aus der sozialen Arbeit sowie Sozialpädagogik berichtet, dass zumeist nur noch befristete Teilzeitstellen, die oft projektbasiert sind, für AbsolventInnen beim Berufseinstieg zur Verfügung stehen. Von einigen AbsolventInnen wird diese Projektarbeit geschätzt, andere würden sich mehr Sicherheit wünschen.

Projektarbeit bzw. Arbeiten von einem Auftrag zum nächsten herrscht auch besonders im Kulturbereich vor, wo wenige fixe und sichere Stellen sehr vielen unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen gegenüberstehen. In diesem Bereich zeigt sich aber auch, dass es zu viel Angebot und zu wenig Nachfrage (zumindest in abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen) gibt.

In einzelnen Bereichen zeigen sich zudem »multi-job-holder«, die allerdings oft aufgrund von prekären Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen, so z. B. im sehr heterogenen Musikmarkt mit sehr diversen Ausbildungsgraden, die mitgebracht werden; Menschen bringen verschiedene Tätigkeitsbündel mit, die sie ausüben, und haben üblicherweise zwischen vier und sieben Standbeine, auf denen sie operieren (z. B. musizierend / arrangierend / als KomponistIn / unterrichtend / musik-therapeutisch / Musik-vermittelnd / in der Tontechnik). Somit sind die Beschäftigten zumeist »multi-job-holder«, und Portfolio-Karrieren werden zum Standard. Dies hatte für manche während der Corona-Krise auch Vorteile, da sie ihre bisherige Haupttätigkeit auf ein anderes Standbein verlagern konnten – das ging aber auch nur bedingt, da mehrere Standbeine oft einen Schwerpunkt im Kunst- und Kulturbereich hatten.

6.8 Bilanz, weitere Entwicklungsmöglichkeiten und Forschungsbedarf

Personen mit tertiärer Ausbildung kommen im Allgemeinen besser durch Krisen, somit auch durch die Corona-Krise: Das zeigte sich schon bei der Möglichkeit, ins Homeoffice zu wechseln, oder auch durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit.

Wo sich Schwierigkeiten zeigen können, ist beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und hier vor allem bei Personen mit einem arbeitsmarktfernen Studium, das mit keinem klaren Berufsbild verbunden ist: Für diese kann es sich schwieriger gestalten, den Übertritt zu schaffen, und daher sind auch weiterhin Angebote für diese Zielgruppe wichtig, um bei diesem Schritt zu unterstützen. Eine Interviewpartnerin meinte: *»Bei den Ausbildungen, die gefragt sind, kann man für die nächsten Jahre ganz sicher die MINT-Berufe, IT, Medizin, Pflege, Sozialberufe, pädagogische Berufe empfehlen. Und wenn man für die Japanologie brennt, dann soll man das auch machen, wissend, dass man dann halt nicht den leichtesten Weg im Beruf haben wird.«*

Unterstützungsmöglichkeiten sind für AbsolventInnen weiterhin wichtig und können dabei helfen, die positiven Rahmenbedingungen, die derzeit am Arbeitsmarkt für AkademikerInnen vorliegen, gut mitnehmen zu können. Bis zum Jahr 2008 gab es das so genannte »AkademikerInnentraining« beim AMS, wodurch vor allem AbsolventInnen aus arbeitsmarktfernen Studienrichtungen der Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht wurde. In den ExpertInneninterviews wurden Wünsche nach Traineeships für AbsolventInnen genannt, die beim Einstieg helfen könnten – wenn dieser einmal geschafft ist, finden die meisten von sich aus weitere Stellen und brauchen seltener Unterstützung vom AMS.

Was an den Fachhochschulen, den Technischen Universitäten (bzw. an den technischen Fakultäten anderer Universitäten) sowie an der WU Wien (bzw. an den wirtschaftlichen Fakultäten anderer Universitäten) sehr gut funktioniert, ist der Austausch mit der Wirtschaft und den Unternehmen vor Ort, und zwar einerseits durch entsprechende Praktika, andererseits durch Lehrende, die aus Betrieben kommen und dadurch aktuelle Anforderungen einbringen. Auch wird an den Fachhochschulen alle fünf Jahre das Curriculum auf aktuelle Entwicklungen hin angepasst und sowohl an Fachhochschulen als auch Universitäten werden regelmäßig neue Ausbildungs- oder thematische Schwerpunkte gesetzt.

