

**Berufsfindung, Joberfahrungen und
Beschäftigungschancen von Bachelor-
AbsolventInnen ausgewählter Studienrichtungen in
der Privatwirtschaft.**

- **Betriebswirtschaft**
- **Wirtschaftsinformatik**
- **Informatik**
- **Publizistik- und Kommunikationswissenschaften**
- **Biologie**
- **Soziologie**

Projektleitung: Karin Steiner

AutorInnen: Eva Leuprecht, Doris
Muralter, Ruth Kasper,
Andrea Poschalko, Andrea
Egger-Subotitsch

Wien, Juni 2010



einwanggasse 12 / top 5
1140 wien
T 43 - 1 - 522 48 73
F 43 - 1 - 522 48 73 77
www.abif.at
office@abif.at
ZVR-Nummer: 933 23 20 46

Auftraggeber: AMS Österreich

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
1 Einleitung.....	4
2 Literaturanalyse und sekundärstatistische Analyse	5
2.1 Zielsetzungen zur Umgestaltung des europäischen Hochschulwesens – der Bologna-Prozess.....	5
2.1.1 Der Bologna-Prozess und seine wichtigsten Ziele im Überblick.....	5
2.1.2 Der Bologna-Prozess in Österreich	7
2.1.3 Ziele und potenzielle Vorteile des Bachelorabschlusses.....	10
2.1.4 Akzeptanz von Bachelorabschlüssen	14
2.2 Entwicklung der BachelorabsolventInnen in Zahlen	18
2.3 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in Europa	27
2.3.1 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in Österreich, Deutschland und der Schweiz.....	28
2.3.2 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Nord- und Nordwesteuropas: Norwegen, Schweden, Finnland, Dänemark, Litauen, Vereinigtes Königreich und Irland	30
2.3.3 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Süd- und Südosteuropas: Italien, Spanien, Griechenland und Slowenien	35
2.3.4 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Osteuropas: Ungarn, Tschechien, Polen und Slowakei.....	38
2.3.5 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Westeuropas: Belgien, Frankreich und Niederlande	41
2.3.6 Vergleichende Zusammenfassung	43
3 Literaturverzeichnis	45
4 Ergebnisse der empirischen Befragungen und Analyse der Studienpläne	49
4.1 AbsolventInnenbefragung (Stichprobe und Methodik).....	49
4.2 ExpertInnenbefragung	52
4.3 Analyse der Studienpläne.....	53
4.4 Betriebswirtschaftslehre (BWL)	54
4.4.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation	54
4.4.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Betriebswirtschaftslehre (BWL).....	58
4.4.3 Studium	62
4.4.4 Berufserfolg	63
4.4.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)	77
4.4.6 Empfehlungen der ExpertInnen	78

4.4.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	79
4.4.8 Beurteilung der Umstellung auf Bachelor-/Masterstudienpläne durch ExpertInnen	80
4.4.9 Resümee Bachelor-BetriebswirtInnen	81
4.4.10 Tabellenband Betriebswirtschaft	83
4.5 Studienrichtung Wirtschaftsinformatik	102
4.5.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation	102
4.5.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen für Wirtschaftsinformatik	106
4.5.3 Studium	108
4.5.4 Berufserfolg	110
4.5.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)	121
4.5.6 Empfehlungen der ExpertInnen	122
4.5.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	123
4.5.8 Resümee Bachelor-Wirtschaftsinformatik	124
4.5.9 Tabellenband Wirtschaftsinformatik	126
4.6 Studienrichtung Informatik	141
4.6.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation	141
4.6.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Informatik	147
4.6.3 Studium	151
4.6.4 Berufserfolg	153
4.6.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)	164
4.6.6 Empfehlungen der ExpertInnen	166
4.6.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	167
4.6.8 Resümee Bachelor-InformatikerInnen	168
4.6.9 Tabellenband Informatik	169
4.7 Studienrichtung: Publizistik- und Kommunikationswissenschaft	185
4.7.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation	185
4.7.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft/Medien- und Kommunikationswissenschaft	191
4.7.3 Studium	193
4.7.4 Berufserfolg	195
4.7.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)	206
4.7.6 Empfehlungen der ExpertInnen	207

4.7.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	208
4.7.8 Resümee Bachelor-PublizistInnen.....	209
4.7.9 Tabellenband Publizistik.....	211
4.8 Studienrichtung Biologie	228
4.8.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation.....	228
4.8.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Biologie	234
4.8.3 Studium	237
4.8.4 Berufserfolg	238
4.8.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)	250
4.8.6 Empfehlungen der ExpertInnen	250
4.8.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	252
4.8.8 Resümee Bachelor-BiologInnen	252
4.8.9 Tabellenband Biologie	254
4.9 Studienrichtung Soziologie	270
4.9.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation	270
4.9.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Soziologie	276
4.9.3 Studium	279
4.9.4 Berufserfolg	280
4.9.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)	291
4.9.6 Empfehlungen der ExpertInnen	292
4.9.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf	294
4.9.8 Resümee Bachelor-SoziologInnen	295
4.9.9 Tabellenband Soziologie	297
4.10 Stärken-Schwächen-Analyse: Vergleich Bachelor- und MasterabsolventInnen	313
4.11 Vergleich: Elemente des Berufsbezugs im Studienplan	314
4.12 Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die berufliche Situation	315

1 Einleitung

Was machen Bachelors am Arbeitsmarkt? Gibt es überhaupt AkademikerInnen, die mit einem Bachelorabschluss den Einstieg in den Arbeitsmarkt versuchen und auch schaffen? Was machen diese BachelorabsolventInnen dann? Sind sie erfolgreich? Können sie fachspezifisch arbeiten? Wie viel verdienen sie? Viele Fragen stellen sich seit der Umsetzung des Bologna-Prozesses in Österreich, zahlreiche Diskussionsrunden zum Für und Wider von Bachelor- und Masterstudium wurden geführt. Das AMS Österreich nahm dies zum Anlass, um eine erste Antwort auf einige dieser Fragen zu bekommen.

Im ersten Teil der vorliegenden Studie wird auf die Ziele des Bologna-Prozesses eingegangen und dessen Auswirkungen und Umsetzung in Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Staaten.

Im zweiten Teil werden die Ergebnisse einer empirischen Studie zur Arbeitsmarktsituation der ersten BachelorabsolventInnen in Österreich aus sechs Studienrichtungen dargestellt:

- Betriebswirtschaft
- Wirtschaftsinformatik
- Informatik (angewandte Informatik/Medieninformatik/Medizininformatik)
- Publizistik- und Kommunikationswissenschaften
- Biologie
- Soziologie

Dieser Teil der Studie basiert auf qualitativen Interviews mit ArbeitgeberInnen, PersonalistInnen und ArbeitsvermittlerInnen sowie auf einer quantitativen, für die meisten Fachrichtungen repräsentativen, Umfrage unter BachelorabsolventInnen der Jahre 2004 bis 2007. Im Rahmen der Studie wurden gezielt jene Personen befragt, die mit ihrem Bachelorabschluss einen (ersten) Einstieg in den Beruf finden wollten bzw. gefunden haben und noch kein weiteres Studium abgeschlossen haben. Der weitaus größte Teil an Studierenden an österreichischen Universitäten sowie in den meisten FH-Studiengängen hängt unmittelbar an den Bachelorabschluss ein Masterstudium an. Es handelt sich also um einen relativ kleinen Teil von AkademikerInnen, der mit einem Bachelorabschluss in den Arbeitsmarkt drängt; dieser könnte jedoch in Zukunft noch deutlich wachsen. Die Ergebnisse der empirischen Erhebungen sind pro Studienrichtung im Bericht dargestellt. Ergänzt wird diese Darstellung auch um die Analyse des Praxisbezuges der jeweiligen Studienpläne, weil dies im Bologna-Prozess ein relevantes Kriterium darstellt. Da die AbsolventInnenbefragung im Februar 2010 stattgefunden hat, wurden auch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die berufliche Situation erhoben, die im abschließenden Kapitel erwähnt werden.

2 Literaturanalyse und sekundärstatistische Analyse

Im ersten Teil der vorliegenden Studie werden zur Analyse der aktuellen Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt einerseits die bildungspolitischen Rahmenbedingungen, i.e. der Bologna-Prozess und dessen Ziele, erläutert und andererseits die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation im europäischen Vergleich betrachtet. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, welche Faktoren den Berufseinstieg und die Erwerbsverläufe von BachelorabsolventInnen beeinflussen.

2.1 Zielsetzungen zur Umgestaltung des europäischen Hochschulwesens – der Bologna-Prozess

Der folgende Abschnitt erläutert detailliert, worin der Bologna-Prozess besteht, was die wichtigsten Ziele sind und welche Auswirkungen er auf Österreich hat. Außerdem werden die Ziele und Vorteile von Bachelorabschlüssen sowie deren Akzeptanz am Arbeitsmarkt dargelegt.

2.1.1 Der Bologna-Prozess und seine wichtigsten Ziele im Überblick

Der Begriff **Bologna-Prozess** bezeichnet ein politisches Vorhaben zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulwesens bis zum Jahr 2010. Dadurch soll Europa im Hochschulbereich stärker zusammenwachsen und das vorhandene Wissenspotenzial besser genutzt werden können. Kernelement des geplanten Hochschulraums ist ein gestuftes Studiensystem mit europaweit vergleichbaren Abschlüssen.

Zu Beginn des Bologna-Prozesses stand die sogenannte **Sorbonne-Erklärung**. Darin haben die vier Bildungsminister aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien 1998 ihren Willen bekundet, bestehende Hemmnisse des Wissenstransfers im Hochschulbereich abzubauen und die Grundlagen für eine verbesserte europäische Zusammenarbeit im Bereich der Hochschulentwicklung zu schaffen. Die Sorbonne-Erklärung wurde von anderen europäischen Nationen positiv aufgenommen, sodass es bereits 1999 zur Unterzeichnung der **Bologna-Erklärung** kam, die zunächst von 29 europäischen Staaten unterzeichnet wurde. Damit war der Bologna-Prozess endgültig ins Rollen gebracht und umfasste zunächst folgende **Hauptziele**¹:

- Die Einführung eines **Systems** leicht verständlicher und **vergleichbarer Abschlüsse**: Ein sogenannter Diplomzusatz (Diploma Supplement), soll Abschlussdiplome auf dem europäischen Arbeitsmarkt besser verständlich machen. Der Zusatz erläutert kurz das jeweilige Hochschulsystem und den Abschluss in der Landessprache und anderen EU-Sprachen.
- Schaffung eines **zweistufigen Systems** von Studienabschlüssen (**Bachelor und Master**): Der Bachelorabschluss soll dabei eine relevante Qualifikation für den europäischen Arbeitsmarkt sein.

¹ Vgl. Die Bologna-Erklärung ist im gesamten Wortlaut beispielsweise auf der Homepage des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung einzusehen: www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/europa/bologna/bologna_dt.pdf [30.6. 2009]

- Förderung der **Leistungstransparenz** zwischen den europäischen Universitäten, durch die Einführung eines Leistungspunktesystems nach dem ECTS-Modell².
- Förderung der **Mobilität** von Studierenden (Zugang zu Studien- und Ausbildungsangeboten), LehrerInnen, WissenschaftlerInnen und Verwaltungspersonal (Anerkennung und Anrechnung von Auslandsaufenthalten zu Forschungs-, Lehr- oder Ausbildungszwecken).
- **Qualitätssicherung** der Hochschulausbildung durch Akkreditierung der Studiengänge und Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung (Erarbeitung vergleichbarer Kriterien und Methoden).
- Förderung der **europäischen Dimension** in der Hochschulausbildung, insbesondere in Bezug auf Curriculum-Entwicklung, Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Mobilitätsprojekte und integrierte Studien-, Ausbildungs- und Forschungsprogramme.

Zur Überprüfung, ob die vereinbarten Ziele in den verschiedenen Teilnehmerstaaten auch erreicht werden, werden die erzielten Fortschritte alle zwei Jahre auf gesonderten Konferenzen bilanziert. Solche Nachfolgekonferenzen fanden bereits in Prag (2001), Berlin (2003), Bergen (2005), London (2007) und Leuven (2009) statt. 2010 gibt es die Jubiläumskonferenz in Wien und Budapest. Auf den MinisterInnenkonferenzen werden die in der Bologna-Erklärung vereinbarten Ziele teilweise erweitert bzw. ergänzt. Die wichtigsten Beispiele dafür sind folgende:

- Einbeziehung der Promotionsphase als dritte Stufe in den Bologna-Prozess: Ziel ist es, dadurch ein **dreistufiges System** von Hochschulabschlüssen (**Bachelor, Master und PhD**) zu etablieren.
- Förderung der Beteiligung der Studierenden am Bologna-Prozess: Stärkung der **sozialen Dimension** der Hochschulbildung durch mehr Chancengerechtigkeit (participative equity). Das heißt, dass die sozialen Belange der Studierenden, insbesondere bei solchen aus sozial benachteiligten Gruppen, stärkere Berücksichtigung finden sollen.
- **Berufsqualifizierung**/Beschäftigungsfähigkeit der AbsolventInnen aller drei Stufen muss stärker in den Vordergrund gestellt werden. Die Hochschulen müssen einerseits für eine breite Wissensgrundlage sorgen, die AbsolventInnen aber andererseits auch auf den Arbeitsmarkt vorbereiten.
- **Weitere Förderung der Mobilität**: Dabei sollen nicht nur räumliche, sondern auch Mobilitätshemmnisse im kulturellen Sinn beseitigt werden. Auch die Mobilität zwischen Hochschulen und Bildungsgängen soll gefördert werden. Hochschulkooperationen und Doppelabschlüsse (Joint Degrees) sollen intensiviert werden.
- Stärkere Einbettung in das Konzept des **Lebenslangen Lernens** durch Schaffung von flexiblen Lernangeboten im Hochschulbereich oder durch Verfahren für die Anerkennung früher, auch außerhalb der Hochschule erworbener Kenntnisse.
- **Steigerung der Attraktivität des Europäischen Hochschulraums** im globalen Maßstab. Der europäische Hochschulraum soll attraktiv und offen für die Welt bleiben. Die Informationen zum Bologna-Prozess sollen

² ECTS steht für European Credit Transfer System. Bestimmten Leistungen werden bestimmte Leistungspunkte (credit points), beispielsweise je nach Zeit- und Arbeitsaufwand, zugeordnet. Wer nachweisen kann, diese Leistungen erbracht zu haben, bekommt dafür auch die entsprechende Leistungspunkteanzahl.

kontinuierlich verbessert und die partnerschaftliche Zusammenarbeit soll verstärkt werden. Außerdem sollen weitere Fortschritte bei der Anerkennung von Qualifikationen und Studienabschnitten erreicht werden.

2.1.2 Der Bologna-Prozess in Österreich

Gesetzliche und organisatorische Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Bologna-Ziele

Aus österreichischer Sicht hat der Bologna-Prozess wesentlich dazu beigetragen, die Europäisierung und Internationalisierung des tertiären Bildungssektors voranzutreiben.

Auf **gesetzlicher Ebene** hat Österreich relativ rasch reagiert und mit der Novelle 1999 zum Universitäts-Studiengesetz, dem Universitätsgesetz 2002, dem Fachhochschul-Studiengesetz 2002 und dem Hochschulgesetz 2005 die Rechtsgrundlage für die Einführung von Bachelor- und Masterstudien, die Anwendung des ECTS, des Diplomzusatzes (Diploma Supplement), die Einrichtung von gemeinsamen Studienprogrammen verschiedener Universitäten/Joint-Degree-Programmen und aufgewerteten PhD-ähnlichen Doktoratsprogrammen geschaffen.³ Im Jahr 2009 wurde das Universitätsgesetz noch einmal novelliert. Künftig können alle Studien in Bachelor- und Masterstruktur angeboten werden, auch Lehramt, Jus oder Medizin.⁴ Die Bachelorstudien können jetzt statt drei auch vier Jahre dauern. Alle Universitäten müssen ab dem Wintersemester 2011/12 eine Studieneingangsphase (ein halbes bis 2 Semester) einrichten, die einen Überblick über die wesentlichen Studieninhalte vermittelt. Im Gegensatz zu bisher muss die Eingangsphase positiv absolviert werden, um weiterstudieren zu können.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung begleitet die Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses mit einem eigenen **Monitoring-Projekt** („monitoring report“). Im Rahmen dieses Projekts werden die inner-österreichischen Teilziele konkretisiert und Zuständigkeiten und Zeitpläne für deren Umsetzung festgelegt. So können Abweichungen rasch sichtbar gemacht werden. Auch auf europäischer Ebene wird im Rahmen eines jährlichen National Reports die Umsetzung der Ziele in den einzelnen Bologna-Ländern dokumentiert.

Weitere Unterstützung erfährt die nationale Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses noch durch **die österreichische Bologna Follow-up Gruppe**. In diesem Gremium sind unter anderem VertreterInnen der Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Akademien, der Studierenden und des BMWF vertreten. Ihre Aufgabe ist es, die jeweiligen österreichischen Positionen im Konsens mit möglichst allen beteiligten Bereichen und Zielgruppen zu erarbeiten, um Österreich auf den MinisterInnen-Konferenzen entsprechend zu positionieren.

Im Jahr 2005 hat Österreich ein nationales Team von **fünf Bologna-ExpertInnen** aus dem Hochschulbereich zusammengestellt, um Hochschulinrichtungen bei der Umsetzung der Bologna-Ziele zu beraten und zu unterstützen. Weiters wurden an allen Universitäten und Fachhochschulen **Bologna-KoordinatorInnen** ernannt, die ebenfalls bei der Umsetzung der Bologna-Ziele informieren und helfen sollen. Die Universität Wien hat ein eigenes

³ Vgl. www.bmwf.gv.at/submenu/euinternationales/bolognaprozess/bologna_in_oesterreich/ [8.4. 2009]

⁴ Arzt werden kann man aber nur nach einem sechsjährigen Studium.

Bologna-Büro eingerichtet. Im Wissenschaftsministerium wurde eine **Bologna-Kontaktstelle** eingerichtet. Sie hält den Kontakt zu den übrigen europäischen Bologna Follow-Up Gruppen und anderen teilnehmenden Staaten aufrecht und hält die österreichischen Hochschulen über die neuesten Entwicklungen am Laufenden, um die Zielumsetzung weiter zu unterstützen.

2004 wurde die Österreichische Qualitätssicherungsagentur **AQA** gegründet. Sie unterstützt und koordiniert Evaluierungen im Bereich der Lehre, erarbeitet Qualitätsstandards und zertifiziert Qualitätsmanagementkonzepte für Bildungseinrichtungen. Dieses Angebot richtet sich sowohl an öffentliche Universitäten als auch an Privatuniversitäten, Fachhochschulen und ab 2007 an die zukünftigen pädagogischen Hochschulen.⁵ Weiters hat die österreichische Bundesregierung auch die Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens (NQR)⁶ beschlossen.

Stand der Umsetzung der Bologna-Ziele in Österreich

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über den Stand der Umsetzung der wichtigsten Ziele des Bologna-Prozesses in Österreich gegeben. Grundlage dafür ist der nationale Bericht über den Stand der Umsetzung der Bologna-Erklärung in Österreich 2007 (Monitoring Bericht 2007) für den Betrachtungszeitraum 2000 bis 2006.⁷

Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse (Diploma Supplement):

Die flächendeckende Versorgung aller AbsolventInnen von Studien im tertiären Bildungsbereich mit dem Diploma Supplement, automatisch und gebührenfrei in gängiger europäischer Sprache, wurde bereits durchgeführt.

Schaffung eines mehrstufigen Studiensystems:

„Bachelorstudien sind jene Studien, die der wissenschaftlichen und künstlerischen Berufsvorbildung und der Qualifizierung für berufliche Tätigkeiten dienen, welche die Anwendung wissenschaftlicher und künstlerischer Erkenntnisse und Methoden erfordern. Masterstudien sind jene Studien, die der Vertiefung und Ergänzung der wissenschaftlichen und künstlerischen Berufsvorbildung auf der Grundlage von Bachelorstudien dienen.“⁸

Die österreichischen Universitäten haben bisher erfolgreich an der Umstellung ihres Studienangebots auf die Bologna-Studienarchitektur gearbeitet. Bachelor⁹-

⁵ Vgl. www.bmwf.gv.at/submenu/euinternationales/bolognaprozess/bologna_in_oesterreich/ [8.4. 2009]

⁶ Bezugspunkt ist der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR). Dieser stellt eine Art Raster dar, welcher die Qualifikationssysteme bzw. die Bildungsabschlüsse der europäischen Länder vergleichbar machen soll. ArbeitnehmerInnen soll es dadurch erleichtert werden, ihre Qualifikationen auch in anderen Ländern zu nützen. Der EQR ist in 8 Referenzstufen gegliedert und soll den Mitgliedsstaaten als Rahmen für die Strukturierung und Zuordnung der nationalen Qualifikationen zu den europäischen Referenzebenen dienen. Um die Zuordnung von nationalen Bildungsabschlüssen und Qualifikationen in den EQR zu erleichtern, hat man sich in Österreich für die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens entschieden.

⁷ Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2007): Bericht über den Stand der Umsetzung der Bologna Ziele in Österreich 2007. Berichtszeitraum 2000 – 2006. (www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/europa/bologna/Monitoring_Report_2007_pdf.pdf) [15.4. 2009]

⁸ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2007): Bericht über den Stand der Umsetzung der Bologna Ziele in Österreich 2007. Berichtszeitraum 2000 – 2006, Seite 33.

⁹ In Österreich wurde der Bachelor bis zum Wintersemester 2006/07 „Bakkalaureat“ genannt.

und Masterstudien machen bereits 84% des gesamten ordentlichen Studienangebots aus. An einer ganzen Reihe von Universitäten werden bereits keine Diplomstudien mehr angeboten.¹⁰ Auch die Weiterentwicklung der Doktoratsprogramme an den österreichischen Universitäten wurde vorangetrieben. Derzeit werden an österreichischen Universitäten bereits acht PhD-Programme angeboten (Universität Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, Veterinärmedizinische Universität Wien, Medizinische Universität Wien, Medizinische Universität Graz, Medizinische Universität Innsbruck und Universität für Musik und darstellende Kunst Wien).

Für die Aufnahme als AkademikerIn in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (als BeamtIn) reicht der Bachelorabschluss in Österreich allerdings nicht aus. Eine Aufnahme in ein privatrechtliches Dienstverhältnis (Vertragsbedienstete) als AkademikerIn ist aber möglich.

Einführung eines Leistungspunktesystems nach dem ECTS-Modell:

ECTS ist seit 2002 für alle Studienpläne auf Basis des UniStG 1997 verpflichtend. Das Universitätsgesetz 2002 gibt nicht mehr die Mindeststudienzeit in Semestern an, sondern definiert die Arbeitsbelastung der Studierenden für Bachelor- und Masterstudien (nicht mehr aber für Doktoratsstudien) durch ECTS-Credits. Der erreichte Umsetzungsgrad ist aber je nach Universität verschieden. Es hat sich noch nicht generell durchgesetzt, die Credits auf Basis der Arbeitsbelastungen der Studierenden zu berechnen.

Förderung größtmöglicher Mobilität von Studierenden:

Zahlreiche Studienförderungen, wie z.B. zusätzliche Beihilfen für ein Auslandsstudium, Reisekostenzuschüsse, Sprachstipendien, Studienzuschüsse für sozial bedürftige Studierende, weitere Förderung des Erasmus-Programms, etc.

Seit Beginn der Teilnahme Österreichs am Erasmus-Programm haben bereits 47.000 österreichische Studierende dieses für einen Auslandsaufenthalt genutzt. Eine Neuerung ist die Möglichkeit 3- bis 12-monatige Praktika in Unternehmen, Forschungseinrichtungen oder sonstigen Organisationen im europäischen Ausland zu absolvieren. Davon haben im Studienjahr 2007/08 458 Studierende Gebrauch gemacht.¹¹

Insgesamt zeigt sich in Europa aber im Bereich Studierendenmobilität derzeit eine rückläufige Tendenz, die auch in Österreich zu beobachten ist. Trotzdem absolvierten im Wintersemester 2007/08 3.240 Studierende einen Auslandsaufenthalt. In Österreich gehen mehr Studierende aus den „Hard Sciences“ (NAWI, Technik, BOKU) als aus den „Soft Sciences“ (GEWI, SOWI, Jus) ins Ausland. Die Zahl der ausländischen Studierenden, die in Österreich einen Auslandsaufenthalt absolvieren, wächst allerdings.

