

Galehr, Claudia; Finder, Ruth

Research Report

Zur Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen in Österreich:
Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen. Ergebnisse
einer Unternehmensbefragung

AMS info, No. 12

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Galehr, Claudia; Finder, Ruth (1997) : Zur Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen in Österreich: Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, AMS info, No. 12, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98035>

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.

Forschung

ams info 12

1. Claudia Galehr

Zur Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen in Österreich

2. Ruth Finder

Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Zur Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen in Österreich

Die Zahl der erwerbstätigen AkademikerInnen hat sich zwischen 1971 und 1991 mehr als verdoppelt. Im Jahr 1981 herrschte unter AkademikerInnen praktisch Vollbeschäftigung; die Arbeitslosenrate erreichte 0,4 %. Zehn Jahre später war sie bereits auf 2 % angestiegen, liegt aber derzeit mit 3,3 % deutlich unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen (7,4 % im März 1997).

Bei der sichtbaren Diskrepanz zwischen dem universitären Output und der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes wird häufig kritisiert, daß das universitär gebildete Arbeitskräfteangebot qualitativ nicht mit der Nachfrage übereinstimme.

Abgesehen von der Frage der Erwünschtheit (plan-) wirtschaftlicher Bildungssteuerung, sind Prognosen über die Nachfrage nur eingeschränkt möglich. Die Universitätsabschlüsse bestimmen auch nur zum Teil das Tätigkeitsfeld ihrer InhaberInnen. Die Abstimmung zwischen universitärem Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt funktioniert im Sinn des Marktes nur im Bereich der privatwirtschaftlichen Beschäftigung. Bei staatlich organisierten Tätigkeiten (öffentliche Verwaltung, Unterrichts- und Forschungswesen, Gesundheit, Fürsorge) wird der "Bedarf" politisch entschieden. Im Bereich der professionalisierten Dienstleistungen (ÄrztInnen, RechtsanwältInnen etc.) wird der Berufszugang durch Berufsverbände und Kammern reguliert.

Die vergangenen AbsolventInnenjahrgänge haben sich sukzessive neue Berufsfelder erschlossen. Eine relativ hohe "Akademisierung" der Berufswelt zeigt sich heute vor allem im Unterrichts- und Forschungswesen, im Gesundheits- und

Fürsorgewesen, im Bereich Handel, Banken, Versicherungen und in den Wirtschaftsdiensten. Die wesentlichsten Merkmale des Wandels der akademischen Beschäftigung sind:

- eine steigende Anzahl von UniversitätsabsolventInnen sowie beschäftigter AkademikerInnen,
- die gleichzeitige Zunahme arbeitsloser AkademikerInnen,
- die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Phase des Berufseinstieges.

Die Bedeutung des Unterrichts- und Forschungswesens hat in den letzten 20 Jahren stark zugenommen und stellt heute das wichtigste Arbeitsfeld dar. Annähernd 45.000 Personen bzw. ein Viertel aller AbsolventInnen arbeiten derzeit im Schul- und Hochschulwesen sowie in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen.

Vor 20 Jahren war die öffentliche Verwaltung (Einrichtungen der Gebietskörperschaften, ausländische Vertretungen und internationale Organisationen, Sozialversicherungsträger, Kammern, nichtöffentliche Interessenvertretungen sowie religiöse Einrichtungen) der wichtigste Arbeitgeber für AbsolventInnen von Universitäten. Heute arbeitet nicht ganz ein Sechstel der Akademiker (knapp 33.000 Personen) in dieser Branche, mehr als die Hälfte davon bei einer Gebietskörperschaft. An dritter Stelle folgt der Gesundheits- und Fürsorgebereich mit annähernd 28.000 erwerbstätigen AbsolventInnen.

Man kann also davon ausgehen, daß insgesamt an die 60 % der AkademikerInnen im vorwiegend öffentlichen Sektor beschäftigt sind. Die produzierende Wirtschaft wird aller Voraussicht nach eher weiter Personal abbauen. Bei großem Arbeitskräfteangebot könnten allerdings bisher von NichtakademikerInnen besetzte Stellen mit AkademikerInnen besetzt werden. Am ehesten läßt sich durch steigenden Planungs-, Forschungs- und Entwicklungsbedarf ein geringfügiger Zuwachs der Beschäftigungszahlen von AkademikerInnen erwarten.

Auch innerhalb der privatwirtschaftlichen Dienstleistungen zeichnen sich verstärkt Tendenzen zur Höherqualifizierung ab. Hauptsächlich in technischen, kaufmännischen, juristischen und ähnlichen Dienstleistungsunternehmungen, aber auch in Banken sinkt die Zahl der nichtakademisch geschulten Beschäftigten.

Bei den freien Berufen wird es zu weiteren Differenzierungen kommen, wodurch ein Anstieg an graduierten Beschäftigten zu erwarten ist. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Bereichen Bildung, Beratung und Information wird es zur Erweiterung vorhandener und zur Erschließung neuer Tätigkeitsfelder kommen.