Die Berufs- und Arbeitsmarktorientierung an Universitäten und Fachhochschulen auszubauen bzw. entsprechende Informationsplattformen zu entwickeln oder bestehende besser zu bewerben ist eine klare Empfehlung aus den ExpertInneninterviews. So könnte während der letzten Ausbildungssemester eine verpflichtende Berufsorientierung in den Curricula verankert werden, durch die Studierende einen guten Überblick in den Arbeitsmarkt, zu möglichen Arbeitgebern sowie den Optionen in den Bundesländern erhalten könnten. Hier könnten auch spezifische Angebote für einzelne Universitäten und Fachhochschulen entwickelt werden, um neben Information auch Schnuppertage bei Unternehmen vorzusehen und damit den Übertritt in den Arbeitsmarkt für AbsolventInnen zu unterstützen.

Durchlässigkeit und Durchgängigkeit wurden als wichtige Themen genannt, wenn es darum geht, den Übertritt in den Arbeitsmarkt zu unterstützen: Einerseits gibt es schon einige Möglichkeiten, sich Berufserfahrung z. B. auf Fachhochschul-Lehrgänge anrechnen zu lassen, um mit weniger Zeit denselben Abschluss erlangen zu können; andererseits sollte auch darauf geachtet werden, wo z. B. StudienabbrecherInnen eine neue Chance finden können. Vor allem in Bereichen, in denen es eine sehr hohe Nachfrage gibt, wie z. B. in der Pflege oder in der IT, könnte es eine noch bessere Vernetzung mit beruflichen Ausbildungsformen geben, in welche

Abbrechernen wechseln könnten, falls ein Studium doch nicht das richtige war. Auch dazu könnten entsprechende Berufsinformationen zur Verfügung gestellt werden.

Das Thema »Diversity« wurde in den ExpertInneninterviews von einzelnen GesprächspartnerInnen angesprochen und darauf hingewiesen, dass Personen aus Drittstaaten immer noch große Probleme haben, nach Studienabschluss eine Stelle zu finden. Und auch an Unternehmen wurde kritisiert, dass Diversity zwar in der Theorie ein Thema wäre, aber in der Realität nicht gelebt wird. Dazu könnte auch eine Untersuchung empfohlen werden, wie Diversität in österreichischen Unternehmen gelebt wird bzw. wie diese dabei unterstützt werden könnten, dies besser umzusetzen.

Wichtig wäre es, zu Beginn 2022 – wenn entsprechende Daten vorliegen – zu überprüfen, was sich durch Corona bei den Unternehmen, aber auch den Beschäftigten und Arbeitsuchenden verändert hat: Braucht es weitere Maßnahmen? Wie haben die bisherigen Maßnahmen gewirkt? Wo sind die Beschäftigten anzutreffen – kam es zu Branchenwechseln, welche Beschäftigungsverhältnisse liegen vor? Wichtig ist, zu analysieren – auch wenn die Arbeitslosenzahlen in vielen Bundesländern im Sommer 2021 sehr zurückgegangen sind und teilweise bereits auf Vorkrisenniveau lagen – in welcher Art von Beschäftigung die Personen jetzt sind, die wieder einen Job gefunden haben: Ist die Beschäftigung ausbildungsadäquat, wie sehen die Rahmenbedingungen aus, welche Positionen wurden neu besetzt, d.h., arbeiten die Personen wirklich in dem Bereich, für den sie ausgebildet sind – oder haben sie andere Stellen angenommen, da sie nichts Passendes gefunden haben? Diese Fragen können derzeit noch nicht beantwortet werden und sollten daher in näherer Zukunft analysiert werden.