Förderung größtmöglicher Mobilität von LehrerInnen, WissenschaftlerInnen und Verwaltungspersonal:

Gründung des Beratungsnetzwerks ERA-MORE, das Forschende in ganz Europa in allen mobilitätsrelevanten Fragen unterstützt und berät. Auch das „Reseracher´s Mobility Portal Austria“ bietet aktuelle Erstinformationen in diesen Fragen.

Zur Förderung der internationalen Mobilität haben die meisten Universitäten Auslandsbüros eingerichtet. Zur weiteren Förderung der Mobilität Studierender und Lehrender bestehen an den österreichischen Universitäten 2007 fast 4.300

¹⁰ Vgl. Universitätsbericht 2008, Seite 19.

¹¹ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 32ff.

Kooperationsverträge mit Partnerinstitutionen oder -unternehmen im Ausland, vor allem mit Universitäten und Hochschulen.¹²

Förderung der europäischen Zusammenarbeit in der Qualitätssicherung:

Gründung der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur AQA (vgl. oben). Zur Leistungs- und Qualitätssicherung werden Qualitätsmanagementsysteme an den einzelnen Universitäten aufgebaut. Die „Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum“ dienen dabei als Orientierung. An den Universitäten werden lehr-, forschungs- und organisationsbezogene Evaluierungen und Lehrveranstaltungsbewertungen durch die Studierenden durchgeführt.

Förderung der europäischen Dimension im Hochschulbereich:

Entwicklung von gemeinsamen Studienprogrammen, mit denen gleichzeitig Diplome aller beteiligten Hochschulen erworben werden. An den Universitäten ist derzeit zusätzlich zu den bisherigen rund 15 Studienangeboten eine Reihe von Joint-Degree-Programmen in Vorbereitung. In gemeinsamen Arbeitsgruppen des BMWF, der Rektorenkonferenz, der FH-Konferenz und der ÖH wurden Vorschläge und ein Mustervertrag für die Errichtung von Joint Study- und Double-Degree-Programmen sowie Empfehlungen für Zulassungs- und Anerkennungsfragen ausgearbeitet.

Österreichische Universitäten nehmen auch an einer Vielzahl von EU-Bildungsprogrammen im Hochschulbereich teil (z.B. Erasmus, Tempus, Erasmus Mundus, EU-Rahmenprogramme).

Förderung des lebenslangen Lernens:

An den österreichischen Universitäten, an der Donau-Universität Krems, an den Fachhochschulen und Privatuniversitäten werden Universitätslehrgänge mit Masterabschluss angeboten. Zur Unterstützung von berufstätigen Studierenden wird der Einsatz von digitalen Medien in der Lehre gefördert.

Beteiligung der Universitäten/Hochschuleinrichtungen und der Studierenden als Partner:

Konstituierung der österreichischen Bologna Follow-up Gruppe (vgl. oben).

Förderung der Attraktivität des europäischen Hochschulraums:

Laut Statistik sind die österreichischen Universitäten für ausländische Studierende sehr attraktiv: Die Anteile der ausländischen Studierenden liegen bei circa 17 % an Universitäten und bei circa 40 % an Kunstuniversitäten. Jene der erstzugelassenen ausländischen Studierenden bei 29 % an den Universitäten und bei 62 % an den Kunstuniversitäten – und die Zahl steigt.¹³

2.1.3 Ziele und potenzielle Vorteile des Bachelorabschlusses

Der Bologna-Prozess bestimmt, dass Bachelor und Master zusammen nicht mehr als fünf Jahre betragen sollen. Nach einem drei- bis vierjährigen Bachelorstudium sollen die AbsolventInnen entweder die Möglichkeit haben, in den Beruf einzusteigen oder ein 1 bis 2 Jahre dauerndes Masterstudium anzuschließen. Dabei bleibt die Möglichkeit auf ein späteres Masterstudium auch den Bachelor-

¹² Vgl. ebda., Seite 31.

¹³ Weitgruber, Barbara (2007): Entwicklungen im österreichischen Innovationssystem im europäischen Kontext – Trends und Perspektiven unter besonderer Berücksichtigung des Hochschulsektors. In AMS report 57, Seite 5ff.

absolventInnen erhalten, die nach dem Abschluss in den Beruf einsteigen. In Österreich ist die Regelung so, dass der Abschluss „Bachelor“ nach drei Jahren erworben werden kann¹⁴ und danach ein zweijähriges Masterstudium angeschlossen werden kann.

Von der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen erhofft man sich im Wesentlichen eine Verkürzung der Studienzeiten, eine Steigerung der Anzahl an UniversitätsabsolventInnen, einen stärkeren Praxisbezug und eine nachhaltige Internationalisierung des jeweiligen nationalen Hochschulsystems. Im Folgenden werden die Ziele bzw. potenziellen Vorteile, welche ein Bachelorstudium bieten kann, kurz dargestellt. Grundsätzlich geht es dabei um den Bachelorabschluss an einer Universität und nicht an einer Fachhochschule.

Verkürzung der Studienzeiten: Rascher Berufseinstieg, höhere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Aufgrund des sich rasch verändernden Arbeitsmarktes, bietet ein Bachelorstudium im Vergleich zu einem Diplom- bzw. Masterstudium grundsätzlich den Vorteil, dass die Studiendauer kürzer ist. Dadurch können die AbsolventInnen **früher** in den Arbeitsmarkt **einsteigen** und sich bereits während ihrer Berufstätigkeit an sich verändernde Gegebenheiten anpassen, das heißt sich beispielsweise eine entsprechende Aus- und Weiterbildung bzw. Spezialisierung aneignen. In dieser Zeit kann aber bereits ein entsprechendes Lebenseinkommen erworben werden. Darüber hinaus sammeln sich genügend Jahre an pensionsbegründenden Zeiten an.¹⁵

Aus Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin könnte für BachelorabsolventInnen – im Vergleich zu MasterabsolventInnen – nicht nur die kurze und kompakte Studiendauer sprechen, sondern auch das möglicherweise niedrigere Einstiegsgehalt.

Die kürzere Studiendauer bietet auch die Möglichkeit, sich nach dem Erwerb eines Abschlusses noch einmal (inhaltlich) **umzuorientieren**. Man legt sich nicht von vornherein so fest wie mit einem klassischen einstufigen Studiengang.

AbsolventInnen von Bachelorstudien verfügen über einen aktuellen Wissensstand, haben eine Grundausbildung erworben und sind zum Zeitpunkt ihres Abschlusses oft noch wesentlich jünger. Unternehmen können diese – auch inhaltliche – Flexibilität und **Anpassungsfähigkeit** an das Unternehmen als Vorteil nutzen, indem der Karriereverlauf nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet wird (z.B. Lernen im Job, entsprechende Wahl der Weiterbildung und Spezialisierung). Eine gewisse Einarbeitungsphase muss ohnehin auch allen anderen AbsolventInnengruppen eingeräumt werden.

Employability – eine Frage der Definition?

Wesentliches Element des Bachelorabschlusses ist, dass er **berufsqualifizierend** sein soll. Das Profil der Bachelorstudiengänge muss daher so gestaltet sein, dass es den Anforderungen des Arbeitsmarktes möglichst gut entspricht. Bachelor-

¹⁴ Nach der Novellierung des Universitätsgesetzes 2009 kann ein Bachelorstudium in Ausnahmefällen auch 4 Jahre dauern. Arzt/Ärztin werden kann man aber nur nach einem sechsjährigen Studium.

¹⁵ Zur Verkürzung der Studiendauer bzw. der Entwicklung der Drop-out Quote vgl. auch Kapitel 2.2

absolventInnen sollen mit ihrem Abschluss sofort in den Beruf einsteigen und in der Arbeitswelt gut Fuß fassen können.¹⁶

Die Vermittlung von berufsqualifizierenden Fähigkeiten und Kompetenzen, die über reines Fachwissen hinaus gehen, sind in der universitären Ausbildung (in Österreich) noch „Neuland“. Nach der Rechtslage des Universitäts-Studien-gesetzes war es notwendig, für die Umwandlung eines Diplomstudiums in Bachelor- und Masterstudien zur Feststellung der Arbeitsmarktrelevanz ein Gutachten des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen (§11a 2) einzuholen. Das bedeutet: Mit der Umstellung zu Bologna-konformen Curricula wurden an vielen Universitäten bedarfs- bzw. arbeitsmarktorientierte Elemente des Blended Learning in das Studienangebot integriert. Besonderes Augenmerk wurde hierbei auf die Bachelorstudiengänge gelegt.¹⁷

Was bedeutet „Employability“? Es gibt zahlreiche **Definitionen von Employability**. In der Bologna-Deklaration von 1999 wird der Begriff wie folgt definiert:

„A set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy.“¹⁸

Damit meint der Begriff „Employability“ nicht nur eine rein stärkere Praxis- und Berufsorientierung des Studiums, sondern geht darüber hinaus. Die AbsolventInnen sollen eine Beschäftigungsfähigkeit, im Sinne einer **Handlungsfähigkeit** in zukünftigen **beruflichen Situationen** erlangen.

Im Zusammenhang mit dem Begriff „Employability“ werden daher häufig jene **nicht-fachlichen Schlüsselkompetenzen** besonders betont, welche die Selbstbehauptung im Beschäftigungssystem fördern sollen (z.B. Planung des Berufslebens, Elemente der Selbstkompetenz und des Selbstmanagements, wie etwa Flexibilität, Motivation, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Belastbarkeit, Stress- und Krisenbewältigung, etc.).¹⁹

Herrscht schon kaum Einigkeit über Abgrenzung und Definition des Begriffs „Employability“, so ist auch die Frage, inwieweit die Aufgaben und Zielsetzungen der **Universität an den Arbeitsmarkt** angebunden sein müssen, Gegenstand reger Diskussionen. Die aktuelle Diskussion um die Ausrichtungen der Universitäten reicht von der Beschreibung von Employability als einem „Unwort, das für die Ökonomisierung und Verschulung der Universitäten steht“ bis hin zur Forderung nach einer stärkeren Arbeitsmarktanbindung der Universitäten und damit einer Reorganisation der Studien im Sinne einer Berufsausbildung statt

¹⁶ Vgl. Campbell, David/Brechelmacher, Angelika (2007): „Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt.“ Analyse der Sichtweisen von wirtschaftlichen Unternehmen und von Universitäten und Fachhochschulen. Formulierung von Empfehlungen. Studie im Auftrag der WK Österreich, Wien, Seite 25ff.

¹⁷ Vgl. Leuprecht, Eva/Putz, Ingrid/Jelenko, Marie/Haydn, Franziska/Kasper, Ruth/Paul, Verena/Kittel, Carmen/Weinheimer, Hubert/Wittinger, Daniela (2009): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen technisch-naturwissenschaftlicher Studienrichtungen in der Privatwirtschaft.

¹⁸ Diese Definition wurde auf dem BFUG Seminar „The employability and its links to the objectives of the Bologna Process“, in Bled vom 22-23 Oktober 2004 erarbeitet und gilt seitdem als Referenzpunkt. Vgl. From Berlin to Bergen. General Report of the Bologna Follow-up Group to the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education Bergen, 19-20 May 2005, Seite 16.

¹⁹ Schindler, Götz (2004): Employability und Bachelor-Studiengänge – eine unpassende Verbindung. In: IHF (Hg.) (2004): Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 4, 26. Jahrgang.

Berufsvorbildung unter Berücksichtigung transparenter Kompetenzen und kürzerer Ausbildungszeiten.

WirtschaftsexpertInnen warnen vor einer zu starken Anpassung der Universität an den Arbeitsmarkt, da der Arbeitsmarkt schnellen Veränderungen unterworfen sei und damit die Entwicklung des Bedarfs kaum drei Jahre im Voraus abschätzbar ist. „Die Profile in den Beschreibungen der Studienlehrgänge dürfen nicht zu detailliert und passgenau sein, da es sein könnte, dass der ‚Einflüsterer‘ gar nicht mehr am Markt ist.“²⁰

Eine zu marktwirtschaftlich organisierte Universitätsausbildung, welche die berufliche Verwertbarkeit einseitig in den Vordergrund stellt, ohne den gesellschaftlichen oder kulturellen Bedarf zu berücksichtigen, läuft zudem Gefahr, den „Wissenschafts- sowie Kulturstandort“ eines Landes sowie dessen Innovationspotenzial zu schmälern.

Bestimmte universitäre Studienrichtungen – wie beispielsweise im Bereich der Technik²¹ – sind allerdings seit jeher stärker auf den Arbeitsmarkt zugeschnitten als zum Beispiel die Geisteswissenschaften, die traditionell nicht für einen bestimmten Beruf ausbilden. Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Universitäten wissenschaftsorientiert sind, das heißt keine Ausbildung, sondern eine wissenschaftliche Berufsvorbildung (mit der Perspektive wissenschaftlicher Weiterqualifizierung) anbieten, wird vielen Studienrichtungen daher vorgeworfen, die über die Fachkenntnisse hinausgehende Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen der Ausbildung nach wie vor nur unzureichend zu fördern.

Internationalisierung des Hochschulsystems

Mit der Einführung des mehrgliedrigen Studiensystems bzw. der Angleichung von Struktur und Bezeichnung der Studienangebote an den europäischen Universitäten soll die Internationalisierung der jeweiligen nationalen Hochschulsysteme vorangetrieben werden. Die Studienpläne sollen zunehmend auf ein internationales Berufsfeld bzw. den internationalen Arbeitsmarkt ausgerichtet werden. Nicht zuletzt trägt Englisch als Unterrichtssprache zu einer internationalen Ausrichtung des Studiums bei. Die bereits bestehende **internationale Ausrichtung bzw. Zusammenarbeit** von Fachbereichen wird dadurch erleichtert. International kompatible und anerkannte Studienabschlüsse erleichtern einerseits das Rekrutieren von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf internationaler Ebene. Andererseits fördern sie den **Studierendenaustausch**. Auslandsaufenthalte bieten nicht nur den Vorteil, andere Studierende, Sichtweisen, Arbeitsmethoden und Kulturen kennenzulernen. Sie erhöhen vielmehr auch die Bereitschaft, nach dem Studium auch einmal eine Zeit im Ausland zu verbringen bzw. dort berufstätig zu sein.

²⁰ Rudolf Richter et al. 2007, Seite 36. Mit dem Begriff „Einflüsterer“ sind dabei die potentiellen ArbeitgeberInnen gemeint, deren Zusammensetzung und Ausrichtung sich aber innerhalb weniger Jahre ändern kann. Dies trifft insbesondere für den technischen Bereich zu, der laufend Änderungen unterworfen ist. Wie sich aktuell an der Problematik des (regional unterschiedlich ausgeprägten) LehrerInnenmangels zeigt, ist aber auch in weniger dynamischen Bereichen, die mittelfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes schwer vorhersehbar.

²¹ „Employability“ ist daher für die technischen Universitäten schon länger ein Thema.

Vorteile eines Bachelorabschlusses im Vergleich zu Kurzausbildungen

Der Vorteil von BachelorabsolventInnen gegenüber AbsolventInnen von Kurzausbildungen²² liegt im Wesentlichen darin, dass sie über bessere Grundlagenkenntnisse und eine breitere Ausbildung verfügen. Ein Bachelorstudium ist zumeist zielorientierter und anschlussfähiger – es kann z.B. ein Masterstudium angehängt werden. Aufgrund der umfassenderen Wissensvermittlung, ist auch das Betätigungsfeld weniger eingeschränkt als bei Kurzausbildungen. Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen von StudienabsolventInnen sind im Vergleich von AbsolventInnen von Kurzausbildungen nicht zuletzt deshalb besser, weil sie außer dem fachlichen Wissen auch über sogenannte Schlüsselqualifikationen, wie etwa Problemlösungskompetenz, interdisziplinäre Auffassungsgabe und aufgebaute Netzwerke verfügen.

2.1.4 Akzeptanz von Bachelorabschlüssen

Inwiefern der Bachelor als „berufsqualifizierender Abschluss“ vom Arbeitsmarkt akzeptiert wird, wird zum einen von den Erwartungen auf ArbeitgeberInnenseite abhängen und zum anderen von den Curricula der Bachelorstudiengänge. Die Akzeptanz des Bachelorabschlusses wird aber auch davon abhängen, inwiefern dieser vonseiten der ArbeitgeberInnen und den Hochschulen selbst akzeptiert wird. Bislang ist die Anerkennung des Bachelorabschlusses als akademischer Grad weder in der Wirtschaft noch im Öffentlichen Dienst geregelt.

Ab 2010 ist voraussichtlich mit einer ersten Welle von AkademikerInnen mit Bachelorabschluss zu rechnen. Nach aktuellen Schätzungen wird dann circa die Hälfte der AbsolventInnen diesen Abschluss haben.²³ Wenngleich die ersten BachelorabsolventInnen bereits in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, gibt es bislang noch keine allgemeinen Erhebungen zur Situation und Akzeptanz von Bachelorabschlüssen am Arbeitsmarkt in Österreich. Einzelne Analyseergebnisse aus ExpertInnenbefragungen bzw. aus ersten AbsolventInnenbefragungen aus Deutschland liegen jedoch bereits vor. Die wichtigsten Ergebnisse sollen im Folgenden vor allem im Hinblick auf Ziele bzw. potenzielle Vorteile eines Bachelorabschlusses dargestellt werden.

Der Bachelor als „Zwischenabschluss“ im deutschsprachigen Raum

Was den **deutschsprachigen** Raum betrifft (insbesondere Deutschland und Österreich) haben viele Studierende bereits bei Aufnahme ihres Studiums die Entscheidung getroffen, ein Masterstudium anzuschließen. In Österreich haben bis zum Studienjahr 2007/08 beispielsweise 86,9 % der BachelorabsolventInnen an Universitäten (insgesamt 11.468) ihr Studium mit einem Masterprogramm fortgesetzt. Der Großteil (fast 80 %) nimmt das Masterstudium ohne Unterbrechung, das heißt unmittelbar nach dem Bachelorabschluss auf.²⁴

²² Mit Kurzausbildungen sind in diesem Zusammenhang Ausbildungen gemeint, die maximal 6 Semester dauern und für welche die Reifeprüfung einer höheren Schule (AHS, BHS), die Berufsreifeprüfung oder eine Studienberechtigungsprüfung als Aufnahmevoraussetzung gelten (z.B. Kollegs, zertifizierte Lehrgänge).

²³ Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2007): Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt.

²⁴ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 213.

Demnach wird der Bachelor an den Universitäten vielfach weniger als Vorbereitung für den Arbeitsmarkt verstanden, sondern vielmehr als **Vorstufe für ein Masterstudium**.²⁵ Der Bachelor gilt häufig nur als „Zwischenabschluss“.

Dies führt insofern in die Irre, als es bedeuten würde, dass der Bachelor erst nach einer Fortsetzung zu einem „eigentlichen Abschluss“ wird. Dies verfehlt aber die Intention des Bologna-Prozesses, weil dadurch die Studienzeiten von vier auf insgesamt fünf Jahre verlängert werden. Zurückzuführen ist dieser derzeitige Trend unter anderem auf die Unsicherheit hinsichtlich der bevorstehenden Integration von BachelorabsolventInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt.

In diesem Zusammenhang ist es besonders bedenklich, dass es beispielsweise in Deutschland bereits Tendenzen gibt, den Zugang zum Masterstudium zu begrenzen. Das heißt, dass der Bachelorabschluss nicht mehr als Voraussetzung für den Zugang zu einem Masterstudium ausreicht, sondern dass beispielsweise eine bestimmte Abschlussnote erreicht werden muss. Die Befürchtung ist daher, dass für BachelorabsolventInnen, die an dieser Hürde scheitern, das gestufte Studiensystem zur Sackgasse wird.²⁶

Im Gegensatz dazu stellt der Bachelor im **angelsächsischen** Bereich einen „**kompletten**, vom Arbeitsmarkt akzeptierten **Erstabschluss**“ dar. Von den angelsächsischen Unternehmen werden in BachelorabsolventInnen weniger hohe Erwartungen gesetzt, als dies im deutschsprachigen Raum der Fall ist. Es wird „eingesehen“, dass es sich um einen Erstabschluss und nicht um einen Zweitabschluss handelt. Der Bachelor wird als breite Grundausbildung betrachtet, auf der später im Betrieb aufgebaut werden kann.

„Im angelsächsischen Raum funktioniert das zweiphasige Studiensystem nicht zuletzt deshalb, weil die Unternehmen darauf eingestellt sind, dass die AbsolventInnen eine gewisse ‚Anlernphase‘ im Unternehmen benötigen. Hier gibt es ein derzeit noch ungelöstes Spannungsverhältnis zwischen der Eigenlogik eines Undergraduate-Abschlusses und den in Österreich etablierten Traditionen bezüglich der Schnittstelle zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt.“²⁷

Studienpläne noch nicht ausreichend an das mehrgliedrige Hochschulsystem adaptiert

Statt Bachelor- und Masterstudiengänge von Grund auf neu zu konzipieren, haben sich einige Universitäten darauf beschränkt, bestehende Diplomstudiengänge zu kürzen und umzubenennen.²⁸ Das Bachelorstudium sollte aber eine erste wissenschaftliche Ausbildung sein, die bereits für den Beruf qualifiziert. Viele Studienanbieter versuchen daher diesen Anforderungen mit Studienplänen zu entsprechen, die in einer vergleichsweise kurzen Ausbildungszeit möglichst viel enthalten: das fachliche Grundlagenstudium, eine erste Spezialisierung, Zusatzqualifikationen, Fremdsprachenangebote und Auslandsaufenthalte. Dadurch sind insbesondere die Bachelorstudiengänge häufig noch stofflich überfrachtet.²⁹ Frank-

²⁵ Vgl. Rehburg, Meike (2005): Bachelor- und Masterstudiengänge in Deutschland: Einschätzungen von Studierenden, Professoren und Arbeitgebern. Eine qualitative Kurzstudie. Kassel.

²⁶ Vgl. www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,druck-605662,00.html [30.6. 2009]

²⁷ Lassnigg, Lorenz/Unger, Martin/Pechar, Hans/Pellert, Ada/Schmutzer-Hollensteiner, Eva/Westerheijden, Don F. (2003): Review des Auf- und Ausbaus des Fachhochschulsektors. IHS, IFF, chep 2003, Seite 258.

²⁸ Vgl. Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen Deutscher Hochschulen. In: iw-trends 3/2004.

²⁹ Vgl. Rehburg, Meike (2005): Bachelor- und Masterstudiengänge in Deutschland: Einschätzungen von Studierenden, Professoren und Arbeitgebern. Eine qualitative Kurzstudie. Kassel, Seite 51ff.

Stefan Becker, Leiter der Bildungspolitik bei Siemens, empfiehlt daher in diesem Zusammenhang Folgendes für die Bachelorstudiengänge: „Sie sollten solides Basiswissen mit fachlich übergreifenden Kompetenzen kombinieren, was das traditionelle Studium nicht leistet.“³⁰

Darüber hinaus ist die Struktur der Bachelorstudien oft sehr straff und „verschult“. Die Studierenden haben wenig Entscheidungsfreiheit, wie sie ihr Studium gestalten.

Dies steht in einem gewissen Widerspruch zum Ziel eines Bachelorstudiums, das berufsqualifizierend sein soll bzw. den Anforderungen der „Employability“ entsprechend soll (vgl. oben). Es stellt sich nämlich die Frage, ob die Studierenden im Rahmen eines zu strukturierten Bachelorstudiums hinsichtlich der für den Beruf wichtigen Fähigkeiten wie selbstständiges Arbeiten und eigenständige Entscheidungsfindung ausreichend gefördert werden.³¹

Derzeit noch geringer Bekanntheitsgrad des Bachelorabschlusses - Akzeptanz steigt mit der Höhe des Bekanntheitsgrades

Das zentrale Problem, mit dem AbsolventInnen von Bachelorstudien derzeit am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der nach wie vor **geringe Bekanntheitsgrad** dieses Abschlusses. Potenzielle ArbeitgeberInnen haben noch zu wenig Informationen und Erfahrungen mit AbsolventInnen von Bachelorstudien. In einer Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) von 2004 gaben beispielsweise 42 % der befragten Unternehmen an, über die Ausbildung und Qualität eines Bachelorstudiengangs/-studiums wenig oder nicht Bescheid zu wissen. Nur jeweils jeder fünfte UnternehmerIn, so die Umfrage, könne sich derzeit die Einstellung eines/einer BachelorabsolventIn vorstellen – am ehesten als SachbearbeiterIn. Auch wenn man grundsätzlich davon ausgehen kann, dass der Bekanntheitsgrad mit steigender BachelorabsolventInnenzahl steigt, so herrscht derzeit aus diesem Grund noch eine gewisse Zurückhaltung bei der Einstellung von BachelorabsolventInnen. Die Qualifikationen und inhaltlich-fachlichen Kompetenzen, über welche diese AbsolventInnengruppe tatsächlich verfügt, müssen erst richtig eingeschätzt werden können.