In der öffentlichen Verwaltung arbeiten schon jetzt verhältnismäßig viele AkademikerInnen (21,4 %). Angesichts der notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen des Budgets wird in nächster Zukunft lediglich Ersatzbedarf bestehen. Dieser wird besonders im Bereich des Unterrichts- und Forschungswesens dann hoch sein, wenn die Arbeitsplätze nachbesetzt werden, deren InhaberInnen, die zur Zeit des massiven Ausbaus des Schul- und Hochschulsystems eingestellt wurden, aus Altersgründen ausscheiden.

Die Verteilung der arbeitslosen AkademikerInnen auf die einzelnen Studienrichtungen korrespondiert zumeist in etwa mit der Verteilung der AbsolventInnen; lediglich bei der Gruppe der Geistes- und Naturwissenschaften zeigt sich ein deutlicher Überhang.

Szenario 2001

Unter Annahme eines Worst-case-Szenarios für das Jahr 2001 (völliger Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst; Stagnieren des Wachstums der AkademikerInnenbeschäftigung auf dem Niveau des letzten Jahrzehnts; etwaige Verringerungen der Zahl der AbsolventInnen wirken sich erst nach 2001 aus) würde die Zahl der arbeitslosen AkademikerInnen jährlich um etwa 2400 ansteigen. Damit würde bis 2001 eine Arbeitsplatzlücke in der Größenordnung von etwas mehr als einem AbsolventInnenjahrgang entstehen.

Die Restriktionen bei der Personalaufnahme in den öffentlichen Dienst werden - geht man von der derzeitigen Beschäftigungsstruktur aus - vor allem AbsolventInnen von geisteswissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und auch rechtswissenschaftlichen Studien treffen. Von diesen StudienabsolventInnen ist derzeit ein überwiegender Anteil im öffentlichen Dienst beschäftigt.

Die Jahrgänge, die das Beschäftigungssystem aus Altersgründen in den neunziger Jahren verlassen werden, sind bedeutend schwächer als die AbsolventInnenjahrgänge. Somit wird die AkademikerInnenbeschäftigung weiter steigen müssen, wenn die NeuabsolventInnen am Arbeitsmarkt aufgenommen werden sollen.

Hätte sich die Dynamik der Beschäftigungszunahme von AkademikerInnen in den letzten beiden Jahrzehnten fortgesetzt, wären die gegenwärtigen Jahrgänge absorbiert worden.

Beschäftigungschancen für HochschulabsolventInnen

Zentrales Thema dieser im Auftrag des AMS durchgeführten Erhebung war die Frage, unter welchen Bedingungen bestimmte private Wirtschaftsunternehmen bereit sind, ihren

AkademikerInnenbestand aufzustocken, was sie konkret von AbsolventInnen erwarten und welche Aufstiegschancen sie diesen zu bieten haben. Das quantitativ größte Interesse an zusätzlichen AkademikerInnen hatten in den letzten fünf Jahren Unternehmen (589 Befragte) aus Wirtschaftsklassen mit traditionell hohen AkademikerInnenquoten.

Neueinstellungen gab es vor allem, um den gestiegenen Anforderungen an bestimmte Positionen (43 % der Nennungen) respektive der Unternehmensexpansion in neue Bereiche (39 %) Rechnung zu tragen. Fast ein Drittel der Unternehmen nützte aber auch den Abgang von NichtakademikerInnen zur Höherqualifizierung des Personals und stellte AkademikerInnen ein.

Das wachsende AkademikerInnenangebot bzw. die relativ bescheidener gewordenen Gehaltsansprüche allein schienen dagegen - laut Auskunft der Befragten - kaum Nachfrage zu schaffen. Ein klarer Zusammenhang zeigt sich zwischen generell guter Qualifikationsstruktur beziehungsweise Umsatzentwicklung und der Existenz von AkademikerInnen im Unternehmen.

Gesucht und gefunden werden passende BewerberInnen in fast der Hälfte der Unternehmen über Inserate, persönliche Kontakte oder PersonalberaterInnen. Die typische Zielgruppe sind Personen unter oder um die dreißig - wobei die Hälfte der Unternehmen Personen mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung und 37 % überwiegend BerufseinsteigerInnen bevorzugt. Die Vorherrschaft von Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen beziehungsweise TechnikerInnen bei den Neueingestellten war noch etwas ausgeprägter als beim vorhandenen Stab.

Von ersteren wurden als Zusatzqualifikationen vor allem Sprach- und EDV-Kenntnisse erwartet, von TechnikerInnen Praxiserfahrung. Als ausschlaggebende Faktoren bei der Neueinstellung wurden folgende Punkte genannt: BewerberInnen sollten möglichst zum vorhandenen Team passen; die Studienrichtung und gegebenenfalls die spezifische Berufserfahrung sollten stimmen; sachliche Flexibilität und entsprechende Zusatzqualifikationen sollten gegeben sein. Derlei "handfeste" Faktoren werden in der Regel wesentlich höher bewertet als Zeugnisnoten, Postgraduate-Ausbildungen oder Testergebnisse.