Einzelne InterviewpartnerInnen führten an, dass das derzeit geringe Angebot in bestimmten Bereichen auch damit zusammenhängen kann, dass sich manche Personen – vor allem jene mit Betreuungsaufgaben – aufgrund von Corona für einige Zeit aus dem Arbeitsmarkt herausgenommen haben, beispielsweise um ältere Personen zu pflegen und diese dabei keinem Ansteckungsrisiko auszusetzen – vor allem, solange es keine Impfungen gab und nicht die Möglichkeit bestand, ins Homeoffice zu wechseln. Ein anderer Grund dafür liegt in der Betreuung von Kindern, z.B. wenn Homeschooling übernommen werden musste und auch im Sommer 2021 immer noch nicht klar war, wie das Schuljahr 2021/2022 funktionieren wird. In diesem Zusammenhang warteten einige Personen – überwiegend Frauen – mit Betreuungspflichten noch ab, wie sich die Situation im Herbst gestalten wird, um einschätzen zu können, mit wie vielen Stunden eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt möglich ist. Diese Auswirkungen von Corona auf Frauen sollten in naher Zukunft jedenfalls untersucht werden, um sicherzustellen, dass sie dem Arbeitsmarkt nicht längerfristig verlorengelassen bzw. um rechtzeitig gegensteuern zu können und mehr Betreuungsangebote zu entwickeln.

Eine Frage ist auch, inwiefern sich die Rahmenbedingungen von Arbeit durch Corona langfristig verändern werden: Homeoffice wird von vielen Beschäftigten auch weiterhin gewünscht – hier wird sich zeigen, wie die Unternehmen damit längerfristig umgehen werden. Sind Online-Teammeetings auch abseits einer Pandemie eine Möglichkeit –, oder werden alle schnell wieder zum alten Präsentismus zurückfinden; und wenn nicht, wie kann sicherge-

stellt werden, dass Personen, die im Homeoffice arbeiten, beruflich nicht gegenüber jenen, die Präsenz zeigen, benachteiligt werden?

Auch die Frage nach beruflichen Reisen und Meetings vor Ort wird sich stellen: Müssen für bestimmte Abstimmungstreffen Unmengen an Kilometern – ob im Auto oder Flugzeug – zurückgelegt werden, oder können diese nicht auch online durchgeführt werden? Unternehmen werden insbesondere bis zum mittleren Management dazu geneigt sein, Meetings hybrid stattfinden zu lassen, d.h. jene, die bereits vor Ort sind, sind persönlich anwesend, alle anderen werden zugeschaltet. Das spart nicht nur CO₂-Emissionen, sondern auch Zeit und damit Geld für Anreise, aber auch Unterkunft etc.

In einzelnen Branchen sind projektbasierte befristete Teilzeitstellen vor allem für EinsteigerInnen bereits zur Norm geworden (z.B. im Sozialbereich) – ist dies ein Vorbote auch für andere Berufsbereiche oder berufsfeldspezifisch erklärbar?

Erst in ein paar Jahren werden sich diese Punkte im Rückblick analysieren lassen, das heißt, welche nachhaltigen Veränderungen sich durch Corona in der Arbeitswelt ergeben haben, und sie sollten zum gegebenen Zeitpunkt jedenfalls wieder aufgegriffen werden.

7 Verwendete Literatur

- Alteneder, Wolfgang / Gamper, Jutta / Schwingsmehl, Michael / Wagner-Pinter, Michael (2021): Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt verringern sich nur langsam. Mittelfristiger Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2025. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13333.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2021): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13359.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2021a): Arbeitsmarktlage 2020. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13358.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2021b): Der Tourismus in der Krise. Spezialthema zum Arbeitsmarkt März 2021. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13331.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2021c): Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 und die Covid-19-Krise 2020 – ein Vergleich. Spezialthema zum Arbeitsmarkt Februar 2021. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13305.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2021d): Kurzarbeit sichert nachhaltig Arbeitsplätze und Know-how. Spezialthema zum Arbeitsmarkt Jänner 2021. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13266.
- Arbeitsmarktservice Österreich / Synthesis Forschung (2021e): Kräftige wirtschaftliche Erholung entlastet angespannten Arbeitsmarkt. Quartalsprognose zum österreichischen Arbeitsmarkt 2021/2022. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13379.
- Binder, David / Dibiasi, Anna / Schubert, Nina / Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Projektbericht Februar 2021. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13419.
- Bock-Schappelwein, Julia / Famira-Mühlberger, Ulrike / Huemer, Ulrike / Hyll, Walter (2021): Der österreichische Arbeitsmarkt im Zeichen der COVID-19-Pandemie. WIFO Monatsberichte 5/2021.
- Bock-Schappelwein, Julia / Huemer, Ulrike / Hyll, Walter (2021a): Beschäftigung 2020: Bilanz nach einem Jahr COVID-19-Pandemie. WIFO Research Briefs 1/2021.