Die Skepsis gegenüber den BachelorabsolventInnen ist nach Meinung von ExpertInnen auch deshalb gegeben, weil diejenigen, die jetzt in Führungspositionen sind und Personalverantwortung haben, wenn überhaupt, dann ein Diplomstudium absolviert haben. Sie gehen demnach davon aus, was sie selbst in ihrer Ausbildung gelernt haben und was nicht. Bei den Bachelorstudien fehlt ihnen daher auch die persönliche **Erfahrung bzw. Vergleichsmöglichkeit**.

Erschwert wird die **Einschätzung eines Abschlusses** auch dadurch, dass mittlerweile auch die Fachhochschulen ein zweigliedriges Ausbildungssystem haben. Somit gibt es auch hier Bachelor- und Masterabschlüsse, die allerdings nicht mit denen der Universitäten gleichwertig sind. Dadurch sind Titel nicht nur an ihren Rängen, sondern auch an den Institutionen, die sie vergeben, zu messen. Insgesamt werden aber zunehmend auch die ArbeitgeberInnen selbst vor der Aufgabe stehen, sich über die verschiedenen Ausbildungswege zu informieren und

³⁰ VDI Nachrichten 8.4.2004: „Bachelor - ein Pionier, kein Dünnbrettbohrer“, Online: www.vdi-nachrichten.de/vdi_nachrichten/aktuelle_ausgabe/akt_ausg_detail.asp?source=rubrik&cat=4&id=15811

³¹ Vgl. Rehburg, Meike (2005): Bachelor- und Masterstudiengänge in Deutschland: Einschätzungen von Studierenden, Professoren und Arbeitgebern. Eine qualitative Kurzstudie. Kassel, Seite 51ff.

davon abhängig zu entscheiden, wie die BewerberInnen in ihren Unternehmen optimal zum Einsatz kommen können.

Für diejenigen Unternehmen, die bereits mit dem Bachelorabschluss „vertraut“ sind, gilt: Die **Akzeptanz** des Bachelorabschlusses **steigt bei zunehmender Unternehmensgröße und größerem AkademikerInnenanteil**. Je größer der AkademikerInnenanteil, die MitarbeiterInnenzahl und die Erfahrung mit bereits beschäftigten BachelorabsolventInnen, desto häufiger wird der berufliche Ersteinsatz auf einer Position für HochschulabsolventInnen vorgesehen. Unabhängig von der Einstiegsposition haben BachelorabsolventInnen bei zwei Drittel der Unternehmen die gleichen Karrierechancen wie traditionelle HochschulabsolventInnen. Bei Unternehmen, die bereits BachelorabsolventInnen beschäftigen, steigt dieser Anteil auf 73 %. Dort, wo noch Zurückhaltung besteht, können Karrierechancen durch eine längere Zeit der Bewährung im Unternehmen verbessert werden.

Berufsqualifikation und Karriere mit Bachelorabschluss derzeit noch eingeschränkt

Ein weiterer Grund dafür, dass insbesondere dem Bachelor noch eher kritisch gegenüber gestanden wird, ist die geringere Ausbildungszeit. Von ExpertInnen wird vielfach befürchtet, dass die geringe Ausbildungszeit zu wenig sei, um die AbsolventInnen berufspraktisch gut einsetzen zu können, beziehungsweise dass sie für eine entsprechende berufliche Karriere nicht ausreichend sei:

„Die Absolventen werden dann nicht mehr als ‚fertige‘, berufsbefähigte Ingenieure in die Betriebe eintreten, sondern als ‚Lehrlinge‘. Damit täten die Hochschulen den Abnehmern aus der Wirtschaft keinen Gefallen.“³²

Dabei sind die Einstiegschancen für BachelorabsolventInnen je nach Branche, in der sie später arbeiten wollen, unterschiedlich gut, wie Marion Rang von der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland betont:

„Während in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen in der Regel gilt: Hauptsache Hochschulabschluss, gibt es in Fächern wie Medizin, Jura, aber auch in den Ingenieur- und Naturwissenschaften und den dazugehörigen Berufsfeldern gegen den Bachelorabschluss Vorbehalte. Gerade in Fächern wie in Chemie werde zurzeit ein Bachelorabschluss nicht reichen, um reale Chancen gegen promovierte Chemiker zu haben.“³³

Durch die kürzere Studiendauer des Bachelor im Vergleich zum Master können entscheidende Inhalte verloren gehen. Dies betrifft insbesondere auch Erfahrungen bzw. Kriterien aus dem Bereich der sogenannten **Schlüsselqualifikationen**, wie etwa ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, Wissenschaftliches Arbeiten, die Fähigkeit, Sachverhalten auf den Grund zu gehen, schnelleres Einarbeiten bzw. Bewältigen von komplexen Aufgabenstellungen, ein höheres Maß an Selbstständigkeit und ein höherer Grad an Spezialisierung.

Insgesamt sind **MasterabsolventInnen höher qualifiziert** und daher (zumindest zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs) besser bezahlt und mit qualitativ höherwertigen Aufgaben betraut. Zumeist weisen sie auch einen höheren Grad an Lebenserfahrung auf und können somit auch berufliche Situationen realistischer

³² VDI Nachrichten 8.4.2004: „Bachelor - ein Pionier, kein Dünnbrettbohrer“, Online: http://www.vdi-nachrichten.de/vdi_nachrichten/aktuelle_ausgabe/akt_ausg_detail.asp?source=rubrik&cat=4&id=15811 (Stand: 12.03.2008), zitiert nach abif/sora 2009,

³³ Karriere-Journal 13.9.2007, Seite 2.

einschätzen – die Neigung zur Selbstüberschätzung ist beispielsweise wesentlich geringer. Außerdem tragen sie zum besseren Image des Unternehmens bei, wenn man davon ausgeht, dass dieses Wert auf die akademischen Grade ihrer MitarbeiterInnen legt.

Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Tiefe bzw. Know-how geht, kommen die BachelorabsolventInnen von Universitäten wahrscheinlich weniger in Frage. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Technik zu, in dem diese Ausbildungsformen einerseits Zwischenstationen sind, um sich weiter zu entwickeln und seine Interessen und Fähigkeiten in diesem Bereich quasi auf den Prüfstand zu stellen. Andererseits handelt es sich um zielgenaue Weiterbildungen für einen bestimmten Nischenbereich. Will aber jemand tatsächlich Karriere machen und Spitzenpositionen (auch in der Forschung) erreichen, wird das Diplom- bzw. Masterstudium zur Voraussetzung.

2.2 Entwicklung der BachelorabsolventInnen in Zahlen

Im Studienjahr 2006/2007 schlossen 22.121 Personen ein ordentliches Studium an einer österreichischen Universität. Der Anteil der Frauen lag bei 55,2 %. Im Vergleich zum Studienjahr 2002/2003 ist damit die Anzahl der Universitätsabschlüsse insgesamt um 8,3 % gestiegen.

Der größte Teil der Studienabschlüsse erfolgte im Studienjahr 2006/2007 mit 36,9 % in der Gruppe der „Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht“. Darauf folgen mit jeweils zwischen 10 % und 15 % die Gruppen „Naturwissenschaften“, „Geisteswissenschaften und Künste“, „Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe“ und „Erziehung“.

Trotz der Erhöhung der Zahl der HochschulabsolventInnen in den letzten Jahrzehnten ist der Anteil von Personen mit einem Hochschulabschluss (Universitäten und Fachhochschulen) gemessen an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung, in Österreich mit 9 % nach wie vor gering. (2003 lag dieser Wert beispielsweise bei 7 %). Im internationalen Vergleich wird zumeist die sogenannte „erweiterte AkademikerInnenquote“ herangezogen, bei der auch Kollegs, Akademien, Meister- und Werkmeisterausbildungen berücksichtigt werden. Diese Quote liegt in Österreich derzeit bei 18 %, wobei der Durchschnitt bei den EU-Ländern bei 24 % liegt. Es bleibt also noch abzuwarten, ob durch die Einführung des Bachelorabschlusses und die Einführung bzw. den Ausbau der Fachhochschule die AkademikerInnenquote in Österreich langfristig erhöht werden kann.

Differenziert nach Abschlussart sind für das Studienjahr 2007/2008 insgesamt 5.126 Bachelorabschlüsse zu verzeichnen. Das bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen Zuwachs von circa 22 % (4.186 Abschlüsse). Insgesamt entfielen im Studienjahr 2007/2008 21,5 % aller Abschlüsse auf Bachelorstudien. Im Vergleich dazu waren es im Vorjahr 18,8 %. Die kontinuierliche Zunahme der Bachelorabschlüsse geht zu Lasten der Abschlüsse in Diplomstudien. Diese machten im Studienjahr 2007/2008 60,7 % aller Abschlüsse aus, während sie im Jahr davor noch 64,3 % ausmachten. 8,6 % der Abschlüsse erfolgten in Masterstudien (zuvor 7,4 %) und 9,2 % in Doktoratsstudien (im Vorjahr 9,4 %) (vgl. dazu auch Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwicklung der Studienabschlüsse an Universitäten nach Studienart, Studienjahre 2000/01 bis 2008/09³⁴ (ist nur ein vorläufiges Ergebnis)

Studienjahr	Art des Studienabschlusses				
	Bachelor	Diplom	Master	Doktorat	Insgesamt
2008/09	6.717	12.096	2.799	2.251	23.863
2007/08	5.152	14.512	2.050	2.196	23.910
2006/07	4.186	14.229	1.637	2.087	22.121
2005/06	3.069	15.578	1.123	2.160	21.930
2004/05	2.255	15.814	659	2.250	20.976
2003/04	1.454	16.273	237	2.465	20.429
2002/03	436	16.174	36	2.219	18.865
2001/02	84	14.639	5	2.135	16.863
2000/01	2	15.074	-	2.079	17.155

Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Mai 2010

Betrachtet man die Studienabschlüsse nach Art des Abschlusses, verdeutlicht sich demnach die fortschreitende Umsetzung des dreistufigen Studiensystems. Dies zeigt sich auch am Studienangebot, wonach im Wintersemester 2008/09 an den Universitäten insgesamt 93 Diplomstudien, 298 Bachelorstudien, 455 Masterstudien und 67 Doktoratsstudien eingerichtet waren. Bachelor- und Masterstudien machen bereits 84 % des gesamten ordentlichen Studienangebots aus.

An einer ganzen Reihe von Universitäten werden bereits keine Diplomstudien mehr angeboten.³⁵ Die Studienpräferenzen im Bachelorbereich liegen zu 44 % in den „Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht“, zu 20 % in den Naturwissenschaften und zu 15 % in der Gruppe „Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe“.³⁶

Betrachtet man die Entwicklung der Bachelorabschlüsse nach Geschlecht, so zeigt sich, dass bis zum Studienjahr 2005/06 mehr Männer als Frauen ein Bachelorstudium abgeschlossen haben. In den Studienjahren 2006/07 und 2007/08 ist der Anteil der Frauen etwas höher (vgl. dazu Tabelle 2).

Tabelle 2: Entwicklung der Bachelorabschlüsse an Universitäten nach Geschlecht, Studienjahre 2000/01 bis 2008/09

Studienjahr	Männer abs.	Frauen abs.	Gesamt	Männer in %	Frauen in %
2008/09	3.249	3.468	6.717	48,4	51,6

³⁴ Die Daten aus dem Studienjahr 2008/09 sind noch ein vorläufiges Ergebnis und können sich daher noch (geringfügig) ändern.

³⁵ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 19.

³⁶ Vgl. ebenda Seite 24ff.

2007/08	2.327	2.825	5.152	45,2	54,8
2006/07	1.940	2.228	4.168	46,5	53,5
2005/06	1.590	1.479	3.069	51,8	48,2
2004/05	1.238	1.017	2.255	54,9	45,1
2003/04	779	675	1.454	53,6	46,4
2002/03	246	190	436	56,4	43,6
2001/02	55	29	84	65,5	34,5
2000/01	-	2	2	-	100

Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Mai 2010

Anteil an Studienabschlüssen innerhalb der Toleranzstudiendauer³⁷ bei den Bachelorstudien höher

Der Anteil der Studierenden, die ihr Bachelorstudium an einer Universität innerhalb der Toleranzstudiendauer abgeschlossen haben, bewegt sich in den Studienjahren 2002/03 bis 2007/08 zwischen 33,2 % und 37,3 %. Der Anteil der Frauen lag dabei in allen Studienjahren deutlich höher als bei den Männern (vgl. Tabelle 3).³⁸

Tabelle 3: Anteil der Bachelorabschlüsse an Universitäten innerhalb der Toleranzstudiendauer, Studienjahre 2002/03 bis 2007/08

Studienjahr	Anteil Toleranzstudiendauer in%		
	Frauen	Männer	gesamt
2002/03	45,4 %	24,1 %	33,2 %
2003/04	43,0 %	30,5 %	36,3 %
2004/05	39,8 %	32,1 %	35,6 %
2005/06	40,5 %	28,7 %	34,4 %
2006/07	43,3 %	30,4 %	37,3 %
2007/08	40,3 %	29,5 %	35,4 %

Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Juni 2009

Vergleicht man damit den Anteil der Studierenden, die in den Studienjahren 2002/03 bis 2007/08 ein Diplomstudium innerhalb der Toleranzstudiendauer abgeschlossen haben, so ist dieser etwas geringer. Er bewegt sich zwischen

³⁷ Darunter versteht man die im Curriculum vorgeschriebene Mindeststudiendauer plus ein Semester bzw. bei Diplomstudien die Mindeststudiendauer plus ein Semester pro Studienabschnitt.

³⁸ Bei diesen Zahlen muss bedacht werden, dass es sich um einen Gesamtwert handelt, das heißt dass die Anteile je nach Universität und Studienjahr (pro Universität) sehr unterschiedlich sind.

23,9 % und 31,6 %. Außer im Studienjahr 2006/07 war der Anteil der Frauen auch hier höher, allerdings weitaus weniger deutlich als bei den Bachelorabschlüssen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Anteil der Diplomstudienabschlüsse innerhalb der Toleranzstudiendauer, Studienjahre 2002/03 bis 2007/08

Studienjahr	Anteil Toleranzstudiendauer in %		
	Frauen	Männer	gesamt
2002/03	26,2 %	21,2 %	23,9 %
2003/04	26,6 %	22,5 %	24,7 %
2004/05	31,2 %	27,1 %	29,5 %
2005/06	30,5 %	28,6 %	29,7 %
2006/07	23,3 %	30,7 %	31,6 %
2007/08	31,7 %	30,5 %	31,2 %

Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Juni 2009

Durchschnittliche Studiendauer insgesamt kaum verkürzt

Österreichweit pendelt sich die durchschnittliche Studiendauer in Bachelorstudien bei circa 7,6 Semestern ein (Regelstudiendauer der Bachelorstudien sind 6 Semester), bei Masterstudien bei circa 4 Semestern (Regelstudiendauer ist dort auch 4 Semester). Bei den Diplomstudien geht die durchschnittliche Studiendauer in den letzten Jahren kontinuierlich zurück und lag im Studienjahr 2006/2007 bei 12,3 Semestern (Regelstudiendauer ist 8 bis 9 Semester)³⁹. Damit überschreiten die DiplomabsolventInnen mit durchschnittlich circa 3 Semestern die reguläre Studiendauer doppelt so lange wie die BachelorabsolventInnen mit durchschnittlich circa 1,5 Semestern.

Wird jedoch wie derzeit in Österreich noch weitgehend üblich nach dem Bachelor noch ein Masterstudium absolviert, so beträgt die durchschnittliche Studiendauer insgesamt 11,6 Semester und ist somit nicht wesentlich kürzer als die durchschnittliche Studiendauer eines Diplomstudiums. Das Ziel des Bologna-Prozesses die Studiendauer insgesamt zu verkürzen, scheint damit derzeit noch nicht erreicht.

Positive Prognosen bezüglich der Entwicklung der Dropout-Quote bzw. der Erfolgsquote

Die ebenfalls im Bologna-Prozess vorgesehene Einführung der Studieneingangsphasen für alle Studienpläne soll die Dropout-Quote zukünftig senken, indem den Studierenden bereits innerhalb der ersten zwei Semester ein guter Überblick über Studieninhalte, Berufsbilder und Beschäftigungsmöglichkeiten vermittelt werden soll.⁴⁰ Derzeit gibt es noch keine Studien darüber, inwieweit dies tatsächlich

³⁹ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 212ff.

⁴⁰ Vgl. „Christa Schnabl: Studierende motivieren umzusteigen“. Online Zeitung der Universität Wien vom 30. Juni 2008 www.dieuniversitaet-online.at/beitraege/news/christa-schnabl-1-studierende-

gelingen ist. Die Entwicklung der Abschlusszahlen lässt aber eine positive Prognose zu.

Ende der 1960er Jahre lag die Dropout-Rate bei etwa 40 % und erreichte 1988 mit 57 % das derzeit höchste Niveau. Danach stieg die Erfolgsquote⁴¹ allerdings wieder an, und die Dropout-Quote sank 1995 wieder auf 50 %. In Folge der Einführung des Studienbeitrags im Studienjahr 2000 stieg die Erfolgsquote auf 66 % an, während die Dropout-Quote auf 34 % sank. Im Studienjahr 2006/07 lag die Erfolgsquote bei 70,4 %. Frauen weisen mit 71,2 % eine höhere Erfolgsquote auf als Männer mit 69,2 %.⁴² Die Abschlusszahlen der letzten Jahre lassen einen weiteren Anstieg der Erfolgsquote erwarten. Die derzeit vorliegende Prognose geht von einer Erfolgsquote von 72 % aus, die dann bis 2012/13 auf 80 % ansteigt, um sich dann bei 73 % einzupendeln.⁴³

In Deutschland gibt es allerdings bereits Studien zur Dropout-Quote, die besagen, dass sich durch die Umstellung auf das neue Studiensystem bis jetzt kein höherer Studienerfolg abzeichnet. Ganz im Gegenteil brechen mehr Studierende das Studium vorzeitig ab. Das Hochschulinformationssystem (HIS) ermittelte eine Bachelor-AbbrecherInnenquote von 25 % – das sind 5 % mehr als der Durchschnitt aller Studiengänge zusammen.⁴⁴

Verweildauer an der Universität von Frauen durch den Bachelor kürzer?

In diesem Zusammenhang soll auch über die – in Österreich noch nicht erforschte – Genderkomponente des Bologna-Prozesses bzw. die damit verbundenen genderspezifischen Unterschiede in den Bildungskarrieren hingewiesen werden: Eine sowohl 2006 als auch 2007 publizierte deutsche Studie⁴⁵ spricht in Zusammenhang mit dem Bologna-Prozess von sinkenden Anreizen für Frauen, höhere akademische Abschlüsse zu erwerben – viele Studentinnen beenden ihr Studium nun schon nach dem Bachelorabschluss (im Wintersemester 2004/05 war der Frauenanteil von rund 47 % an den Bachelor- auf nur 38 % an den MasterstudentInnen abgefallen).

Dazu die Autorinnen der Studien: „Frauen nutzen die erste Gelegenheit, um die Uni wieder zu verlassen“. Gründe dafür seien die schwache Bindung an die Universität durch die kurze Studiendauer und ein damit in Verbindung stehende niedrige Motivation, die universitäre Bildung fortzusetzen; sowie die Starrheit der neuen Studienpläne und die dadurch schwierigere Vereinbarkeit von Familie und Studium. Drüber hinaus kritisieren die Autorinnen der Studie die „weiter-

[motivieren-umzusteigen/66/neste/4.html](#) [04.06.2008]. Laut der letzten Novelle des Universitätsgesetzes 2009 ist die Studieneingangsphase ab dem Wintersemester 2011/12 für alle Studiengänge an allen Universitäten verpflichtend.

⁴¹ Die Erfolgsquote gibt an, ein wie großer Anteil der AnfängerInnenkohorte einen bestimmten Abschluss erreicht. Die komplementäre Größe dazu ist die Dropout-Rate, also der Anteil jener Personen, welche die Universität verlassen, ohne einen Abschluss erreicht zu haben.

⁴² Insgesamt unterscheiden sich die Erfolgsquoten auch stark zwischen den Universitäten: So reichen die Werte für das Studienjahr 2006/07 beispielsweise von 88,1 % (Veterinärmedizinische Universität Wien) bis 24,1 % (WU Wien).

⁴³ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 250ff.

⁴⁴ Vgl. www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,druck-576339,00.html [8.7. 2009]

⁴⁵ Vgl. Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund (wenn Quelle richtig – auch im Literaturverzeichnis einfügen).

verbreitete Argumentation, dass der Bachelor für Frauen 'wunderbar' sei, denn dann können sie erstmal die Kinderpause einlegen und weiterstudieren."⁴⁶

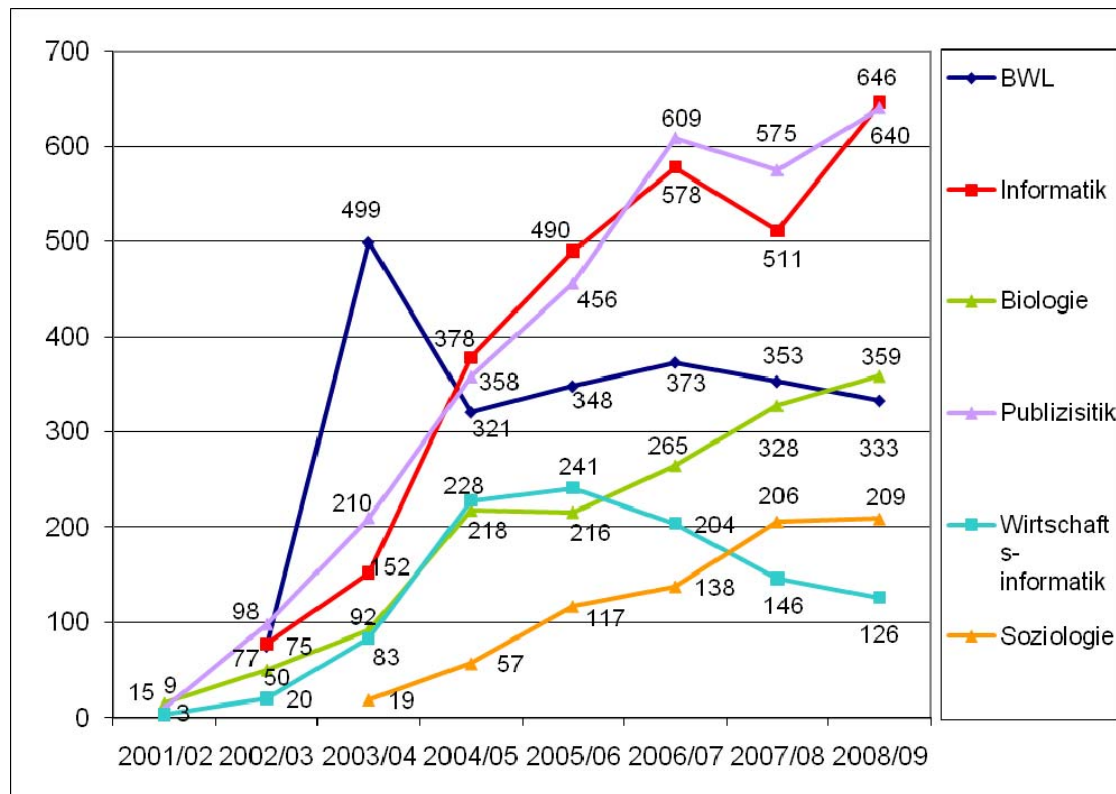
Entwicklung der Bachelorabschlüsse in den ausgewählten Studienrichtungen

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die Entwicklung der Bachelorabschlüsse für die im Rahmen dieser Studie ausgewählten Studienrichtungen Betriebswirtschaftslehre (BWL), Informatik, Biologie, Publizistik, Wirtschaftsinformatik und Soziologie. Der Zeitraum bezieht sich auf die Studienjahre 2001/02 bis 2008/09.