50 % der befragten Unternehmen mit AkademikerInnen im Beschäftigtenstab - und rund 30 % aller Antwortenden - erwogen, in den nächsten zwei Jahren (weitere) AkademikerInnen einzustellen. Zwei Drittel von ihnen, vor allem Produktions- und Handelsbetriebe sowie Banken und Versicherungen, denken dabei an sozialwissenschaftliche AbsolventInnen, vor allem mit den Schwerpunkten Betriebswirtschaft oder Handelswissenschaften. 45 % der UnternehmensvertreterInnen, primär aus

Produktionsbetrieben und dem Bauwesen, könnten innerhalb der nächsten zwei Jahre eventuell TechnikerInnen benötigen.

Auffallend ist, daß JuristInnen ihren Status als in der Administration fast universell einsetzbare ManagementanwärterInnen weitestgehend verloren haben. So erwägen nur noch 10 % der Befragten die Einstellung von JuristInnen, bevorzugt mit einschlägiger Berufserfahrung. Fast alle Befragten sind der Meinung, daß ein Manko an einschlägiger Berufsausbildung zumindest in manchen Unternehmensbereichen durch passende Berufserfahrung und/oder Weiterbildungsbereitschaft wettgemacht werden könne - soweit der/die Betreffende jung genug ist.

UniversitätsabsolventInnen gelten bei vielen Jobs nicht als unersetzbar. Fast 70 % der befragten UnternehmensvertreterInnen fielen Positionen ein, die wahlweise von Personen mit oder ohne universitären Abschluß besetzbar wären. Als Alternativen in Betracht gezogen werden vor allem Personen mit Fachmatura und FacharbeiterInnen mit Berufserfahrung oder langjährige MitarbeiterInnen ohne formale Ausbildung. In Zukunft dürften in einigen Bereichen vor allem FachhochschulabsolventInnen als ernstzunehmende MitbewerberInnen angesehen werden.

Immerhin fast die Hälfte der UnternehmensvertreterInnen mit entsprechender Erfahrung hat den Eindruck, daß die zuletzt eingestellten AkademikerInnen eher dem Bedarf entsprechen als frühere Jahrgänge. An sachlichen Schwächen werden vor allem die mangelnde Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten, fehlendes Managementwissen und Defizite im Verhandlungsgeschick beklagt. In der Kategorie "persönliche Faktoren" stören in erster Linie die finanziellen Ansprüche, Unselbständigkeit und mangelnde Stabilität.

Die tatsächlichen Aufstiegschancen in den Unternehmen unterscheiden sich ähnlich stark wie die finanziellen Perspektiven: Tatsächlich stellen nur 27 % der Befragten ihren MitarbeiterInnen generell, knapp 10 % "in Teilbereichen" Karrieremöglichkeiten in Aussicht. In etwa 40 % der Fälle darf mit einer Ausweitung des Aufgabenbereichs gerechnet werden; ein Viertel verspricht zwar kaum hierarchische/inhaltliche Entwicklungsperspektiven, aber immerhin finanziellen Aufstieg.

Bei einem Viertel der Befragten gibt es kaum Aussichten auf Weiterentwicklung, und das häufig mit dem Argument, daß das Unternehmen zu klein sei. Aus der Sicht der Unternehmen gestalten sich Perspektiven von AkademikerInnen wie folgt: Für AbsolventInnen wirtschaftlicher Studien sehen 80 bis 90 % der Antwortenden in mehreren Tätigkeitsbereichen verbesserte Jobchancen, TechnikerInnen aller Qualifikationsstufen wird - trotz zunehmend angeeignetem

Managementwissen - nur in einem engen Segment (EDV, Produktion, Forschung) ein Bewerbungserfolg prognostiziert. Nur begrenzte Perspektiven werden JuristInnen eingeräumt.

Trotz dieser Einschränkungen kann davon ausgegangen werden, daß der Markt auch künftig UniversitätsabsolventInnen aufnehmen wird. Je schwächer sich die Nachfrage des öffentlichen Sektors gestaltet, desto mehr müssen sich die AbsolventInnen freilich auch auf die Anforderungen der Privatwirtschaft einstellen - in der gute Zeugnisse und Postgraduate-Ausbildungen allein wenig Eindruck machen. Ein universitärer Abschluß gilt nicht mehr per se als Berufsausbildung.

Um sich einen einigermaßen mühelosen Einstieg in das Erwerbsleben zu sichern, sollten StudentInnen bereits während der Ausbildung darauf bedacht sein, sich berufsbezogene Qualifikationen anzueignen und einschlägige Praxiserfahrung zu sammeln. Auch für berufliche Trial-and-error-Phasen bleibt unter den geänderten Voraussetzungen nur noch wenig Zeit: Spätestens ab 35 ist der Umstieg in ein neues Tätigkeitsfeld schon schwierig; an älteren Personen ist ein erheblicher Teil der Unternehmen nur noch vereinzelt interessiert.