- Bock-Schappelwein, Julia / Huemer, Ulrike / Hyll, Walter (2021b): Punktuelle positive Beschäftigungsentwicklung vor Lockdown in der Ostregion. WIFO Research Briefs 5/2021.
- Bogner, Alexander / Littig, Beate / Menz, Wolfgang (2009): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Auflage.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020): COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich.
- Haberfellner, Regina / Sturm, René (2016): Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt. Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. AMS report 120/121. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11900.
- Haberfellner, Regina / Sturm, René (2020): HochschulabsolventInnen 2020+. Längerfristige Trends in der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. AMS report 144. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13249.
- Haberfellner, Regina (2021): Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule. Berufsinformationsunterlage im Auftrag des AMS Österreich (Manuskript).
- Institut für Höhere Studien (IHS) (2019): Die Studierenden-Sozialerhebung 2019 auf einen Blick. Internet: www.sozialerhebung.at.
- Pitlik, Hans / Fritz, Oliver / Streicher, Gerhard (2020): Ökonomische Bedeutung der Kulturwirtschaft und ihre Betroffenheit in der COVID-19-Krise.
- Ragacs, Christian / Reiss, Lukas (2021): Austria's Labour Market During the COVID-19 Crisis. In: Oesterreichische Nationalbank: Monetary Policy & The Economy Q2 / 2021.
- Ragnitz, Joachim (2020): Langfristige wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie. ifo-Schnelldienst 11/2020, 73. Jahrgang.
- Schimann, Stefan (2021): Die Rezession 2020: Österreich im Ländervergleich. WIFO Research Briefs 4/2021.
- Spörk, Julia / Ledermüller, Karl (2019): Studierenerfahrungen und Berufspläne von WU Master Abschießer*innen. Ergebnisse der Studienabschlussbefragung 2018/19. WU Student Panel Monitoring. WU Programmmanagement und Lehr- / Lernsupport.
- Statistik Austria (2020): Hochschulprognose 2020.
- Unger, Martin / Binder, David / Dibiasi, Anna / Engleder, Judith / Schubert, Nina / Terzieva, Berta / Thaler, Bianca / Zaussinger, Sarah / Zucha, Vlasta (2019): Studierenden-Sozialerhebung 2019 – Kernbericht.
- Vogtenhuber, Stefan / Baumegger, David / Lassnigg, Lorenz (2017): Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? Projektbericht. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12638.
- Wöhl, Wolfgang / Ziegler, Petra (2021): Corona-Update 2021. Aktuelle Informationen zu Berufsaussichten für die 15 Berufsbereiche im AMS-Berufslexikon. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13412.

Angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation aufgrund der Auswirkungen und Maßnahmen rund um die COVID-19-Pandemie wurden im Rahmen der vorliegenden Studie, die im Jahr 2021 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich realisiert wurde, die Arbeitsmarktsituation sowie der Übertritt von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt von AbsolventInnen von Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen untersucht. Dazu wurde beispielhaft mit Hilfe von Daten abgebildet, wie sich die Situation grundsätzlich dargestellt. Ebenso wurde mittels qualitativer Interviews erhoben, welche Auswirkungen sich auf JungakademikerInnen bisher gezeigt haben, und es wurden die Einschätzungen zu Entwicklungen in der näheren Zukunft abgefragt.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-753-X