Auffallend ist bei der Studienrichtung **BWL** der starke Anstieg der Abschlüsse von 75 im Studienjahr 2002/03 auf 499 im Studienjahr 2003/04. Danach sinkt die Zahl der Abschlüsse wieder auf 321 und steigt dann kontinuierlich auf 373 im Studienjahr 2006/2007. Die Studienrichtungen **Informatik** und **Publizistik** weisen eine relativ kontinuierliche steigende Entwicklung in der Anzahl der Abschlüsse auf. Lediglich zwischen dem Studienjahren 2006/07 und 2007/08 zeigt sich wieder ein leichter Rückgang (von 609 auf 575 Abschlüsse in Publizistik und von 578 auf 511 Abschlüsse in Informatik). In der Studienrichtung **Biologie** verläuft die Entwicklung eher unstetig. Nach einem relativ sprunghaften Anstieg von 92 im Studienjahr 2003/04 auf 218 im darauf folgenden Jahr, stagniert die Zahl mehr oder weniger und steigt erst ab dem Studienjahr 2006/07 wieder kontinuierlich an. In der **Wirtschaftsinformatik** kommt es im Studienjahr 2004/05 zu einem sprunghaften Anstieg der Abschlüsse (von 83 auf 228). Im Jahr darauf kommt es noch einmal zu einer leichten Steigerung, danach entwickelt sich die Zahl der Abschlüsse bis zum Studienjahr 2007/08 wieder rückläufig. In der Studienrichtung **Soziologie** gibt es erst 2003/04 die ersten Abschlüsse, deren Entwicklung eher langsam steigend verläuft.

⁴⁶ Vgl. „Gläserne Decke sinkt mit Bachelor“. Standard Online Ausgabe vom 5. März 2008 <http://derstandard.at/?url=?id=3248604> [04.06.2008].

Grafik 1: Entwicklung der Anzahl der Bachelorabschlüsse in der jeweiligen Studienrichtung, Studienjahre 2000/01 bis 2008/09



Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Mai 2010, Grafik abif

Entwicklung der Bachelorabschlüsse in den ausgewählten Studienrichtungen nach Geschlecht

Die nachfolgenden Grafiken (Grafik 2 und Grafik 3) veranschaulichen die Entwicklung der Bachelorabschlüsse für die betreffenden Studienrichtungen, jeweils getrennt für Männer und Frauen. Der Zeitraum bezieht sich auch hier auf die Studienjahre 2001/02 bis 2008/09. Insgesamt zeigt sich, dass sich der Trend von „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Diplomstudienrichtungen auch bei den Bachelorstudien fortsetzt. So sind die Studienrichtungen Publizistik und Biologie beispielsweise deutlich von den Frauen dominiert und die Studienrichtung Informatik (zum Teil auch Wirtschaftsinformatik) von den Männern.

Deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Bachelorabschlüsse zwischen Männern und Frauen zeigen sich beispielsweise in der Studienrichtung **Informatik**. Die Entwicklung der Informatikabschlüsse erfolgt bei den Frauen sehr flach ansteigend und ist seit dem Studienjahr 2006/07 sogar wieder leicht sinkend. Bei den Männern weist die Zahl der Abschlüsse in der Studienrichtung Informatik die stärkste Entwicklung auf, auch wenn die Zahl zuletzt wieder leicht gesunken ist (von 502 im Studienjahr 2006/07 auf 441 im Jahr 2007/08). Die Zahl der Studienabschlüsse insgesamt unterscheidet sich (in den hier ausgewählten Studienrichtungen) nur in der Studienrichtung Informatik zugunsten der Männer (70 Abschlüsse im Studienjahr 2007/08 bei den Frauen und 441 bei den Männern). In allen anderen Studienrichtungen haben mehr Frauen als Männer ein Bachelorstudium abgeschlossen.

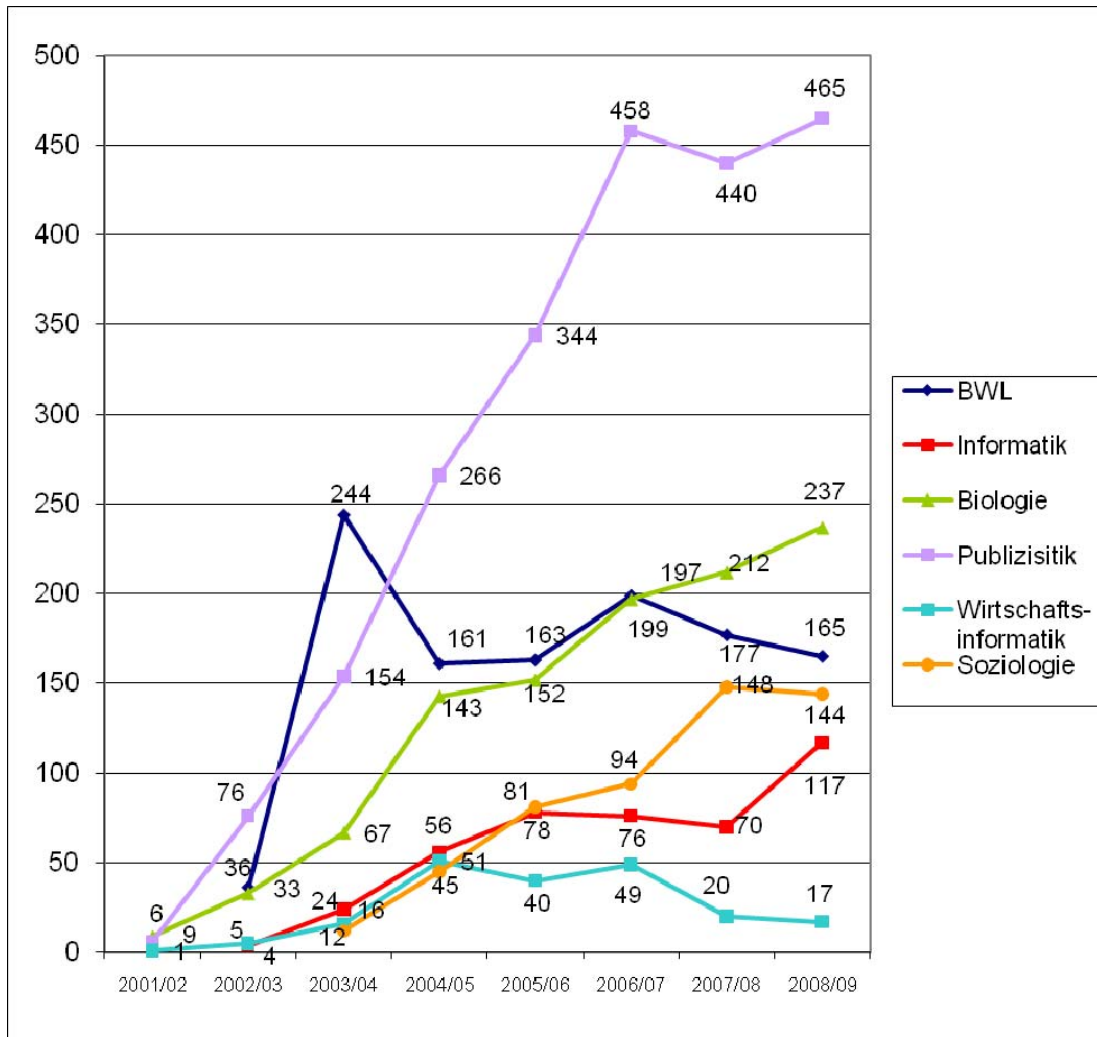
Vergleichbare Unterschiede zwischen Männern und Frauen – nur umgekehrt – zeigen sich in der Studienrichtung Publizistik. Bei den Männern weist die Studienrichtung **Publizistik** eine relativ flache Entwicklung auf, die zuletzt auch wieder im Sinken begriffen ist (von 151 im Studienjahr 2006/07 auf 134 im Studienjahr 2007/08). Bei den Frauen weist die Zahl der Abschlüsse in der Studienrichtung Publizistik die stärkste Entwicklung auf (auch diese ist zuletzt allerdings mit 458 im Studienjahr 2006/07 auf 440 im Jahr 2007/08 wieder im Sinken begriffen).

Deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Abschlüsse gibt es auch in der Studienrichtung **Wirtschaftsinformatik**. Sie weist bei den Frauen die flachste Entwicklung mit der zuletzt (im Studienjahr 2007/08) geringsten Zahl an Abschlüssen auf. Am meisten Abschlüsse gab es bisher mit 51 im Studienjahr 2004/05. Bei den Männern ist hingegen bis zum Studienjahr 2005/06 eine steigende Entwicklung zu beobachten (201 Abschlüsse). Seither ist die Zahl der Abschlüsse allerdings auch wieder im Sinken begriffen und zählt mit 125 Abschlüssen im Studienjahr 2007/08 nach Soziologie (57) und Biologie (116) zu den weniger stark vertretenen Abschlüssen unter den Männern.

Die Entwicklung der Studienrichtung **Soziologie** liegt bei den Männern an letzter Stelle (57 Abschlüsse im Studienjahr 2007/08). Bei den Frauen liegt die Studienrichtung Soziologie – zumindest was die Zahl der Abschlüsse im Studienjahr 2007/08 betrifft – mit 148 an vierter Stelle. Auch die Studienrichtung **Biologie** entwickelt sich bei den Männern deutlich flacher als bei den Frauen. Zuletzt ist aber vom Studienjahr 2006/07 auf 2007/08 ein deutlicher Sprung in der Zahl der Abschlüsse von 68 auf 116 zu beobachten.

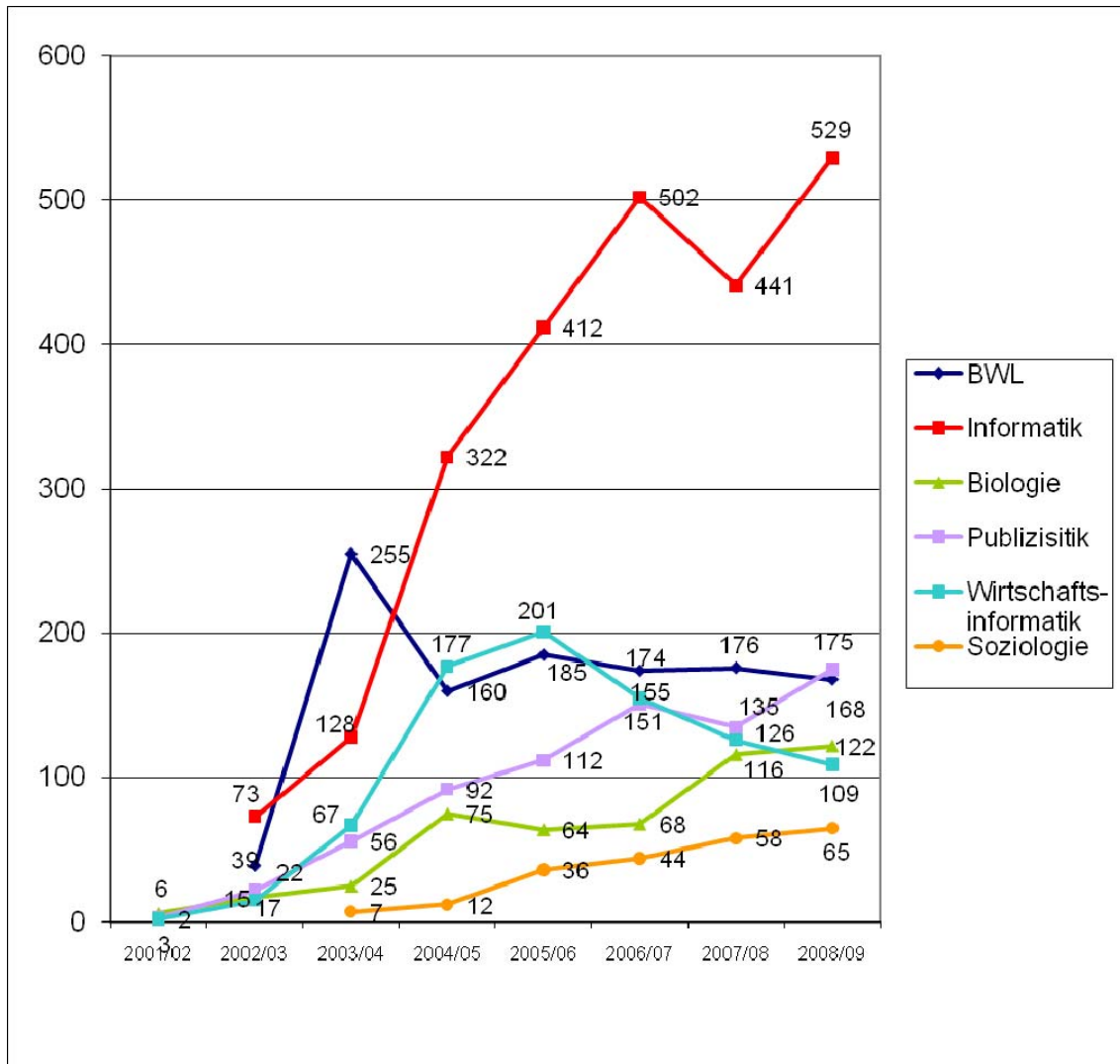
Am wenigsten Unterschiede in der Entwicklung der Zahl der Bachelorabschlüsse zeigen sich in der Studienrichtung **BWL**. Beide Kurven weisen zunächst (nach Einführung des Bachelorstudiums) eine hohe Zahl an Abschlüssen auf. Danach sinkt die Zahl der Abschlüsse deutlich ab (von 255 im Studienjahr 2003/04 auf 160 im Jahr 2004/05 bei den Männern und von 244 auf 161 bei den Frauen). Danach ist die Entwicklung flacher und un stet, wobei die Zahl der Abschlüsse im Studienjahr 2007/08 bei den Männern mit 176 und bei den Frauen mit 177 fast gleich groß ist.

Grafik 2: Entwicklung der Anzahl der Bachelorabschlüsse in der jeweiligen Studienrichtung nach Geschlecht (Frauen), Studienjahre 2000/01 bis 2008/09



Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Mai 2010, Grafik abif

Grafik 3: Entwicklung der Anzahl der Bachelorabschlüsse in der jeweiligen Studienrichtung nach Geschlecht (Männer), Studienjahre 2000/01 bis 2008/09



Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Mai 2010, Grafik abif

2.3 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in Europa

Inzwischen haben sich 46 europäische Staaten dem Bologna-Prozess angeschlossen. Grundsätzlich erfolgte die Umstellung auf das mehrstufige Studiensystem mit den entsprechenden Abschlüssen unterschiedlich schnell, oft wenig einheitlich und nicht immer vollständig. Auch eine einheitliche Bezeichnung für den Bachelorabschluss gibt es nicht. So heißt in Frankreich der Bachelorabschluss beispielsweise „licence“, weil dort bereits die Matura als „baccalauréat“ bezeichnet wird. In Italien heißt der Bachelorabschluss „Laurea di primo livello“, in Polen „licencjat“ und in Schweden „Kandidatexamen“. Spanier nennen den ersten Hochschulabschluss „Título de grado“, da auch hier ähnlich wie in Frankreich der Name „Bachillerato“ bereits für den Abschluss der weiterführenden Schule verwendet wird.

Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in Europa ist daher sehr unterschiedlich und nur schwer vergleichbar. Darüber hinaus gibt es dazu kaum allgemeine Erhebungen. Für viele Länder ist die Einführung der gestuften Studiengänge noch relativ neu und eine direkte Folge der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung. Trotzdem soll im Folgenden versucht werden, einen Überblick über die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in Europa zu erlangen. Dazu wird in Kapitel 2.3.1 zunächst die Situation im deutschsprachigen Raum – Österreich, Deutschland und der Schweiz – dargestellt. Danach widmen sich die Kapitel 2.3.12 bis 2.3.5 der Situation in Nord-, Süd- Ost- und Westeuropa anhand einiger ausgewählter Länderbeispiele.

2.3.1 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in Österreich, Deutschland und der Schweiz

Wenngleich die ersten BachelorabsolventInnen bereits in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, gibt es bislang noch keine allgemeinen Erhebungen zu deren Situation am Arbeitsmarkt im deutschsprachigen Raum. Einzelne Analyseergebnisse liegen aber bereits vor:

Der universitäre Bachelorabschluss gilt sowohl unter den BeschäftigtenInnen als auch unter den Studierenden selbst häufig als unvollständiger „**Zwischenabschluss**“. Nicht zuletzt aufgrund der Unsicherheit hinsichtlich der Integration von BachelorabsolventInnen in den Arbeitsmarkt schließt ein Großteil der Studierenden unmittelbar an das Bachelor- ein Masterstudium an.

Das zentrale Problem, mit dem AbsolventInnen von Bachelorstudien derzeit am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der nach wie vor **geringe Bekanntheitsgrad** dieses Abschlusses. Potenzielle Arbeitgeber haben diesbezüglich noch zu wenig Informationen und Erfahrungen, insbesondere mit dem universitären Bachelorabschluss. Daher herrscht bezüglich der Einstellung noch Zurückhaltung. Die Qualifikationen und inhaltlich-fachlichen Kompetenzen, über welche die AbsolventInnen tatsächlich verfügen, müssen erst richtig eingeschätzt werden können. Darüber hinaus zweifeln Kritiker aufgrund der geringen Ausbildungszeit die Praxistauglichkeit und die Aufstiegsmöglichkeiten der zumeist noch jungen AbsolventInnen an. So sagt Fabian Brandt, Recruiting-Partner bei Oliver Wyman in München:

„In vielen Unternehmen wird der Bachelor bislang noch nicht als vollwertiger Abschluss anerkannt, da die Unsicherheit hinsichtlich der beruflichen Qualifikation der Absolventen groß ist.“

„Deshalb erfüllen sich die Erwartungen von Bachelors an ihren beruflichen Einstieg heute nur selten. Eine direkte Festanstellung ist meist nicht möglich. Vielmehr müssen sie auch im Umfeld der Top-Managementberatungen zunächst befristete Bachelor-Programme durchlaufen, die sich kaum von einem Praktikum unterscheiden.“⁴⁷

Diese Unsicherheit der Unternehmen gegenüber dem Bachelorabschluss betrifft viele europäische Länder, wie etwa aus einem Bericht der EUA (European University Association) hervorgeht:

„Lack of employer awareness of reforms appears to be a key issue in this respect. Many institutions, particularly in systems where re-structuring has been recently undertaken, reported, that employers are on the whole unsure what to expect from a university bachelor graduate. As the phenomenon of bachelor graduates is new, and there are relatively few examples, it will require time for the cultural change to take

⁴⁷ www.presseportal.ch/de/pm/100012607/100553189/oliver_wyman [17.6. 2009]

root. Moreover, in many countries, there has been little effort made either by governments or by institutions to involve employers in debate on the reforms.⁴⁸

Aus jüngeren Studien geht allerdings hervor, dass die Unternehmen immer besser informiert sind und den BachelorabsolventInnen mittlerweile schon deutlich bessere Beschäftigungschancen eingeräumt werden als zu Beginn des Bologna-Prozesses. Zum Teil werden ihnen bereits die gleichen Karrierechancen eingeräumt wie den anderen HochschulabsolventInnen.⁴⁹

Grundsätzlich geht aus den meisten Studien aber hervor, dass die **ArbeitgeberInnen** in der Privatwirtschaft kürzere Studiengänge auch an den Universitäten **grundsätzlich befürworten** und dass es bei der Rekrutierung eher auf die spezifischen Kompetenzen ankommt. Das gilt auch für den weiteren Karriereverlauf. Wichtig seien eher die Leistung und die Bereitschaft zur Weiterbildung als der formale Abschluss. Erwartet wird, dass es insbesondere in mittleren Positionen gute Chancen für die BachelorabsolventInnen gibt.

Für die Unternehmen, die bereits mit dem Bachelorabschluss vertraut sind, gilt: Die **Akzeptanz** des Bachelorabschlusses **steigt bei zunehmender Unternehmensgröße** und größerem AkademikerInnenanteil.

Unternehmensberatungen, große Kreditinstitute und andere große international tätige Unternehmen waren beispielsweise in Deutschland und in der Schweiz die Ersten, die sich auf die neuen, jüngeren AbsolventInnen eingelassen haben. Die Orientierung ihrer Unternehmenskultur an angloamerikanischen Vorbildern machte ihnen das leichter, weil es die neuen Titel dort schon lange gibt. Oder es wurden bereits im Ausland Erfahrungen mit dem Bachelortitel gemacht.⁵⁰

Interessant ist auch der in einer deutschen Studie festgestellte Zusammenhang zwischen der Beschäftigung von Bachelor- und MasterabsolventInnen: Zwei Drittel der darin befragten Unternehmen, die einen Master beschäftigen, haben auch einen Bachelor eingestellt. Die oftmals vermutete Präferenz für den Masterabschluss zum Nachteil des Bachelor wird hier also nicht bestätigt.⁵¹

Die **Einstiegschancen** für BachelorabsolventInnen sind **je nach Branche**, in der sie später arbeiten wollen, **unterschiedlich** gut. Vorbehalte gibt es in Fächern wie Medizin, Jura, aber auch in Ingenieur- und Naturwissenschaften und den dazugehörigen Berufsfeldern. Aus einer empirischen Studie aus Deutschland geht hervor, dass Unternehmen eine Präferenz für BachelorabsolventInnen aus Wirtschaftswissenschaften, Informatik und Ingenieurwissenschaften haben.

Auch in der Schweiz hegen zum Beispiel einige Firmen aus der Hochtechnologiebranche Zweifel, ob das Bachelorstudium genügend auf die hohen Anforderungen der Unternehmen vorbereitet. Bei anderen Bereichen wie Steuer-, Wirtschafts- oder Rechtsberatung erwarten viele Unternehmen einen Masterabschluss – oder zumindest einschlägige branchenspezifische Erfahrungen.⁵²

⁴⁸ Crosier, David/Purser, Lewis/Smidt, Hanne (2007): Trends V: Universities shaping the european higher education area. EUA (European university association) Publications. Seite 32ff.

⁴⁹ DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) (Hg.) (2007): Bachelor, Master und Ausländerfahrungen: Erwartungen und Erfahrungen deutscher Unternehmen. Bonn.

⁵⁰ Vgl. www.hobsons.ch/de/unternehmen/specials/bachelors/bachelors.html [17.6. 2009]

⁵¹ Vgl. Dörfler, Reinhard (2005): Diplom, Bachelor, Master aus der Sicht der Wirtschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3, 27. Jahrgang.

⁵² Vgl. www.hobsons.ch/de/unternehmen/specials/bachelors/bachelors.html [17.6. 2009]

Vielfach wird befürchtet, dass die geringe Ausbildungszeit nicht ausreiche, um BachelorabsolventInnen berufspraktisch gut einsetzen zu können bzw. für eine entsprechende berufliche Karriere ausreichend zu qualifizieren. Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Tiefe bzw. Know-how geht, kommen die BachelorabsolventInnen von Universitäten wahrscheinlich weniger in Frage. Eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IDW) kommt hingegen zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der darin befragten Unternehmen BachelorabsolventInnen die gleichen Chancen einräumen, eine Führungsposition zu erreichen. Die Bedingungen sind aber eine längere Bewährungsphase oder ein weiterer Hochschulabschluss.

2.3.2 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Nord- und Nordwesteuropas: Norwegen, Schweden, Finnland, Dänemark, Litauen, Vereinigtes Königreich und Irland

Grundsätzlich lässt sich in diesen Ländern kein einheitlicher Trend bezüglich der Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt erkennen. Eine eindeutig positive Akzeptanz gibt es in Schweden, wo allerdings bereits vor Beginn des Bologna-Prozesses Studiengänge auf Bachelorebene bestanden. In Norwegen und Finnland standen die potenziellen ArbeitgeberInnen den neuen Abschlüssen zunächst skeptisch gegenüber. Während in Norwegen derzeit noch der Trend zur Bevorzugung von Master- gegenüber BachelorabsolventInnen besteht, werden in Finnland aufgrund der steigenden Nachfrage nach HochschulabsolventInnen insgesamt auch BachelorabsolventInnen zunehmend nachgefragt. In Dänemark ist die Situation wiederum genau umgekehrt. Zunächst stand man seitens der Wirtschaft den neuen Studienabschlüssen positiv gegenüber. Man erwartete sich vor allem jüngere und flexiblere AbsolventInnen. Die Erwartungen haben sich aber nicht erfüllt und insbesondere die BachelorabsolventInnen haben Schwierigkeiten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die arbeitsmarktpolitische Situation in Irland und Litauen ist (in einigen Branchen) von einem Fachkräfte- bzw. AkademikerInnenmangel geprägt. Das führt zu einer steigenden Nachfrage auch nach BachelorabsolventInnen, wobei es in Irland vor allem auch an AbsolventInnen mit einem höheren Abschluss mangelt. Das Vereinigte Königreich, in dem die BachelorabsolventInnen gut in den Arbeitsmarkt integriert sind, nimmt allerdings insofern eine Sonderstellung ein, als das mehrstufige Studiensystem dort bereits seit langem etabliert ist.

Norwegen – derzeit noch Trend zur Bevorzugung von Master- gegenüber BachelorabsolventInnen

Der Prozess der Umstellung vom alten auf das neue dreigliedrige Studiensystem (Bachelor, Master, PhD) wurde in Norwegen 2003 per Gesetz beschlossen und ist bereits abgeschlossen. Der Bachelorgrad kann an allen staatlichen und privaten Lehrinrichtungen im universitären und außeruniversitären Bereich erworben werden. Die inhaltliche Anpassung der Studienrichtungen an die neuen Strukturen ist allerdings noch nicht vollzogen. Ähnlich wie in Österreich ist auch in Norwegen mit dem Bachelorabschluss die Studiendauer bis zu einem ersten Universitätsabschluss verkürzt worden.

Ähnliche Unsicherheit herrscht daher auch hinsichtlich der zukünftigen Akzeptanz von BachelorabsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt. Der universitäre Bachelorabschluss gilt häufig als unvollständiger „Zwischenabschluss“, sodass viele

BachelorabsolventInnen ein Masterstudium anschließen. Auch die Universitäten selbst betrachten die Bachelorstudiengänge als einen ersten Schritt zu einem Masterabschluss. Die Zahl der Bachelorstudiengänge ist zudem in Norwegen deutlich kleiner als die der Masterstudiengänge. Letztere sind auch stärker forschungs- und praxisorientiert sowie interdisziplinär angelegt.

Aufgrund mangelnder Erfahrung mit BachelorabsolventInnen und der Unsicherheit in Bezug auf deren tatsächliche Qualifikationen bevorzugen viele Unternehmen in Norwegen derzeit noch AbsolventInnen mit einem Masterabschluss, der als gleichwertig mit den traditionellen Abschlüssen betrachtet wird. Darüber hinaus zweifeln Kritiker aufgrund der geringen Ausbildungszeit die Praxistauglichkeit und die Aufstiegsmöglichkeiten der zumeist noch jungen AbsolventInnen an (vgl. dazu auch Kapitel 2.3.1). Etwas bessere Chancen könnten sich BachelorabsolventInnen in Regionen ausrechnen, die von Abwanderung bedroht sind.

Aus einer Studie aus dem Jahr 2005 geht beispielsweise hervor, dass BachelorabsolventInnen eher auf einer mittleren Ebene eingestellt werden. Das werde auch dadurch begünstigt, dass die Gehaltserwartungen der traditionellen AbsolventInnen als überhöht eingeschätzt werden. Für höhere Positionen würden die ArbeitgeberInnen MasterabsolventInnen vorziehen.⁵³

Die Diskussionen über die Beschäftigungschancen für BachelorabsolventInnen verlaufen in Norwegen allerdings weitaus entspannter als in vielen anderen europäischen Ländern. Das liegt nicht zuletzt daran, dass die Arbeitsmarktsituation in Norwegen im europäischen Vergleich für die ArbeitnehmerInnenseite generell gut ist. Von der insgesamt niedrigen Erwerbsarbeitslosigkeit sind HochschulabsolventInnen am geringsten betroffen (0,9 %). Der Hauptbedarf an AkademikerInnen konzentriert sich auf die Informationstechnik, das Ingenieurwesen, auf die Landwirtschaft und den Ausbildungssektor. Gesucht werden auch Führungskräfte in der Wirtschaft sowie BeraterInnen. An Sozial- und GeisteswissenschaftlerInnen besteht aufgrund der noch immer hohen StudentInnenzahl derzeit kein Mangel.⁵⁴

Schweden – gute Akzeptanz der BachelorabsolventInnen

In Schweden gibt es insgesamt sechs akademische Examen, wobei das erste bereits nach zwei Jahren erworben werden kann (Högskoleexamen). Nach drei Jahren kann das Kandidatexamen erworben werden, das dem Bachelor entspricht. Nach vier Jahren das Magisterexamen (entspricht dem einjährigen Master) und nach fünf Jahren das Masterexamen (entspricht dem zweijährigen Master). Danach kann man in der Forschungsstufe weiterstudieren (Licentiatexamen oder Doktorsexamen nach zwei oder vier Jahren).

Nachdem in Schweden bereits vor Beginn des Bologna-Prozesses Studiengänge auf Bachelorebene bestanden, war der Umstieg auf die neuen Bachelor-/Masterabschlüsse eher unproblematisch. Dazu kommt, dass die Beschäftigungslage in Schweden besonders günstig ist. Der Bedarf an HochschulabsolventInnen ist dabei besonders stark gestiegen.

⁵³ Vgl. Alesi, Bettina/Bürger, Sandra/Kehm, Barbara M./Teichler, Ulrich (2005): Stand der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen im Bologna-Prozess sowie in ausgewählten Ländern Europas im Vergleich zu Deutschland.

⁵⁴ Vgl. [http://www.ba-
auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2768/DE/LaenderEU/Norwegen/Studium/studium-
knoten.html_nnn=true](http://www.ba-
auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2768/DE/LaenderEU/Norwegen/Studium/studium-
knoten.html_nnn=true) [22.6. 2009]

In zwei von drei schwedischen Verwaltungsbezirken klagen die öffentlichen Einrichtungen und die Wirtschaft über einen Mangel an AbsolventInnen, vor allem aus den informationstechnischen (Softwareentwicklung, Programmierung, Netzwerkadministration) und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (Maschinenbau, Energie- und Elektrotechnik, Vermessungswesen und Hoch-/Tiefbau)⁵⁵. Aber auch ÄrztInnen, LehrerInnen und FreizeitpädagogInnen in der Kinder-, Jugend-, Senioren- und MigrantInnenbetreuung werden stark nachgefragt. Zu den wenigen AkademikerInnen, bei denen das Angebot an Arbeitskräften deutlich die Nachfrage übersteigt, zählen die GeisteswissenschaftlerInnen und die BiologInnen ohne fachspezifische Vertiefung wie zum Beispiel in den Zweigen Mikroorganismen und Gentechnologie.⁵⁶

Finnland – grundsätzlich steigende Nachfrage nach HochschulabsolventInnen

Der erste akademische Abschluss nennt sich in Finnland Kandidaatti/Kandidat, er kann nach 3 Jahren erworben werden und ist mit dem Bachelorabschluss zu vergleichen. Nach weiteren 2 Jahren kann der „Maisteri/Magister“-Grad erworben werden, der wiederum mit dem Masterabschluss vergleichbar ist.⁵⁷ Das Promotionsstudium ist auf weitere vier Jahre angelegt.

Zunächst gilt die Akzeptanz der Bachelorabschlüsse am finnischen Arbeitsmarkt als ungewiss. In einzelnen älteren Studien (z.B. aus dem Jahr 2002) wird zumindest für einzelne Fächer (wie. z. B. Mathematik, Physik, Naturwissenschaften, Informatik) die beabsichtigte Einstellpraxis der Unternehmen im Hinblick auf BachelorabsolventInnen mit unter 5 % angegeben.⁵⁸

Grundsätzlich steigt aber in Finnland die Nachfrage nach HochschulabsolventInnen, davon ausgenommen ist die schrumpfende Land-, Forst- und Fischwirtschaft. Das gilt vor allem für die Ballungsgebiete, wobei auch auf dem Land der Akademisierungsgrad in der Wirtschaft zunimmt. Auch kleine und mittelständische Betriebe ersetzen frei werdende Arbeitsplätze immer häufiger mit höher qualifizierten BewerberInnen.⁵⁹ Als Wachstumsbranchen gelten neben dem Dienstleistungsbereich vor allem die Elektronik, der Metall- und Maschinenbau. 58 % aller finnischen Unternehmen klagen bereits über Nachwuchsmangel, viele davon ausdrücklich über das Fehlen junger Führungskräfte. Benötigt werden frisches Hochschulwissen und erste Berufserfahrungen vor allem im industriellen Sektor. Das führt dazu, dass AbsolventInnen sowohl mit Bachelor- als auch mit Masterabschluss zunehmend nachgefragt werden. IngenieurInnen für Konstruktion, Entwicklung und Vertrieb, Computer-spezialistInnen (ProgrammiererInnen, EntwicklerInnen, NetzwerkerInnen) sowie

⁵⁵ In den technischen Disziplinen gibt es die Tendenz, dass AkademikerInnen Berufstätige mit mittlerem Bildungsabschluss zunehmend verdrängen.

⁵⁶ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_958/DE/LaenderEU/Schweden/Studium/studieren-Haupttext.html#doc7444bodyText7 [22.6. 2009]

⁵⁷ Für die Fächer Human-, Tier- und Zahnmedizin sind längere Studiengänge (zumeist 6 Jahre) vorgesehen.

⁵⁸ <http://209.85.129.132/search?q=cache:ViQ4FD9LKCsJ:www.erzwiss.uni-hamburg.de/Inst01/ALSt.pdf+Arbeitsmarkt+Bachelor+Finnland&cd=7&hl=de&ct=clnk&gl=at> [22.6. 2009]

⁵⁹ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_7188/DE/LaenderEU/Finnland/Studium/studium-knoten.html_nnn=true#doc7192bodyText8 [22.6. 2009]

BetriebswirtInnen mit Vertriebs- und Marketing-Know-how werden am stärksten gesucht.

Dänemark – Schwierigkeiten bei der Integration von BachelorabsolventInnen in den Arbeitsmarkt

Die neuen Abschlüsse, drei Jahre zum Bachelor⁶⁰ und zwei Jahre zum Kandidaten, der dem Master entspricht, wurden in Dänemark bereits seit 1989 fast flächendeckend im dänischen Universitätssystem eingeführt.

Die neuen Studienabschlüsse versprachen zunächst eine positive Akzeptanz am Arbeitsmarkt. Man erwartete sich eine Verkürzung der Studiendauer und jüngere, flexiblere AbsolventInnen. Als die ersten StudienabgängerInnen auf den Arbeitsmarkt drängten, zeigte sich jedoch, dass insbesondere die BachelorabsolventInnen schwer in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Die Gründe dafür sind vielfältig, beispielsweise besteht eine starke Konkurrenz zu den AbsolventInnen mit Masterabschluss. Der Lohnunterschied ist unerheblich und dänische Unternehmen erwarten grundsätzlich unmittelbar einsetzbare Arbeitskräfte. Wenn das Unternehmen selbst weiterbildet, dann geht es zumeist um konkrete Umstellungen am Arbeitsplatz (z.B. im IT-Bereich). Entgegen den ursprünglichen Erwartungen sind es zudem die etwas älteren Studierenden – darunter viele Frauen – die den Einstieg mit dem Bachelorabschluss versuchen. Aufgrund des schwierigen Einstiegs in den Arbeitsmarkt studieren daher viele BachelorabsolventInnen weiter. Eine Rolle spielt auch die Konjunktur, das heißt in Mangelbereichen, wo ständig Arbeitskräfte gesucht werden, können sich auch die Bachelors durchsetzen. So wurde beispielsweise von Universität und Industrie zur Förderung des technisch-naturwissenschaftlichen Nachwuchses ein 3-jähriges Bachelorprogramm (mit Praktikum) entwickelt, das sehr erfolgreich ist.⁶¹ Darüber hinaus ist die Situation am dänischen Arbeitsmarkt derzeit für AkademikerInnen generell gut. Die Arbeitslosenquote dieser Gruppe lag Anfang 2008 mit 2,4 % auf einem Rekordtief. Gute Chancen haben vor allem IngenieurInnen, NaturwissenschaftlerInnen und MedizinerInnen. Aber auch mit einem Abschluss in Wirtschaftswissenschaften, Jus und Sozialwissenschaften sind die Aussichten am Arbeitsmarkt gut. Am schwierigsten ist die Situation für die GeisteswissenschaftlerInnen. Unter ihnen ist die Arbeitslosigkeit mit etwa 5 % am höchsten.⁶²

Litauen – hoher Fachkräftemangel, grundsätzlich starke Nachfrage nach AkademikerInnen

Das Universitätsstudium in Litauen besteht aus drei Stufen. Nach dreieinhalb bis viereinhalb Jahren kann der erste Abschluss „Bakalauras“ erworben werden, der dem Grad Bachelor entspricht.⁶³ Danach kann ein eineinhalbjähriges Aufbaustudium absolviert werden, das entweder zum Magistras, der dem Mastergrad entspricht, oder einem berufsqualifizierenden Abschluss (zum Beispiel für Mediziner) führt. Außerdem gibt es drei Varianten von postgradualen Studiengängen (für Medizin, Kunst und Doktorat).

⁶⁰ In den Fachrichtungen Medizin, Veterinärmedizin und Pharmazie kann kein Bachelorgrad, sondern nach fünf- bis sechseinhalb Jahren ausschließlich der Abschluss "Candidatus" erworben werden.

⁶¹ Vgl. www.oefg.at/text/workshop/beitrag_5.html [22.6. 2009]

⁶² Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_7034/DE/LaenderEU/Daenemark/Studium/studium-knoten.html_nnn=true#doc7038bodyText7 [22.6. 2009]

⁶³ Das Lehramts-, Ingenieur- oder Kunststudium kann auch mit dem "Diploma" abgeschlossen werden.

Litauen verzeichnet seit Jahren ein stabiles Wirtschaftswachstum, weite Teile der litauischen Industrie leiden aber zunehmend unter Arbeitskräftemangel. Die Chancen am Arbeitsmarkt sind daher für AkademikerInnen grundsätzlich gut. Es ist anzunehmen, dass dies auch auf AbsolventInnen mit einem Bachelorabschluss zutrifft. Besonders stark nachgefragt werden beispielsweise BauingenieurInnen, ArchitektInnen, IngenieurInnen für Elektrotechnik, Maschinenbau und Computersysteme. Auch Marketing-, Versicherungs-, Werbe- und FinanzexpertInnen werden gesucht. Das Gleiche gilt für ÄrztInnen und AbsolventInnen naturwissenschaftlicher Fächer wie Physik, Mathematik oder Chemie. Weniger gute Chancen haben Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen sowie Agrar- und ForstwirtInnen.⁶⁴

Vereinigtes Königreich (UK) – Gute Integration von BachelorabsolventInnen in den Arbeitsmarkt

Im Vereinigten Königreich (England, Schottland, Wales und Nordirland) stellt der Bachelor wie im gesamten angelsächsischen Bereich einen „kompletten, vom Arbeitsmarkt akzeptierten Erstabschluss“ dar. Anders als im deutschsprachigen Raum werden von den angelsächsischen Unternehmen an BachelorabsolventInnen weniger hohe Erwartungen gesetzt. Es wird „eingesehen“, dass es sich um einen Erstabschluss und nicht um einen Zweitabschluss handelt. Der Bachelor wird als breite Grundausbildung betrachtet, auf der später im Betrieb aufgebaut werden kann.

„Im angelsächsischen Raum funktioniert das zweiphasige Studiensystem nicht zuletzt deshalb, weil die Unternehmen darauf eingestellt sind, dass die AbsolventInnen eine gewisse ‚Anlernphase‘ im Unternehmen benötigen.“⁶⁵

Grundsätzlich kommen aber aufgrund der Finanzkrise auf alle HochschulabgängerInnen derzeit schwere Zeiten zu. Aufgrund der Bemühungen der letzten circa 10 Jahre, die AkademikerInnenquote zu erhöhen, strömen derzeit besonders viele junge AkademikerInnen auf den Arbeitsmarkt. Und das in einer wirtschaftlichen Situation, in der viele ArbeitgeberInnen eher Personal abbauen als rekrutieren. Das betrifft natürlich besonders den Finanzbereich und den Handel. Die Regierung bemüht sich daher, die mehr als 400.000 AkademikerInnen, die im Sommer 2009 auf den Arbeitsmarkt drängen, bei der Jobsuche zu unterstützen.⁶⁶

Irland- grundsätzlicher AkademikerInnenmangel, starke Nachfrage auch nach höheren Universitätsabschlüssen

Der Aufbau des Studiums an den Universitäten in Irland entspricht dem britischen Modell. Nach mindestens drei Jahren⁶⁷ kann ein Bachelorabschluss erworben werden, nach ein bis drei Jahren der Masterabschluss und das Promotionsstudium dauert zwei bis drei Jahre. Der Bachelor in den geistes- und naturwissenschaftlichen Fächern wird noch einmal nach den Qualifikationsstufen „general“ oder „honours“ unterschieden. Letzterer ist spezialisierter, findet auf

⁶⁴ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_7326/DE/LaenderEU/Litauen/Studium/studium-knoten.html_nnn=true#doc7330bodyText7

⁶⁵ Lassnigg, Lorenz/Unger, Martin/Pechar, Hans/Pellert, Ada/Schmutzer-Hollensteiner, Eva/Westerheijden, Don F. (2003): Review des Auf- und Ausbaus des Fachhochschulsektors. IHS, IFF, chep 2003, Seite 258.

⁶⁶ Vgl. Rötzer, Florian (12.01.2009): Britische Regierung schnürt Rettungspaket für Hochschulabsolventen. (www.heise.de/tp/blogs/8/121498) [17.9. 2009]

⁶⁷ Bei manchen Studienfächern wie z.B. Medizin sind es 6 Jahre.

einem höheren Niveau statt und berechtigt zur Aufnahme eines Master- bzw. Promotionsstudiums.

Obwohl immer mehr IrInnen studieren, gibt es nach wie vor zu wenige AkademikerInnen. Verglichen mit anderen OECD-Ländern ist die Zahl der Studierenden, die nach dem Bachelor noch einen Master- oder Doktorgrad erwerben, gering. Das gilt besonders für den Bereich Technik oder Medizin. In vielen Branchen herrscht daher ein Mangel an Fachkräften, so dass diese oft aus dem Ausland rekrutiert werden müssen. Gute Chancen hat man beispielsweise mit einem Abschluss in Bauingenieurwesen oder Architektur. Das gilt grundsätzlich auch für den Bachelor, weil es in den Ingenieurstudiengängen überhaupt immer weniger StudienanfängerInnen gibt. Gesucht werden auch ÖkonomInnen im Finanz- und Marketingbereich (auch hier reicht unter Umständen ein Bachelorabschluss) sowie MedizinerInnen und NaturwissenschaftlerInnen.

Insgesamt ist aufgrund des AkademikerInnenmangels in Irland also davon auszugehen, dass die arbeitsmarktpolitische Situation für BachelorabsolventInnen (in den entsprechend nachgefragten Fächern bzw. Branchen) grundsätzlich gut ist. Besonders gesucht werden in Irland allerdings auch AbsolventInnen mit höheren Universitätsabschlüssen wie etwa einem Master- oder Doktorgrad.⁶⁸

2.3.3 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Süd- und Südosteuropas: Italien, Spanien, Griechenland und Slowenien

In den hier beispielhaft herausgegriffenen Ländern gibt es zumeist noch weniger Erfahrungen mit BachelorabsolventInnen. Insbesondere in **Spanien** und **Griechenland** ist das neue Studiensystem noch kaum etabliert. In **Italien**, wo es die neuen Studienabschlüsse bereits seit dem Studienjahr 2001/02 gibt, konnte die besonders schwierige Situation junger AkademikerInnen beim Berufseinstieg durch den Bachelorabschluss nicht wesentlich verbessert werden. Auch **Slowenien** hat noch zu wenige Erfahrungen mit BachelorabsolventInnen, grundsätzlich sind die arbeitsmarktpolitischen Chancen für AkademikerInnen aber gut.

Italien – Schwierigkeiten beim Berufseinstieg konnten noch nicht wesentlich verbessert werden

Seit dem Studienjahr 2001/02 heißt der erste akademische Abschluss, der nach drei Jahren erworben werden kann und der dem Bachelorabschluss entspricht, „laurea“. Danach gibt es die Möglichkeit eines zweijährigen Aufbaustudiengangs, der die Fortführung des Studiums mit wissenschaftlicher Vertiefung und Spezialisierung vorsieht (Abschluss "laurea specialistica")⁶⁹. Nach beiden Abschlussarten kann ein mindestens einjähriges Masterstudium absolviert werden.

Der **Berufseinstieg** für junge AkademikerInnen gestaltet sich in Italien **schwierig**. Oft vergeht vom Studienabschluss bis zum ersten „offiziellen“ und

⁶⁸ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_7206/DE/LaenderEU/Irland/Studium/studium-knoten.html_nnn=true#doc7422bodyText7

⁶⁹ Die Fächer Pharmazie, Chemie, technische Pharmazie, Human-, Zahn- und Veterinärmedizin sowie Architektur und einige ingenieurwissenschaftliche Studiengänge dauern allerdings mindestens 5 bis 6 Jahre. Andere Berufe, z.B. im Rechtswesen (Richter, Staatsanwalt, Rechtsanwalt) oder in Unterricht und Bildung, erfordern 5 Jahre Studium (laurea + laurea specialistica). In diesen Bereichen ist es also nicht möglich, mit einem Bachelorabschluss ins Berufsleben einzusteigen.

festen Arbeitsverhältnis ein Zeitraum von bis zu 3 Jahren. Davor ist die Situation überwiegend von prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Vielen StudienabgängerInnen fehlt es an beruflicher Praxis, die Studiendauer und die Zahl der StudienabbrecherInnen sind in Italien „traditionell“ hoch⁷⁰. Mit der Studienreform erhoffte man sich daher eine Verbesserung der Situation. Die neu eingeführten dreijährigen Studiengänge sind praxisnäher geworden und stärker an den Erfordernissen konkreter Berufsbilder orientiert. Auch die Masterstudiengänge sollen durch einen hohen Praxisbezug den Einstieg ins Berufsleben erleichtern⁷¹. Bis jetzt hat sich die Situation allerdings auch für die Laurea-AbsolventInnen noch nicht wesentlich verbessert.⁷²

Dabei sind die beruflichen Aussichten für HochschulabsolventInnen grundsätzlich nicht schlecht, sie hängen aber stark von der Studienrichtung ab. Gute Chancen gibt es beispielsweise für MedizinerInnen (in diesem Bereich gibt es aber keinen Bachelorabschluss), PflegewissenschaftlerInnen sowie für Elektro- und IT-IngenieurInnen. Relativ zahlreich sind auch die Jobangebote für WirtschaftswissenschaftlerInnen. Für AbsolventInnen eines naturwissenschaftlichen Faches (z.B. Chemie, Pharmazie [in diesen beiden Fächern gibt es keinen Bachelorabschluss], Geologie, Biologie) ist der Arbeitsmarkt ungünstiger. Wie in vielen anderen europäischen Ländern haben auch in Italien Geistes- und Sozialwissenschaftler die größten Probleme beim Übergang von der Hochschule in den Beruf.⁷³ Auffällig sind die niedrigen Verdienste in Italien: Ein Jahr nach Studienabschluss verdienen BachelorabsolventInnen im Durchschnitt etwa 1000 Euro netto. Gerade junge FreiberuflerInnen arbeiten viel und verdienen wenig.

Spanien – neues Studiensystem noch kaum etabliert

Mit dem Universitätsgesetz von 2001 wurden die Voraussetzungen für die Anpassung des spanischen Studiensystems an die zweistufige Bachelor- und Masterstruktur geschaffen. Die Umstellung sollte ursprünglich bis spätestens Oktober 2006 abgeschlossen sein, ist allerdings in Verzug geraten, so dass die meisten spanischen Universitäten nach wie vor traditionell ausbilden.

Daher gibt es noch kaum Erfahrungen mit den neuen Bachelor- und Masterabschlüssen. Grundsätzlich gestaltet sich der Berufseinstieg von jungen AkademikerInnen in Spanien derzeit aber schwierig. Im Jahr 2008 lag die Arbeitslosigkeit in Spanien insgesamt bei circa 9,6 %, wobei es für junge AkademikerInnen noch schwerer ist eine Anstellung zu finden. Jeder fünfte Spanier unter 25 Jahren war 2008 als arbeitslos gemeldet.⁷⁴ Dieser hohe Anteil ist aber auch darauf zurückzuführen, dass es in Spanien eine außerordentlich hohe Quote an HochschulabsolventInnen gibt.⁷⁵ Häufig ist das Phänomen der sogenannten "1000-Euro-Beschäftigten" zu beobachten, wobei AbsolventInnen 1000 Euro in meist niedrig qualifizierten Tätigkeiten verdienen in der Hoffnung auf

⁷⁰ Viele StudentInnen brechen ihr Studium ab, wenn sie einen fixen Job angeboten bekommen.

⁷¹ Für deren Absolvierung werden aber auch an den staatlichen Universitäten oft hohe Studiengebühren verlangt.

⁷² Vgl. www.italienwelten.de/Arbeitsmarkt_Akademiker.626.0.html

⁷³ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2780/DE/LaenderEU/Italien/Studium/studium-knoten.html_nnn=true Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

⁷⁴ Vgl. www.eiss.es/akademiker-spanien/index.html [22.6. 2009]

⁷⁵ Vgl. www.bmas.de/coremedia/generator/24660/generationpraktikum_eu_mitgliedsstaaten.html [22.6. 2009]

Übernahme in ein echtes und angemessen vergütetes Beschäftigungsverhältnis.⁷⁶ Am ehesten gefragt sind derzeit AbsolventInnen der Fächer Maschinenbau, Pharmazie, Logistik, Wirtschaftsingenieurwesen, Finanzwesen und Controlling. Ein Überangebot gibt es hingegen beispielsweise in den Fächer Jura, Architektur, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Marketing.⁷⁷

Griechenland – Bachelor noch nicht eingeführt

In Griechenland gibt es ein vierjähriges Grundstudium und ein zweijähriges Aufbaustudium (Abschluss Diplom). Das Promotionsstudium dauert mindestens drei Jahre. Obwohl auch Griechenland bereits 1999 die Bologna-Erklärung unterschrieben hat und bis zum Jahr 2010 unter anderem ein zweistufiges Studiensystem (Bachelor und Master) einführen muss, haben die Universitäten die Reform noch nicht voll umgesetzt. Den Bachelor an sich gibt es in Griechenland bisher nicht. Seitens des Ministeriums für Erziehung und Religion wird der Abschluss des vierjährigen Grundstudiums dem Bachelor gleichgesetzt.

Die Situation am Arbeitsmarkt ist für AkademikerInnen in Griechenland derzeit aber grundsätzlich schwer. Stark nachgefragt sind lediglich WirtschaftswissenschaftlerInnen, die in der Buchhaltung oder als WirtschaftsprüferInnen arbeiten wollen, sowie Maschinenbau- und ElektroingenieurInnen und LehrerInnen. In allen anderen Fachbereichen gibt es einen BewerberInnenüberhang. Die AkademikerInnenarbeitslosigkeit ist in Griechenland daher höher als in anderen Ländern. Als besonders schwierig gestaltet sich insbesondere der Berufseinstieg, AbsolventInnen sind oft lange Zeit arbeitslos oder müssen sich mit einfachen Jobs durchschlagen, bis sie eine geeignete Stelle bekommen.⁷⁸

Slowenien - grundsätzlich gute Chancen für AkademikerInnen

Die slowenischen Universitäten stellen ihre Lehre seit einiger Zeit auf Bachelor-, Master- und Doktorstudiengänge um. Den Bachelorabschluss erhält man nach drei bis vier Jahren, den Masterabschluss nach ein bis zwei Jahren und das Doktoratsstudium dauert drei Jahre. Daher gibt es auch hier noch keine ausreichenden Erfahrungen mit dem Bachelorabschluss. Slowenien als das wirtschaftlich stärkste Land unter den neuen Mitgliedern der EU bietet aber grundsätzlich sehr gute Chancen für AkademikerInnen. Gesucht werden vor allem IngenieurInnen in den Bereichen Bau- und Vermessungswesen, Maschinenbau und Elektrotechnik. Sehr gute Chancen haben auch AbsolventInnen der Pharmazie, der Informatik, der Medizin und der Zahnmedizin. Weniger gut ist die Situation am Arbeitsmarkt beispielsweise für WirtschaftswissenschaftlerInnen, JuristInnen, sowie Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen.⁷⁹

⁷⁶ Vgl. www.bmas.de/coremedia/generator/24660/generationpraktikum_eu_mitgliedsstaaten.html [22.6. 2009]

⁷⁷ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2788/DE/LaenderEU/Spainien/Studium/studium-knoten.html_nnn=true [22.6. 2009]

⁷⁸ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_958/DE/LaenderEU/Griechenland/Studium/studieren-Haupttext.html#doc7420bodyText7 [22.6. 2009]

⁷⁹ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_7326/DE/LaenderEU/Slowenien/Studium/studium-knoten.html_nnn=true#doc7330bodyText7 [22.6. 2009]

2.3.4 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Osteuropas: Ungarn, Tschechien, Polen und Slowakei

Die arbeitsmarktpolitische Situation für HochschulabsolventInnen ist in **Tschechien, Polen** und der **Slowakei** grundsätzlich gut. In beiden Ländern gibt es insbesondere eine starke Nachfrage nach AbsolventInnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge, sodass man davon ausgehen kann, dass in diesem Bereich der Berufseinstieg auch mit einem Bachelorabschluss gut gelingt. Zudem klagen ArbeitgeberInnen über fehlende praktische Berufserfahrung sowie mangelnde Kompetenzen im Bereich der Soft Skills. Werden die Bachelorstudiengänge um genau diese Elemente des Berufsfeldbezugs ergänzt, könnte man damit die Situation der BachelorabsolventInnen sicher weiter verbessern. In **Ungarn** wurden erst ab dem Wintersemester 2005/06 die ersten Bachelorstudiengänge eingeführt. Die Akzeptanz der neuen Abschlüsse am Arbeitsmarkt wird aber voraussichtlich positiv sein, da sie den bisherigen Abschlüssen inhaltlich zwar ähnlich, aber praxisorientierter sind. Außerdem wird davon ausgegangen, dass zahlreiche Arbeitsplätze in der Industrie sogar eher ein Bachelor-Qualifikationsniveau erforderlich machen.

Ungarn – voraussichtlich gute Akzeptanz von BachelorabsolventInnen vor allem im technischen Bereich

Die Einführung der gestuften Studiengänge in Ungarn war Teil einer großen Studienstrukturreform, die auch die Hochschuleinrichtungen selbst betraf. So wurde beispielsweise die Trennung zwischen Universitäten und Colleges bezüglich ihres Bildungsauftrags aufgehoben. Ein wichtiges Ziel der Studienstrukturreform war dabei auch, mit einem Bachelorabschluss beschäftigungsfähig zu sein.

In Ungarn wurden zuerst, ab dem Wintersemester 2005/06, die Bachelorstudiengänge und danach erst die Masterstudiengänge eingeführt. Dadurch gibt es seitens der ArbeitgeberInnen noch kaum Erfahrungen mit den BachelorabsolventInnen. Derzeit herrscht aber noch Unsicherheit, insbesondere bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit von universitären BachelorabsolventInnen.

Die Akzeptanz von BachelorabsolventInnen in den technischen Fächern kann allerdings relativ gut abgeschätzt werden. Im Vergleich zu den jetzigen College-Abschlüssen, die sehr gut am Arbeitsmarkt ankommen, wurde die theoretische Ausbildung erweitert und mehr Spielraum für Praxisphasen geschaffen. Nachdem die mangelnde Praxiserfahrung von HochschulabsolventInnen in Ungarn schon lange kritisiert wird, spricht das zusätzlich für eine gute Akzeptanz von Bachelorabschlüssen – vorausgesetzt auch alle anderen Studiengänge werden entsprechend praxisorientiert gestaltet. Außerdem sind Hochschulangehörige und Studierende der Meinung, dass zahlreiche Arbeitsplätze in der Industrie sogar eher ein Bachelor-Qualifikationsniveau erforderlich machten.

Tendenziell wird der Einsatzbereich von universitären BachelorabsolventInnen eher auf der mittleren Ebene gesehen (z.B. Produktion und Logistik, weniger Managementfunktionen). Im Forschungsbereich beschäftigen die Unternehmen vorwiegend bzw. ausschließlich DoktorandInnen oder Promovierte.⁸⁰

⁸⁰ Vgl. Alesi, Bettina/Bürger, Sandra/Kehm, Barbara M./Teichler, Ulrich (2005): Stand der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen im Bologna-Prozess sowie in ausgewählten Ländern Europas im Vergleich zu Deutschland.

Grundsätzlich ist die Arbeitsmarktsituation in Ungarn derzeit eher ungünstig. Auch die Arbeitsmarktchancen für AkademikerInnen sind, insbesondere im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, mäßig. Vor allem der Übergang von der Hochschule in den Beruf ist schwierig. Unternehmen, die HochschulabgängerInnen erste Praxiserfahrungen ermöglichen, bekommen staatliche Zuschüsse. Trotzdem gehen viele gut ausgebildete junge UngarInnen ins Ausland, um dort erste Praxiserfahrungen zu sammeln.⁸¹

Tschechien – grundsätzlich gute arbeitsmarktpolitische Chancen für AkademikerInnen, aber mangelnder Berufsfeldbezug der Bachelorstudiengänge

Das Studiensystem in Tschechien ist ebenfalls dreistufig. Der Abschluss „Bakalář“ entspricht dem Bachelorgrad und kann nach drei bis vier Jahren erworben werden. Der Magisterabschluss kann nach ein bis drei Jahren (in manchen Fächern auch erst nach fünf bis sechs Jahren) erworben werden und entspricht dem Mastergrad. Das Promotionsstudium dauert in der Regel drei Jahre.

Die Lage am Arbeitsmarkt ist für HochschulabsolventInnen gut. Obwohl die Zahl der AbsolventInnen in den letzten 10 Jahren fast um die Hälfte gestiegen ist, liegt deren Arbeitslosigkeit mit 1,8 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt (4,4 %). Nach Angaben der Arbeitsämter gehören Maschinenbau, Bauwesen und Elektrotechnik zu den Fächern, in welchen die AbsolventInnen die besten Chancen am Arbeitsmarkt haben. Für AbsolventInnen in den Bereichen Sozialfürsorge und Gesundheitswesen ist die Situation ebenfalls gut. Gute Prognosen gibt es beispielsweise auch für die Bereiche Forschung und Entwicklung, für das Schulwesen, für Verkehr und Kommunikation sowie für die Optik-Industrie.

Das System der studienbegleitenden Praktika ist in Tschechien auch für Bachelorstudiengänge noch nicht ausgebaut. Gleichzeitig ist das größte Hindernis beim Berufseinstieg für AbsolventInnen der Mangel an praktischen Erfahrungen. Zudem klagen ArbeitgeberInnen über Mängel in den Bereichen Fremdsprachen, Kommunikation, selbstständiges Arbeiten und Problemlösung⁸². Werden die Bachelorstudiengänge in den nächsten Jahren um genau diese Elemente des Berufsfeldbezugs ergänzt, spricht das für eine positive Akzeptanz der BachelorabsolventInnen am tschechischen Arbeitsmarkt.

Polen – grundsätzlich gute arbeitsmarktpolitische Chancen für AkademikerInnen, aber mangelnder Berufsfeldbezug der Bachelorstudiengänge

In Polen gibt es seit 1990 das dreigliedrige Studiensystem. Dem Bachelorstudium entspricht das „Licencijat“, das drei bis vier Jahre lang dauert. Danach kann ein zweijähriges Masterstudium angeschlossen werden und daran ein Doktoratsstudium.

Derzeit mangelt es an Daten über die Akzeptanz von Bachelorabschlüssen am Arbeitsmarkt. Grundsätzlich ist die Lage am Arbeitsmarkt in Polen derzeit aber günstig. Auch AkademikerInnen haben relativ gute Aussichten, eine Beschäftigung

⁸¹ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2820/DE/LaenderEU/Ungarn/Studium/studium-knoten.html_nnn=true [17.6. 2009]

⁸² Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_7386/DE/LaenderEU/TschechischeRepublik/Studium/studium-knoten.html_nnn=true#doc7390bodyText7 [17.6. 2009]

zu finden – jedoch nicht in allen Branchen. Gute Möglichkeiten gibt es für InformatikerInnen und IngenieurInnen, vor allem in den Bereichen Maschinenbau, Bau, Bergbau, Elektro- und Umweltschutz. Für den Bau und im Umweltschutz werden im Jahr 2009 voraussichtlich fast 8.000 IngenieurInnen gesucht. Grund für den Mangel an Hochqualifizierten mit technischer Ausbildung ist, dass in Polen zwar überdurchschnittlich viele junge Menschen studieren, die technischen Studiengänge bislang jedoch noch nicht so begehrt sind – die Tendenz ist aber steigend. Zudem mangelt es der Universitätsausbildung im technischen Bereich an Praxisbezug und Möglichkeiten, in Unternehmen Praktika zu absolvieren. Auch in anderen Bereichen suchen Unternehmen vor allem AbsolventInnen mit praktischen Erfahrungen, aber auch Fremdsprachenkenntnissen, sowie Kooperations- und Teamfähigkeit.⁸³ Vorausgesetzt, dass die Bachelorstudiengänge um die entsprechenden Elemente des Berufsfeldbezugs erweitert werden (z.B. Praxis, Soft Skills) sprechen diese Tendenzen für eine steigende Akzeptanz von Bachelorabschlüssen.

Slowakei – angespannte Situation am Arbeitsmarkt, für AkademikerInnen vergleichsweise gute Chancen

Das slowakische Studiensystem ist ebenfalls dreistufig aufgebaut. Der erste Abschluss „Bakalár“, der nach drei bis vier Jahren erworben werden kann, entspricht dem Abschluss „Bachelor“. Die Abschlüsse „Magister“ (Mgr.), „Inzinier“ (Ing.) und „Doktor“ entsprechen dem Abschluss Master und können nach vier bis sechs Jahren erworben werden. Das Promotionsstudium dauert drei Jahre und endet mit dem akademischen Grad PhD.

Die Lage am Arbeitsmarkt in der Slowakei ist grundsätzlich angespannt. Mit 10 % herrscht dort die höchste Arbeitslosenquote der Europäischen Union. In den letzten Jahren hat sich die Situation aufgrund eines robusten Wirtschaftswachstums und aufgrund von Strukturreformen am Arbeitsmarkt aber verbessert. Für HochschulabsolventInnen sind die Chancen am Arbeitsmarkt aber vergleichsweise gut und verbessern sich auch zunehmend. Auch in der Slowakei herrscht in einigen Berufen Fachkräftemangel, wie beispielsweise im Maschinenbau und im Bauwesen. Aufgrund der intensiven Bautätigkeit werden ArchitektInnen, RaumplanerInnen, VermessungsingenieurInnen, BauingenieurInnen und HochbauingenieurInnen besonders stark nachgefragt. Sehr gefragt sind beispielsweise auch AbsolventInnen der Fächer Informatik und Elektrotechnik, IngenieurInnen für Verkehrswesen, für Nachrichten und Kommunikationstechnik sowie für Lebensmitteltechnologie. Aber auch NaturwissenschaftlerInnen wie MathematikerInnen und PhysikerInnen haben gute Chancen. Etwas schlechter sieht die Situation für Agrar- und ForstwirtschaftlerInnen aus.⁸⁴

Insgesamt ist, was den Bachelorabschluss betrifft, wieder davon auszugehen, dass in den Bereichen, in denen ein akuter Mangel an qualifizierten Arbeitskräften herrscht (Maschinenbau, Bauwesen), auch BachelorabsolventInnen gute Chancen am Arbeitsmarkt haben. Bei den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist

⁸³ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2800/DE/LaenderEU/Polen/Studium/Studium-knoten.html_nnn=true [22.6. 2009]

⁸⁴ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_7362/DE/LaenderEU/SlowakischeRepublik/Studium/studium-knoten.html_nnn=true#doc7366bodyText7 [22.6. 2009]

zudem ein Rückgang der AbsolventInnenzahl zu beobachten, so dass hier der Berufseinstieg auch mit einem Bachelor gelingen wird.

2.3.5 Die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern Westeuropas: Belgien, Frankreich und Niederlande

Die Situation in den hier vorgestellten Ländern ist wiederum eher heterogen. Während der Bachelorabschluss in **Belgien** nicht zuletzt aufgrund des höheren Praxisbezugs gut am Arbeitsmarkt akzeptiert ist, besteht in den **Niederlanden** derzeit noch Skepsis gegenüber den universitären BachelorabsolventInnen. Das liegt unter anderem auch daran, dass die Bachelorstudiengänge bis jetzt kaum so gestaltet sind, dass sie den Übergang ins Berufsleben erleichtern. Vielmehr werden sie als Übergang zum Masterstudium betrachtet. Erst 2009 soll in ganz **Frankreich** die Umstellung auf das neue Studiensystem abgeschlossen sein. Die Akzeptanz der Bachelorabschlüsse wird aber voraussichtlich positiv sein, da sich die ebenfalls dreijährigen Vorgängerstudien gut in den französischen Arbeitsmarkt integriert haben. Insgesamt ist die Situation der französischen HochschulabsolventInnen aber nicht unproblematisch.

Belgien – praxisorientierte Bachelorstudiengänge kommen den Anforderungen vieler ArbeitgeberInnen entgegen

Das Studiensystem in Belgien ist bereits dreigliedrig. Der Bachelorabschluss kann nach drei Jahren erworben werden, der Masterabschluss nach einem Jahr und das Promotionsstudium dauert zwei Jahre. Das Masterstudium wurde in Belgien erst mit dem Wintersemester 2007/08 eingeführt. Nur der Bachelorabschluss einer Universität ermöglicht automatisch ein Masterstudium. Ansonsten müssen zusätzliche Anforderungen erfüllt werden und unter Umständen ein Brückenkurs absolviert werden.

Insgesamt gestaltet sich der Berufseinstieg für junge Leute in Belgien schwierig, für HochschulabsolventInnen sieht die Lage aber günstiger aus als für geringer Qualifizierte. In der wirtschaftlich stärksten Region Flandern werden derzeit besonders AbsolventInnen des Bachelorstudiengangs Gezondheidszorg (Pflegerwissenschaften) gesucht, zum Beispiel in den Bereichen Psychiatrie und Geriatrie. Zudem kommen angehende Bau- und ElektroingenieurInnen, LogopädiInnen und NahrungsmitteltechnologInnen mit einem Bachelorabschluss ohne Probleme auf dem Arbeitsmarkt unter. MasterabsolventInnen haben in folgenden Bereichen sehr gute Chancen: Industriedesign, Arbeitsmedizin, Nautische Wissenschaften, Agrar- und Biotechnologie, Chemie, Elektroingenieur- und Bauingenieurwissenschaften und Architektur. Schlechter sieht die Situation in der Sozialarbeit aus, in den Medien, der Kunst, der Musik und Kulturarbeit. Hier übersteigt die Zahl der AbsolventInnen die der freien Stellen.

Viele Unternehmen rekrutieren ihre Fach- und Führungskräfte direkt an den Hochschulen und schreiben entsprechende Stellen nicht öffentlich aus. Auf Berufserfahrung legen die Personalverantwortlichen besonders viel Wert. Insofern kommen ihnen die eher praxisorientierteren Bachelorstudiengänge sehr entgegen.⁸⁵

⁸⁵ Vgl. www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2744/DE/LaenderEU/Belgien/Studium/studium-knoten.html_nnn=true [17.6. 2009]

Frankreich – Voraussichtlich positive Akzeptanz der neuen Studiengänge bei grundsätzlich schwieriger Situation für HochschulabsolventInnen

Der Prozess der Umstellung auf die neue Studienstruktur verlief in Frankreich relativ langsam und in Form von zeitlich versetzten regionalen Wellen. Bis 2009 soll dieser Prozess aber in ganz Frankreich abgeschlossen sein. Insofern ist es also noch etwas zu früh, um allgemein gültige Aussagen über die Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt treffen zu können. Der Bachelorabschluss heißt in Frankreich „licence“, ein Begriff, der schon vorher für einen Abschluss, der nach einer dreijährigen Studienzeit erworben werden konnte, in Gebrauch war. In den meisten Fachrichtungen wird daher mit einer positiven Akzeptanz der neuen Studiengänge gerechnet, da sich auch die AbsolventInnen der vorherigen dreijährigen Licence-Studiengänge gut auf dem französischen Arbeitsmarkt etabliert haben. In einigen Fachrichtungen, wie zum Beispiel Jura, wird allerdings ein weiterführendes Studium in einem Masterstudiengang unbedingt empfohlen.⁸⁶

Die Situation der französischen HochschulabsolventInnen ist aber generell problematisch. Insbesondere mit dem Abschluss eines geistes- oder kulturwissenschaftlichen Studiums sollte man sich am Arbeitsmarkt nicht allzu viel versprechen. Das Klima in der Arbeitswelt ist rau, die Stellensuche und die berufliche Orientierung gestalten sich oft schwierig. Nichtsdestotrotz ist die Arbeitslosenquote unter AkademikerInnen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen noch im gemäßigten Bereich. Auch wer an einer französischen Eliteuniversität studiert hat, verfügt über bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.⁸⁷

Niederlande – derzeit noch Skepsis gegenüber den universitären BachelorabsolventInnen

In den Niederlanden verlief die Einführung der gestuften Studiengänge eher rasch. Bereits 2003 wurden schon etwas mehr als die Hälfte der Studiengänge an den Universitäten in der neuen Struktur angeboten. Die Umstellung wurde allerdings dadurch erleichtert, dass sich die Dauer der Studiengänge in den meisten Fällen kaum verändert hat. So wurden die bisher vierjährigen Studiengänge an den Universitäten in dreijährige Bachelor- und zumeist einjährige Masterstudiengänge umgewandelt. Grundsätzlich sollen mit der Umstellung auch an den Universitäten arbeitsmarktorientierte Studiengänge angeboten werden. In der Praxis sieht es derzeit allerdings so aus, dass an den Universitäten weiterhin eher wissenschaftsorientierte und an den sogenannten Hogescholen („Hochschulen“) eher arbeitsmarktorientierte Studiengänge angeboten werden.

Derzeit bleibt noch abzuwarten, wie der Arbeitsmarkt auf die universitären BachelorabsolventInnen reagieren wird. Es gibt aber durchaus kritische Stimmen seitens der ArbeitgeberInnen. Das liegt unter anderem auch daran, dass die universitären Bachelorstudiengänge bis jetzt nur selten so angelegt werden, dass sie den Übergang ins Berufsleben erleichtern. Vielmehr wird der Bachelorabschluss seitens der Universitäten als Übergang zu einem Masterstudium betrachtet. Das heißt, dass die Bachelorstudiengänge sehr allgemein angelegt sind, während die Masterstudiengänge der fachlichen Spezialisierung dienen sollen. Das trägt zusätzlich dazu bei, dass die Arbeitsmarktrelevanz der Bachelors von vielen Unternehmen gering eingeschätzt wird.

⁸⁶ Vgl. Alesi, Bettina/Bürger, Sandra/Kehm, Barbara M./Teichler, Ulrich (2005): Stand der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen im Bologna-Prozess sowie in ausgewählten Ländern Europas im Vergleich zu Deutschland.

⁸⁷ Vgl. www.eiss.es/akademiker-frankreich/index.html [16.6. 2009]

Die besten Chancen haben universitäre BachelorabsolventInnen noch in großen Unternehmen. Dort sind die Erwartungen an die „Berufsfertigkeit“ von HochschulabsolventInnen geringer. Außerdem haben viele Großunternehmen Berufseinführungsprogramme und es ist organisatorisch oft leichter möglich, dass MitarbeiterInnen berufsbegleitend oder Teilzeit ein Masterstudium durchführen. Dennoch scheint derzeit unter den ArbeitgeberInnen die Einstellung zu überwiegen, dass bei der Einstellung von UniversitätsabsolventInnen AbsolventInnen von Masterstudiengängen, die über die darin vermittelten speziellen Fachkenntnisse verfügen, gegenüber den BachelorabsolventInnen bevorzugt werden.⁸⁸

Grundsätzlich sind aber die Arbeitsmarktchancen von AkademikerInnen in den Niederlanden derzeit generell sehr gut. Besonders günstig ist die Situation für AbsolventInnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften. In diesen Fächern herrscht großer Nachwuchskräftemangel.⁸⁹

2.3.6 Vergleichende Zusammenfassung

Wie bereits eingangs erwähnt, erfolgte die Umstellung auf das mehrstufige Studiensystem mit den entsprechenden Abschlüssen unterschiedlich schnell, oft wenig einheitlich und nicht immer vollständig. Dementsprechend unterschiedlich ist auch die arbeitsmarktpolitische Situation von BachelorabsolventInnen in Europa. Trotzdem lassen sich einige Trends erkennen, die in vielen Ländern ähnlich sind. Immerhin ist die Einführung der gestuften Studiengänge für die meisten Länder noch relativ neu und eine direkte Folge der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung.

Länder, in denen BachelorabsolventInnen **keine Probleme** am Arbeitsmarkt haben, wie beispielsweise Schweden oder das Vereinigte Königreich, haben bereits lange **Erfahrungen** mit diesen Abschlüssen. Die ArbeitgeberInnen wissen, was sie von diesen AbsolventInnen zu erwarten haben und wo bzw. wie sie im Unternehmen am besten einzusetzen sind. In diesem Zusammenhang trägt auch das vor Beginn des Bologna-Prozesses **etablierte Hochschulsystem** zur Akzeptanz der Bachelorabschlüsse bei. **Ändert sich** inhaltlich und strukturell **wenig** an den neuen Studiengängen bzw. den entsprechenden Abschlüssen, wie beispielsweise in Frankreich und Ungarn, wo es auch bisher vergleichbare dreijährige Studiengänge gegeben hat, so ist mit einer höheren Akzeptanz der Bachelorabschlüsse am Arbeitsmarkt zu rechnen.

Für Länder wie etwa Österreich, Deutschland, Schweiz, Norwegen, Finnland und die Niederlande bedeutet die Umstellung auf das dem Bologna-Prozess entsprechende neue dreigliedrige Studiensystem eine **größere Umstellung**. Daher gibt es auch ähnliche Reaktionen auf dem Arbeitsmarkt, wobei die Situation oft von **Unsicherheit** und Skepsis geprägt ist. Die ArbeitgeberInnen wissen nicht, was sie von diesen neuen AbsolventInnen zu erwarten haben. Oft gilt der Bachelor als unvollständiger „Zwischenabschluss“, der nicht für den Berufseinstieg qualifiziert, sondern lediglich die Voraussetzung für ein weiterführendes Masterstudium schafft. In diesen Ländern geht die Diskussion auch oft mit der Frage einher, inwieweit es überhaupt die Aufgabe der wissenschaftlich orientierten Universitäten ist, einen stärkeren (starken) Berufsbezug herzustellen. Diese Rolle

⁸⁸ Vgl. Alesi, Bettina/Bürger, Sandra/Kehm, Barbara M./Teichler, Ulrich (2005): Stand der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen im Bologna-Prozess sowie in ausgewählten Ländern Europas im Vergleich zu Deutschland.

⁸⁹ Vgl. www.eiss.es/akademiker-holland/ [17.6. 2009]

wird dabei häufig den entsprechenden außeruniversitären Einrichtungen, wie etwa Fachhochschulen oder Colleges zugeschrieben.

In einigen Ländern wie beispielsweise Österreich, Deutschland, der Schweiz und den Niederlanden ist die Tendenz zu beobachten, dass die Akzeptanz des Bachelorabschlusses mit **zunehmender Unternehmensgröße** und größerem AkademikerInnenanteil steigt. Die Einstiegschancen sind auch je nach **Branche**, in der die BachelorabsolventInnen arbeiten wollen, unterschiedlich gut. Hier gibt es allerdings keinen einheitlichen Trend. Aus einigen Studien insbesondere im deutschsprachigen Raum geht allerdings hervor, dass Unternehmen eine Präferenz für BachelorabsolventInnen aus Wirtschaftswissenschaften, Informatik und Ingenieurwissenschaften haben. Vorbehalte gibt es vor allem in Fächern wie Medizin oder Jus.

In Ländern, in denen es in bestimmten Branchen einen **Mangel an qualifizierten Arbeitskräften** gibt, wie etwa in Tschechien, Polen und der Slowakei, wo es zu wenig AbsolventInnen ingenieurwissenschaftlicher Studien gibt, gelingt auch der Berufseinstieg mit einem Bachelorabschluss leichter. Das ist beispielsweise auch in Irland der Fall, wo es überhaupt in vielen Bereichen einen AkademikerInnenmangel gibt. Insbesondere in Irland werden aber auch AbsolventInnen mit höheren Universitätsabschlüssen dringend gesucht.

Hinzu kommt noch, dass die Bachelorstudiengänge offensichtlich nicht in allen Ländern entsprechende Elemente des **Berufsbezugs** aufweisen (z.B. Praxis, Schlüsselqualifikationen). Gleichzeitig wird in diesen Ländern, wie beispielsweise in Polen und Tschechien, aber genau dieser geringe Grad an praktischen Erfahrungen und/oder Schlüsselkompetenzen kritisiert. Mit einer entsprechenden Adaptierung der Studienpläne für die Bachelorstudiengänge könnte in diesen Ländern die Situation der BachelorabsolventInnen beim Berufseinstieg sicher wesentlich verbessert werden.

Insgesamt trägt natürlich die wirtschaftliche Situation stark zur Akzeptanz bzw. Situation von BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt bei. Ist die Situation am Arbeitsmarkt generell gut, bzw. werden verstärkt HochschulabsolventInnen nachgefragt, wie etwa in Norwegen, Finnland, Litauen, Slowenien, Tschechien und Polen, dann scheint auch der Berufseinstieg mit einem Bachelorabschluss leichter zu gelingen. Auch die AbsolventInnen selbst „trauen“ sich mit dem zumeist doch noch neuen und unbekanntem Bachelorabschluss dann eher auf den Arbeitsmarkt, anstatt sofort ein Masterstudium anzuschließen.

Einige Länder, wie etwa Spanien oder Griechenland, scheinen sich mit dem Bologna-Prozess bisher noch nicht ausreichend auseinandergesetzt zu haben. Hier herrscht noch Aufholbedarf und es bleibt abzuwarten, welche Erfahrungen dort zukünftig gemacht werden.

3 Literaturverzeichnis

- abif/sora (2009): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen technisch-naturwissenschaftlicher Studienrichtungen in der Privatwirtschaft
- Alesi, Bettina/Bürger, Sandra/Kehm, Barbara M./Teichler, Ulrich (2005): Stand der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Bologna-Prozess sowie in ausgewählten Ländern Europas im Vergleiche zu Deutschland. Kassel.
- Balzter, Sebastian (02.04. 2008): Der Bachelor, das unbekannte Wesen. In: FAZjob.NET unter Beruf und Chance/Campus. <http://berufundchance.fazjob.net>
- Brechelmacher, Angelika/Campbell, David F.J. (2007): Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt. Analyse der Sichtweise von wirtschaftlichen Unternehmen und von Universitäten und Fachhochschulen. Wien.
- Briedis, Kolja/Minks, Karl-Heinz (2005): Der Bachelor als Sprungbrett? In: HIS Hochschulinformationssystem. A3/2005.
- Bundesagentur für Arbeit. Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) www.ba-auslandsvermittlung.de
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2007): Bericht über den Stand der Umsetzung der Bologna-Ziele in Österreich 2007. Berichtszeitraum 2000-2006
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Europäischer Hochschulraum – Der Bologna-Prozess im Überblick. www.bmwf.gv.at/euinternationales/bolognaprozess/ueberblick
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Statistisches Taschenbuch.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Datawarehouse Hochschulbereich www.bmwf.gv.at/unidata
- Crosier, David/Purser, Lewis/Smidt, Hanne (2007): Trends V: Universities shaping the european higher education area.
- DAAD - Deutscher Akademischer Austauschdienst (2007): Bachelor, Master und Auslandserfahrungen: Erwartungen und Erfahrungen deutscher Unternehmen.
- Dörfler, Reinhard (2005): Diplom, Bachelor, Master aus Sicht der Wirtschaft. In: IHF (Hg.) (2005): Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3, 27. Jahrgang.
- Fricke, Dorothee (09.02. 2009): Wenn der Bachelor zur Sackgasse wird. In: Spiegel online, Unispiegel www.spiegel.de/unispiegel
- Friedmann, Jan (28.04. 2008): Gut für die Wirtschaft, schlecht für die Wissenschaft. In: Spiegel online, Unispiegel www.spiegel.de/unispiegel/studium
- Gerholz, Karl-Heinz/Sloane, Peter F.E. (2008): Der Bolognaprozess aus curricularer und hochschuldidaktischer Perspektive – Eine Kontrastierung von beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf der Bachelor-Stufe. Paderborn.
- „Gläserne Decke“ sinkt mit Bachelor. Standard Online Ausgabe vom 5. März 2008 <http://derstandard.at/?url=/?id=3248604>
- Hanja Hansen 1999, Seite 2. Sieh auch unter: <http://socio.ch/work/hh/01.htm>
- Italienwelten: Arbeitsmarkt Italien www.italienwelten.de
- Jelenko, Marie/Kasper, Ruth/Kittel, Carmen/Paul, Verena/Putz, Ingrid/Weinheimer, Hubert/Wittinger, Daniela (2009, bisher unveröffentlicht): Berufsfindung und Beschäftigungschancen von UniversitätsabsolventInnen technisch-naturwissenschaftlicher Studienrichtungen in der Privatwirtschaft.

- Konegen-Grenier, Christiane (2004): Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und Masterabsolventen Deutscher Hochschulen. In: iw-trends, 3/2004.
- Lassnigg, Lorenz/Unger, Martin/Pechar, Hans/Pellert, Ada/Schmutzer-Hollensteiner, Eva/Westerheijden, Don F. (2003): Review des Auf- und Ausbaus des Fachhochschulektors. IHS, IFF, chep 2003.
- Leffers, Jochen/Radü, Jens (29.09. 2005): Hinein in den Beruf, aber in welchen? In: Spiegel online, Unispiegel www.spiegel.de/unispiegel
- Olschner, Sabine (10/2008): Berufseinstieg für Bachelors. www.hobsons.ch/de/unternehmen/specials/bachelors/bachelors.html?special=print
- Otto, Jeannette (24.05. 2007): Im rauen Leben angekommen. In: Die Zeit, Nr. 22 www.zeit.de/2007/22/BachelorimBeruf
- Rehburg, Meike (2005): Bachelor- und Masterstudiengänge in Deutschland: Einschätzungen von Studierenden, Professoren und Arbeitgebern. Eine qualitative Kurzstudie. Kassel.Richter, Rudolf / Kroismayr, Sigrid / Bittner, Marc (2007): Hintergründe des Anstiegs der Arbeitslosigkeit unter AkademikerInnen in Österreich, Projektbericht.
- Rötzer, Florin (12.01. 2009): Britische Regierung schnürt Rettungspaket für Hochschulabsolventen. www.heise.de/tp/blogs/8/121498
- Schnabl, Christa (30.06. 2008): Studierende motivieren umzusteigen. In: Online Zeitung der Universität Wien. www.dieuniversitaet-online.at/beitraege/news/christa-schnabl-1-studierende-motivieren-umzusteigen/66/neste/4.html
- Schindler, Götz (2004): Employability und Bachelor-Studiengänge – eine unpassende Verbindung. In: IHF (Hg.) (2004): Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 4, 26. Jahrgang.
- Schmiedekampf, Katrin (23.11. 2007): Blumen für den Bachelor. In: Spiegel online, Unispiegel www.spiegel.de/unispiegel
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hg.) (2005): Karriere mit dem Bachelor. Berufswege und Berufschancen.
- Titz, Christoph/Leffers, Jochen (05.09. 2008): Professoren-Lobby springt auf die Bremse. In: Spiegel online, Unispiegel www.spiegel.de/unispiegel/studium
- Universitäten und Hochschulen in Europa www.eiss.es/index/html
- Weitgruber, Barbara (2007): Entwicklungen im österreichischen Innovationssystem im europäischen Kontext – Trends und Perspektiven unter besonderer Berücksichtigung des Hochschulsektors. In: AMS report 57.

Studienpläne der einzelnen Studienrichtungen

BWL:

Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, vom 20.5. 2009, Studienjahr 2008/09, Stück 34b, 40. Sondernummer (<http://domino.uni-graz.at/DEKANAT-Extern/main.nsf>) [29.6. 2009]

wirtschaftswissenschaften.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/fak_wiwi_neu/media/themen/studium/downloads/studienangebot/bw_bakk_2006.pdf [29.6. 2009]

www.wu.ac.at/lehre/studienangebotaktuell/bachelor/studienplan_bachelor_wiso020507.pdf [29.6. 2009]

www.jku.at/LSS/content/e4426/e3098/e2666/e2507/e2499/e2490/1_BS_Curriculum_WIW_I_MTB06_110209_ger.pdf [29.6. 2009]

Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 19. April 2007, Studienjahr 2006/2007, 23. Stück, Nr. 186 (www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2006-2007/23/mitteil.pdf) [29.6. 2009]

Informatik:

Veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 02.06. 2006, Studienjahr 2005/2006, 32. Stück, Nr. 193. 1. (geringfügige) Änderung veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 27.06..1007, 33. Stück, Nr. 191. (<http://spl.univie.ac.at/informatik/studienrichtungen/bachelor-informatik/curriculum/>) [23.4. 2009]

www.informatik.tuwien.ac.at/studium/bachelor/studienplan-INF_akt07.pdf [28.4. 2009]

Mitteilungsblatt - Sondernummer der Paris-Lodron-Universität Salzburg, 18. Juni 2008, Studienjahr 2007/2008, 57. Stück, Nr. 153 (www.sbg.ac.at/dir/mb/2008/mb080618-informatik-bachelor.pdf) [28.4. 2009]

Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 30.4. 2007, Studienjahr 2006/2007, 30. Stück, Nr. 194 (www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2006-2007/30/mitteil.pdf) [28.4. 2009]

http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/Files/Studium_Lehre/files/curricula/Curr_Informatik_BA_07.pdf [28.4. 2009]

Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 16.5. 2007, gültig ab dem WS 2007/2008, 21. Stück (http://informatik.jku.at/Studium/Studienplan/2007/Bachelorstudienplan07_de.pdf) [28.4. 2009]

Beilage zum Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 16.5. 2003, Studienjahr 2002/2003, Stück 22b (www.uni-klu.ac.at/studabt/downloads/stpl_informatik_2003.pdf) [28.4. 2009]

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft/Medien- und Kommunikationswissenschaft:

http://spl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/spl22/Studienplaene/Studienplan_ganz_neu.pdf [4.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Paris-Lodron-Universität Salzburg (Sondernummer) vom 25. Juni 2003, Studienjahr 2002/2003, 48. Stück, Nr. 194 (www.sbg.ac.at/studienplan/2003/kommunikationswiss.pdf) [4.5. 2009]

www.uni-klu.ac.at/mk0/studium/pdf/Curr-Bakk2009.pdf [29.6. 2009]

Biologie:

Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 25.6.2007, Studienjahr 2006/2007, 32. Stück, Nr. 169. (www.univie.ac.at/mtbl02/2006_2007/2006_2007_169.pdf) [7.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 10.6. 2008, Studienjahr 2007/08, 35.c. Stück (40. Sondernummer). (https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=80355) [7.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck vom 29. April 2008, Studienjahr 2007/2008, 36. Stück, Nr. 265 (www.uibk.ac.at/fakultaeten/biologie/pdf_dokumente/mitteil.pdf) [7.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Salzburg vom 12. Juni 2006, Studienjahr 2005/2006, 39. Stück, Nr. 123 (www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/316145.PDF) [7.5. 2009]

Pädagogik/Bildungswissenschaft/Erziehungswissenschaft:

Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 20.06. 2007, Studienjahr 2006/2007, 29. Stück, Nr. 146. (www.univie.ac.at/mtbl02/2006_2007/2006_2007_146.pdf) [12.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 20.6. 2007, Studienjahr 2006/07, 18.f Stück, 42. Sondernummer. (www.uni-graz.at/zv1www/mi070620f.pdf) [12.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck vom 29. April 2008, Studienjahr 2007/2008, 35. Stück, Nr. 264. (www.biwi.cc/fileadmin/biwi_user/biwi_infos_downloads/BAMitteil.pdf) [12.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Salzburg vom 20. Jänner 2009, Studienjahr 2008/2009, 15. Stück, Nr. 42. (www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/565675.PDF) [12.5. 2009]

Beilage 2 zum Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 16.07.2008, Studienjahr 2007/2008, 21. Stück. (www.ifeb.uni-klu.ac.at/fileadmin/templates/ifeb/Dokumente/curriculum_bachelor_mbl21b2-07-08.pdf) [12.5. 2009]

Soziologie:

Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 20.06.2007, Studienjahr 2006/2007, 29. Stück, Nr. 148 (www.soz.univie.ac.at/fileadmin/files/studienplan/2007/bachelorstudium_soziologie.pdf) [21.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Salzburg vom 27. Juni 2007, Studienjahr 2006/2007, 65. Stück, Nr. 156 (www.sbg.ac.at/dir/mbl/2007/mb070627-curr-soziologie-bachelor-master.pdf) [21.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck vom 23. April 2007, Studienjahr 2006/2007, 36. Stück, Nr. 200 (www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2006-2007/36/mitteil.pdf) [21.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 20.6. 2007, Studienjahr 2006/2007, 18.d. Stück, 40. Sondernummer (www.uni-graz.at/zv1www/mi070620d.pdf) [21.5. 2009]

Mitteilungsblatt der Universität Linz vom 21.5. 2008, Studienjahr 2007/2008, 23. Stück, Nr. 188 (www.jku.at/LSS/content/e4426/e3098/e2380/e2192/e2184/e2182/SoziologieDS21.5.08_ger.pdf) [21.5. 2009]

4 Ergebnisse der empirischen Befragungen und Analyse der Studienpläne

Im nun folgenden zweiten Teil der Studie werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zur Arbeitsmarktsituation der BachelorabsolventInnen aus sechs ausgewählten Studienrichtungen dargestellt. Basis der Analyse bilden einerseits qualitative Interviews mit ArbeitgeberInnen, PersonalistInnen und ArbeitsvermittlerInnen und andererseits die Befragung der BachelorabsolventInnen der Jahrgänge 2003/04 bis 2006/07. Darüber hinaus wird in der Analyse näher auf die jeweiligen konkreten Studienpläne hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz eingegangen. Zuvor sollen jedoch die Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen bzw. Befragten und die Methodik der Erhebung näher erläutert werden.

4.1 AbsolventInnenbefragung (Stichprobe und Methodik)

Die befragten BachelorabsolventInnen rekrutieren sich aus den AbsolventInnenjahrgängen 2004 bis 2007 ausgewählter Studienrichtungen. Folgende Universitäten stellten dafür ihre AbsolventInnendaten zur Verfügung: Universität Wien, Technische Universität Wien und Wirtschaftsuniversität Wien sowie die Universitäten Graz, Salzburg und Innsbruck. Die Auswahl der Studienrichtungen erfolgte durch den Auftraggeber.

Generell wurden im Rahmen dieser Analyse nur solche BachelorabsolventInnen befragt, die zum Erhebungszeitpunkt (Februar 2010) nicht älter als 31 Jahre waren und noch keinen weiteren Studienabschluss erworben hatten, um den beruflichen Ersteinstieg zu analysieren und möglichst vergleichbare Daten zu erhalten.

Die Befragung erfolgte im Februar 2010, und zwar telefonisch (Computer Assisted Telephone Interviewing – CATI) anhand eines strukturierten Fragebogens. Dieser Fragebogen enthielt, neben überwiegend geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien, zwei offene Fragen bezüglich der Berufs- und Tätigkeitsbereiche, in denen die RespondentInnen beschäftigt waren/sind. Die Befragungsdauer betrug etwa 15 Minuten. Die gewonnenen Daten wurden mit Hilfe von SPSS in Hinblick auf die verschiedenen arbeitsmarktrelevanten Aspekte ausgewertet und im Bericht dargestellt.

Bereinigt man die befragte Stichprobe (Gesamtumfang 768) um jene AbsolventInnen, die seit ihrem Bachelorabschluss mittlerweile ein weiteres Studium abgeschlossen haben (und somit nicht in die gewünschte Zielgruppe fallen), so ergibt sich eine Stichprobengröße von 416 BachelorabsolventInnen. Weiters wurden insgesamt 6 Fälle wegen unplausibler Angaben hinsichtlich der Studiendauer von der Analyse ausgeschlossen, somit gingen insgesamt 410 RespondentInnen in die Datenanalyse ein.

Die meisten RespondentInnen absolvierten ihr Studium an der Karl-Franzens-Universität Graz (rund 31 %) bzw. an der Universität Wien (rund 30 %). Ein weiteres knappes Viertel der Befragten (24 %) studierte an der Technischen Universität Wien, 13 % an der Universität Salzburg. AbsolventInnen der Wirtschaftsuniversität Wien und Universität Innsbruck sind hingegen kaum vertreten. Hinsichtlich der Studienfächer zeigt sich, dass bei den technischen bzw. betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen (BWL, Informatik sowie Wirtschaftsinformatik) insgesamt mehr AbsolventInnen erreicht werden konnten als bei den Natur- und SozialwissenschaftlerInnen (PublizistInnen, SoziologInnen sowie BiologInnen), wie auch die folgende Tabelle 5 zeigt.

Tabelle 5 RespondentInnen nach Universität und Studienrichtung

	Betriebswirtschaft		Wirtschaftsinformatik		Informatik		Publizistik		Biologie		Soziologie		Gesamt	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Universität Wien	18	4,4	23	5,6	2	0,5	48	11,7	0	0,0	30	7,3	121	29,5
Technische Universität Wien	0	0,0	29	7,1	70	17,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	99	24,1
Wirtschaftsuniversität Wien	0	0,0	11	2,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	2,7
Karl-Franzens-Universität Graz	86	21,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	26	6,3	14	3,4	126	30,7
Universität Innsbruck	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0	0,0	1	0,2
Universität Salzburg	0	0,0	0	0,0	10	2,4	22	5,4	20	4,9	0	0,0	52	12,7
Gesamt	104	25,4	63	15,4	82	20,0	70	17,1	47	11,5	44	10,7	410	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (N=410)

Zur Abschätzung der Repräsentativität vorliegender Befragung sind in folgender Tabelle 6 die Gesamtzahlen der Bachelorabschlüsse für die Jahrgänge 2003/04 bis 2006/07 pro Studienrichtung und Universität dargestellt.

Tabelle 6 Anzahl der Bachelorabschlüsse von 2003 bis 2007 nach Studienrichtung und Universität

Studienrichtung	Universität	2006/07	2005/06	2004/05	2003/04	Gesamt
Betriebswirtschaft	Universität Graz	310	295	268	445	1318
	Universität Wien	57	53	53	54	217
Wirtschaftsinformatik	TU Wien	83	96	110	34	323
	Universität Wien	68	98	102	45	313
	WU Wien	53	47	16	3	119
Informatik	TU Graz	0	1	0	0	1
	TU Wien	312	238	238	57	845
	Universität Innsbruck	66	55	53	19	193
	Universität Klagenfurt	33	36	10	85	164
	Universität Linz	110	97	24	26	257
Informatik	Universität Salzburg	43	51	51	45	190
	Universität Wien	14	12	1	0	27
Publizistik- und Kommunikationswissenschaften	Universität Salzburg	255	238	252	156	901
	Universität Wien	344	218	106	54	722
Biologie	Universität Graz	99	81	59	14	253
	Universität Salzburg	81	87	62	61	291
	Universität Innsbruck	85	48	67	17	217
Soziologie	Universität Graz	44	25	5	2	76
	Universität Wien	94	92	52	17	255

Quelle: BMWF Datawarehouse-Abfrage Mai 2010

Für die Studienrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Publizistik- und Kommunikationswissenschaften sowie Soziologie konnte eine für Österreich hinlänglich repräsentative Erhebung realisiert werden. In der Studienrichtung Biologie sind AbsolventInnen der Universität Innsbruck unterrepräsentiert und in der Fachrichtung Informatik wurden keine AbsolventInnen der Universitäten Klagenfurt und Linz befragt, da diese Universitäten nicht ihre AbsolventInnendaten zur Verfügung stellten. Weiters ist zu berücksichtigen, dass bis zum Jahr 2007 einige Universitäten noch keine BachelorabsolventInnen hatten.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung zeigt sich, dass die Stichprobe insgesamt etwas mehr männliche als weibliche BachelorabsolventInnen enthält (53 % Männer zu 47 % Frauen), wobei sich bei den einzelnen Studienrichtungen teilweise erhebliche Unterschiede zeigen (siehe Tabelle 7). Im Bereich der Betriebswirtschaft besteht – ähnlich zur Grundgesamtheit – ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Bei den technisch orientierten Studienfächern (Informatik und Wirtschaftsinformatik), die nach wie vor männerdominiert sind, stellen auch in der erhobenen Stichprobe Männer den weitaus größeren Anteil. Bei den Natur- und Sozialwissenschaften (Publizistik, Soziologie sowie Biologie) überwiegen hingegen die weiblichen RespondentInnen (sowohl in der Grundgesamtheit als auch in der erhobenen Stichprobe).

Tabelle 7 RespondentInnen nach Geschlecht und Studienfach

	weiblich		männlich		Gesamt	
	f	%	f	%	f	%
Betriebswirtschaft	50	48,1	54	51,9	104	100,0
Wirtschaftsinformatik	14	22,2	49	77,8	63	100,0
Informatik	16	19,5	66	80,5	82	100,0
Publizistik	48	68,6	22	31,4	70	100,0
Biologie	34	72,3	13	27,7	47	100,0
Soziologie	31	70,5	13	29,5	44	100,0
Gesamt	193	47,1	217	52,9	410	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (N=410)

Das durchschnittliche Alter der Befragten liegt bei etwa 27 Jahren mit einer Spannweite von acht Jahren (23 bis 31 Jahre) und ist damit ob der relativ kurzen Studiendauer eines Bachelorstudiums (3 Jahre) relativ hoch angesiedelt (vgl. Tabelle XX). (Da nur das Geburtsjahr erhoben wurde, erfolgte zur Bestimmung des Alters der Befragten die Annahme der Jahresmitte als durchschnittliches Geburtsmonat. Daher kann bei den 32-Jährigen davon ausgegangen werden, dass das Alter aufgrund der angewendeten Methode überschätzt wurde). Unabhängig vom Alter hat der Großteil der befragten Bachelors ihr Studium 2006 oder 2007 abgeschlossen (rund 80 %).

Tabelle 8 Alter der RespondentInnen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
24 Jahre	3	0,7	0,8	0,8
25 Jahre	21	5,1	5,3	6,1
26 Jahre	59	14,4	15,0	21,1
27 Jahre	71	17,3	18,0	39,1
28 Jahre	54	13,2	13,7	52,8
29 Jahre	68	16,6	17,3	70,1
30 Jahre	63	15,4	16,0	86,0
31 Jahre	30	7,3	7,6	93,7
32 Jahre	25	6,1	6,3	100,0
Gesamt	394	96,1	100,0	
keine Angabe	16	3,9		
Gesamt	410	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (N=410)

4.2 ExpertInnenbefragung

Neben der AbsolventInnenbefragung wurden im Zeitraum von Juli bis Oktober 2009 insgesamt 24 ExpertInnen – vor allem Personalverantwortliche ausgewählter Unternehmen sowie SpezialistInnen aus Personalberatungen – befragt.

Die Interviews dauerten im Schnitt 30 Minuten. Sie wurden mithilfe eines Leitfadens geführt, transkribiert und thematisch ausgewertet.

Zu den Schwerpunkten der ExpertInnenbefragung zählen Trends am Arbeitsmarkt, Relevanz des akademischen Grades, Beschäftigungschancen in verschiedenen Branchen, Bewerbungsstrategien sowie Einkommen. Außerdem wurde über die Akzeptanz und Berufseignung der BachelorabsolventInnen sowie deren Arbeitsmarktchancen, Karriere- und Entwicklungsperspektiven und die Bedarfsprognose gesprochen. Der Bachelorabschluss wurde mit AbsolventInnen anderer Ausbildungen verglichen, und es wurden Schwierigkeiten besprochen, auf die speziell BachelorabsolventInnen beim Berufseinstieg stoßen können. Weiters wurden die Relevanz von Praktika, Erfahrung und Auslandsaufenthalten kommentiert sowie Empfehlungen für Bachelorstudenten und AbsolventInnen abgegeben (eine Auflistung der befragten ExpertInnen findet sich in Tabelle 9).

Bei den befragten Unternehmen handelt es sich um international und national tätige Unternehmen, wobei jede Unternehmensgröße repräsentiert ist – die Anzahl der angestellten Mitarbeiter reicht von sechs bis 8600. Die Anzahl der angestellten BachelorabsolventInnen reicht von null (in Personalmanagementunternehmen, die zwar viel Erfahrung mit Rekrutierung haben, aber selbst bisher keine Bachelors anstellten) bis etwa 40. In neun der befragten Unternehmen wurden zudem BachelorabsolventInnen angestellt, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits für einen Master studieren oder diesen bereits absolviert haben.

Tabelle 9 Befragte ExpertInnen

Name	Firma	Funktion	Branche	Studienrichtung
Mag. Claudia Köhler	Deloitte	HR Manager	Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting	BWL
Dr Verena McDermott-Schlegel	Bank Austria Unicredit	Leiterin Strategical HR	Kredit- und Versicherungswesen	BWL
Andrea Trutschnig	PricewaterhouseCoopers	HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung Personalberater	Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen Personalberatung und -vermittlung	BWL
Hermann Pavelka-Denk	Eblinger & Partner Personalmanagement	HR-Assistentin	IT	BWL und Wirtschaftsinformatik
Daniela König	Rubicon Informationstechnologie	HR-Assistentin	IT	Wirtschaftsinformatik
Martin Philipp	deep silver	Developer Relation Manager/ Recruiting-Verantwortlicher	IT / Spieleentwicklung	Informatik und Wirtschaftsinformatik
Johann Ehm	Danube Data Center	Geschäftsführer	IT / Rechenzentrumsbetrieb	Wirtschaftsinformatik
Eva Klug	ISG Personalmanagement	HR Senior Consultant/Prokuristin	Personalberatung und -vermittlung	Informatik
Sabine Steiner	epunkt	Mitarbeiterin Marketing	Unternehmensbezogene Dienstleistungen	Informatik
Norbert Irnleitner	SONY DADC	Personalleiter	IT	Informatik
Dkfm. Franz Bogner	FH Joanneum	Lehrer f Journalismus und Unternehmenskommunikation	Bildung	Publizistik
Susanne Wegscheider	com_unit	Geschäftsführerin	Public Relations	Publizistik
Claudia Avanzini	Job-TransFair	Teamleiterin	Arbeitskräfteüberlassung	Publizistik
Dr. Erich Pellech	Meta Communication International GmbH	Geschäftsführer	Internationale Medienbeobachtung und Analyse	Publizistik
Anna Wolfmayr	Upper Austrian Research	HR Managerin	Forschung	Biologie
Sascha Dammeier	Biocrates Life Science	Leitung Produktionsentwicklung und Produktion	Biotechnologie	Biologie
Salvatore Campolattano	Kwizda Holding	Experte HR/Recruiting und Personalmarketing	Pharma	Biologie
Christian Mittermayr	Lambda GmbH	Projektmanager/Recruiting- Verantwortlicher	Forschung und Entwicklung	Biologie
Guido Unterberger	Intercell AG	Leitung HR	Biotechnologie u. Impfstoffentwicklung	Biologie
Bertram Barth	Integral Markt- und Meinungsforschung	Geschäftsführer	Marktforschung	Soziologie
Karin Steiner	ABIF	Geschäftsführerin	Sozialforschung	Soziologie
Gebhard Zuber	Telemark-Marketing	Geschäftsführer	Marketing	Soziologie
Alexander Zeh	GFK Fessel	Leiter Client Services and Costumer Research	Marktforschung	Soziologie
Sigrid Nindl	3s-Unternehmensberatung	Projektleiterin	Sozialforschung	Soziologie

4.3 Analyse der Studienpläne

Im Rahmen der nachfolgenden Betrachtung ausgewählter Studienrichtungen soll anhand der Analyse der Studienpläne auch ermittelt werden, inwiefern die neuen Bachelorstudiengänge den Anforderungen eines höheren Praxis- bzw. Berufsbezugs gerecht werden. Das heißt, welche Elemente des Berufsbezugs finden sich konkret in den neuen Studienplänen und wie werden sie vermittelt? Wie sollen die Studierenden auf die allgemeine berufliche Praxis vorbereitet werden? Dazu zählen verschiedene Schlüsselqualifikationen (z.B. methodische und soziale Kompetenzen), aber auch Praktika, welche meist als Kernbereiche des Praxis- und Berufsbezugs eines Studiums verstanden werden. Daneben gibt es aber noch andere praxisnahe Lern- und Unterrichtsmethoden. Dazu zählen beispielsweise Projektarbeit oder das Arbeiten in Kleingruppen bzw. das selbstständige Erarbeiten von Inhalten. Vor allem die Projektarbeit spielt im Berufsleben eine immer größere Rolle. Auch das Wissen, wie man sich in neue Themen möglichst rasch einarbeitet oder sich mit neuen Strukturen und Abläufen vertraut macht, ist im Berufsleben nicht unwesentlich. Darüber hinaus werden im Zuge der Internationalisierung der Wirtschaft sowie auch der Wissenschaft und Forschung für viele Berufsfelder die Beherrschung von Fremdsprachen und/oder Erfahrungen im Ausland immer wichtiger.

4.4 Betriebswirtschaftslehre (BWL)

Die Ergebnisse der empirischen Befragung in der Studienrichtung Betriebswirtschaft stützen sich einerseits auf die Meinungen von vier ExpertInnen aus namhaften Wirtschaftsunternehmen und andererseits auf die Befragung der AbsolventInnen.

Bei den 104 befragten Betriebswirtschaftslehre-BachelorabsolventInnen handelt es sich um 50 Frauen und 54 Männer; das Geschlechterverhältnis ist daher – ähnlich zum Berufsfeld – mit 48 % bzw. 52 % recht ausgewogen. Das durchschnittliche Alter der RespondentInnen liegt zum Befragungszeitpunkt bei etwa 28 Jahren mit einer Spannweite von acht Jahren (23 bis 31 Jahre). Die Mehrheit (75 %) der befragten BWL-BachelorabsolventInnen hat ihren Studienabschluss in den Jahren 2006 (26 %) bis 2007 (49 %) erworben, wobei 83 % der RespondentInnen an der Karl-Franzens-Universität Graz studierten und 17 % an der Universität Wien.

Die RespondentInnen rekrutieren sich aus den AbsolventInnenjahrgängen 2004 bis 2007 ausgewählter Studienrichtungen. Generell wurden im Rahmen dieser Analyse nur solche BachelorabsolventInnen befragt, die zum Erhebungszeitpunkt (Februar 2010) nicht älter als 31 Jahre waren und noch keinen weiteren Studienabschluss erworben hatten.

4.4.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation

Nachfolgend wird erläutert, wie die Trends am Arbeitsmarkt für BachelorabsolventInnen des Fachs BWL aussehen, in welchen Tätigkeitsbereichen ein solcher Studienabschluss gefragt ist, welche Qualifikationen und Fähigkeiten gefordert werden und wie die Bedarfsprognose für diesen Studiengang aussieht.

4.4.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Trend: Gute Beschäftigungschancen für BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre

BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre werden von allen befragten ExpertInnen gute Beschäftigungschancen attestiert. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass in den meisten Unternehmen bei der MitarbeiterInnenrekrutierung nicht zwischen Bachelor- und MasterabsolventInnen unterschieden wird – vielmehr wird die am besten geeignete Person ausgewählt.

⇒ Trend: Branchenabhängige Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungschancen

Die durchgeführten ExpertInneninterviews zeigen, dass der Arbeitskräftebedarf und somit auch die Beschäftigungschancen von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre branchenabhängig sehr unterschiedlich sind: Während Unternehmen im Banken- und Versicherungswesen davon ausgehen, dass in den nächsten ein bis zwei Jahren eher verhalten rekrutiert werden wird, besteht beispielsweise in der Unternehmensberatungsbranche ein stabiler Arbeitskräftebedarf. Generell ist es für Banken und Anbieter von Versicherungsdienstleistungen schwierig, eine Prognose über die wirtschaftliche Entwicklung ihrer Branche abzugeben (vor allem aufgrund der aktuellen Wirtschaftskrise – Stand November 2009). Im Unterschied dazu bietet die Unternehmensberatungsbranche aufgrund ihrer stabilen Entwicklung auch in den nächsten Jahren sehr gute Einstiegs- und Beschäftigungschancen:

„Die Branche Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung ist eine stabile Branche und bietet engagierten JungakademikerInnen somit sehr gute Einstiegs- und Beschäftigungschancen. Das wird sich auch in den nächsten Jahren nicht ändern, trotz Wirtschaftskrise.“⁹⁰

Auch in der Personalberatungs- und Rekrutierungsbranche wird zurzeit eher verhaltender rekrutiert (November 2009), für 2010 zeigt sich allerdings eine positive wirtschaftliche Entwicklung für diese Branche und somit auch bessere Beschäftigungschancen für BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre.

Gute Chancen gibt es auch im Verkauf und Vertrieb, wobei dieser Bereich selten zu den Wunschberufen der AbsolventInnen zählt, sowie im E-Business (Kauf und Verkauf von Waren und Dienstleistungen über das Internet). Eine leichte Aufwärtsbewegung wurde zuletzt auch im Multimedia-Bereich beobachtet. Im Berufsfeld Marketing, Werbung und PR ist aufgrund der Professionalisierung und Diversifizierung der letzten Jahre ebenfalls eine tendenziell steigende Beschäftigung festzustellen.

⇒ **Trend: Wachsende Akzeptanz des Bachelorabschlusses in der Privatwirtschaft**

Hinsichtlich der konkreten Einsetzbarkeit von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre in Unternehmen besteht noch ein gewisser Lernbedarf, vor allem da die meisten Führungskräfte ihren Abschluss noch im Rahmen der alten Diplomstudien erworben haben. Großunternehmen haben diesbezüglich den Vorteil, über eigene Personalabteilungen zu verfügen, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen können. Insgesamt lässt sich nach Ansicht der befragten ExpertInnen jedoch eine steigende Akzeptanz des Bachelorabschlusses am Arbeitsmarkt beobachten:

„Das ist eine neue Zielgruppe für uns, die wir ganz bewusst ansprechen.“⁹¹

⇒ **Trend: Akademischer Abschluss verliert bei der MitarbeiterInnenrekrutierung an Bedeutung, Persönlichkeit wird wichtiger**

In den ExpertInneninterviews zeigt sich, dass der konkrete akademische Abschluss bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unbedeutender wird. Dementsprechend wird oft nicht zwischen Bachelor- und MasterabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre unterschieden, sondern es wird jene Person gewählt, die von ihrem Gesamtbild her am besten auf die zu besetzende Stelle passt. Ausschlaggebend sind die konkreten Fähigkeiten und die persönliche Motivation der AbsolventInnen. Bei der Bewerbung zählen die individuelle Entwicklung bzw. die Entwicklungspotenziale eines/r Absolventen/in, wozu beispielsweise auch die Fähigkeit zur (möglichst raschen) Integration ins Unternehmen gehört. Damit sind neben fachlichen Qualifikationen auch sogenannte Soft Skills gemeint, wie etwa Teamfähigkeit, die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten oder die Fähigkeit interne, auch organisatorische Prozesse rasch zu begreifen und in der eigenen Arbeit entsprechend zu berücksichtigen.

„Aber ob das jetzt Bachelor- oder Master- bzw. MagisterabsolventInnen sind, ist nicht ausschlaggebend für die Besetzung einer Position. Die Person muss einfach die Qualifikationen erfüllen, die für den Job notwendig sind.“⁹²

⁹⁰ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

⁹¹ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

⁹² Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategical Human Resources, Bank Austria Unicredit.

4.4.1.2 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Aus Sicht der befragten ExpertInnen stehen BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre grundsätzlich alle *Branchen* offen. Als Beispiele nennen die ExpertInnen bzw. Personalverantwortlichen folgende Branchen: Handel, Dienstleistungsbranche, Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe (z.B. Industrieunternehmen), Kredit- und Versicherungsgewerbe (dazu gehören auch Banken und Versicherungen), sowie Unternehmen, die vorwiegend Dienstleistungen an andere Unternehmen erbringen (hierunter fallen vor allem Unternehmen, welche im Bereich Steuer- und Wirtschaftsprüfung arbeiten, sowie Unternehmensberatungsfirmen).

AbsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre – so auch BachelorabsolventInnen – sind in den unterschiedlichsten *Tätigkeitsbereichen* beschäftigt. Als potenzielle Tätigkeitsbereiche gelten Marketing, Vertrieb, Kundenberatung, Personalwesen, sowie Buchhaltung bzw. Finanzen (inkl. Steuer-, Unternehmensrechnung und Revision). Der administrative Bereich stellt ein weiteres Tätigkeitsfeld von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre dar. Im Bereich der Unternehmensdienstleister (sowie teilweise auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe) erweitert sich dieses Spektrum um Tätigkeiten im Consulting sowie in der Steuer- und Wirtschaftsberatung bzw. -prüfung.

4.4.1.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofile an AbsolventInnen

Außer dem *fachlichen Know-how* und einem generell gut ausgeprägten logisch-analytischen Denkvermögen werden auch hohe Anforderungen an die *persönlichen und sozialen Skills* der BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre gestellt. Darunter fallen Aspekte wie seriöses Auftreten, Belastbarkeit, Flexibilität und Eigeninitiative. Auch rhetorische Fähigkeiten und die Beherrschung von Präsentationstechniken sind in diesem Zusammenhang gefragt. Im Hinblick auf die sozialen Skills sollten BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre beim Berufseinstieg bereits über Team- und Kommunikationsfähigkeiten verfügen.

Hinsichtlich der *Arbeitsweise* ist es für die meisten ArbeitgeberInnen wichtig, dass BerufseinsteigerInnen möglichst rasch selbstständig und eigenverantwortlich sowie mit entsprechendem persönlichem Einsatz arbeiten – damit sollen Einarbeitungszeiten möglichst kurz gehalten werden. Dementsprechend sind Fähigkeiten wie Selbstorganisation bzw. eigenständiges, sorgfältiges und proaktives Arbeiten sehr wichtig. Auch kundenorientiertes Handeln spielt eine immer wichtigere Rolle – vor allem im Dienstleistungsbereich. Dazu gehören neben Kontaktfreude und Kontaktfähigkeit und einem guten, seriösen Auftreten auch ein gutes sprachliches Ausdrucksvermögen, Beobachtungsgabe und Diskretion.

Im Bereich *Controlling* sind zusätzlich auch gute Recherchekenntnisse, Kenntnisse berufsspezifischer Rechtsgrundlagen, Statistikkenntnisse und IT-Office-Software- bzw. Wirtschaftssoftware-Kenntnisse gefragt. Im *Personalwesen* wiederum sind Durchsetzungs- und Verhandlungskompetenz, sowie interkulturelle Kompetenzen besonders wichtig, während im Bereich der *Finanzdienstleistungen* Verkaufsfertigkeiten bzw. Überzeugungskraft und Darstellungsfähigkeit für das Herantreten an und den Kontakt mit KundInnen vonnöten sind. Es gilt hier in besonderem Maße das Vertrauen der KundInnen zu erlangen, aber auch Bedingungen auszuhandeln, Vereinbarungen zu treffen und Verträge abzuschließen. Die Tätigkeit als *WirtschaftstreuhänderIn* wiederum verlangt neben einem hohen Verantwortungsbewusstsein auch ein hohes Maß an Vertrauenswürdigkeit. Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung ist ebenfalls erforderlich (häufige

Änderungen der Abgabengesetze, Büroautomation, Anlagen- und Organisationsberatung).

Als wichtige *Zusatzqualifikationen* gelten auch für BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre ausgezeichnete Englischkenntnisse (mindestens auf Maturaniveau) und EDV-Kenntnisse. So wird etwa die Beherrschung der MS-Office-Programme bei allen UniversitätsabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre vorausgesetzt.

Besonders wichtig ist den befragten ExpertInnen, dass die AbsolventInnen bereits *Arbeitserfahrungen* gemacht haben. (Zukünftige) BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre sollten also bereits während ihres Studiums versuchen, Praxiserfahrung in (möglichst unterschiedlichen) Unternehmen zu sammeln. Dies kann über einen Nebenjob während des Studiums geschehen oder auch über Tätigkeiten während des Semesters/der Ferienmonate. Abgesehen von der konkreten Berufserfahrung, welche eine zentrale Qualifikation von BetriebswirtInnen darstellt, erhöhen sich so auch die Chancen für AbsolventInnen, einen Job zu finden, da viele Unternehmen auch aus dem Pool ehemaliger PraktikantInnen rekrutieren:

„Am liebsten nehmen wir Leute, die wir schon aus diversen Praktika kennen, die auch verschiedene Tätigkeitsbereiche innerhalb des Hauses kennen gelernt haben.“⁹³

Nach Ansicht eines Experten sollten BWL-Bachelors, welche im Rahmen ihres Studiums kein Praktikum absolvierten, zumindest nach Studienabschluss ein – möglicherweise auch unbezahltes – Praktikum absolvieren.

4.4.1.4 Bedarfsprognose BachelorabsolventInnen

Der konkrete Bedarf an BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre in der Privatwirtschaft wird – vor allem aufgrund der aktuellen Wirtschaftskrise (Stand November 2009) – unterschiedlich eingeschätzt. Die Mehrheit der befragten ExpertInnen vertritt allerdings die Ansicht, dass auch aktuell relativ gute Beschäftigungschancen für BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre herrschen (wenn auch etwas schlechter als vor Beginn der Krise):

„Eine wirtschaftliche Ausbildung ist immer gefragt.“⁹⁴

Ein zentrales Argument für den Bachelorabschluss stellt beispielsweise die Tatsache dar, dass dieser zunehmend eine (akademische) „Grundausbildung“ darstellen wird, die für einen Großteil der am Arbeitsmarkt nachgefragten Tätigkeiten ausreichend ist. In einigen der befragten Unternehmen werden daher bereits jetzt bewusst BachelorabsolventInnen rekrutiert und zwar zumeist für jene Posten, die keine besondere fachliche Spezialisierung erfordern.

„Da ist der Bachelor sicher ideal. Er bringt genügend Qualifikation mit, ist in der Regel auch noch jünger.“⁹⁵

Einen wirklichen Wettbewerbsvorteil stellt ein Masterabschluss per se nur dann dar, wenn er besonders gut in das betreffende Unternehmens- bzw. Stellenprofil passt. Hinzu kommt, dass das neue Ausbildungssystem (Bachelor – Master) im Laufe der Zeit immer besser von der Wirtschaft angenommen wird und somit auch

⁹³ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategical Human Resources, Bank Austria Unicredit.

⁹⁴ Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

⁹⁵ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategical Human Resources, Bank Austria Unicredit.

klarer wird, inwieweit Bachelors konkret im Unternehmen einsetzbar sind. Auch dies wirkt sich positiv auf den Bedarf an BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre aus. Eine Expertin aus dem Bereich Unternehmensberatung meint dazu Folgendes:

„[Es ist] auf jeden Fall Bedarf gegeben. Unsere Recherchen haben gezeigt, dass der Bachelorabschluss einer betriebswirtschaftlichen Studienrichtung ausreichend ist, um die Berufsqualifikation zur Wirtschaftsprüfung bzw. Steuerberatung zu erwerben. Daher sind die Einstiegschancen dementsprechend gut.“⁹⁶

Ab 2010 geht die Mehrheit der ExpertInnen wieder von einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung aus – somit wird auch die derzeit (November 2009) restriktive Einstellungspolitik in den meisten Unternehmen nachlassen. Dies gilt für den *Banken- und Personalberatungsbereich*, sowie für den *Versicherungssektor* (in letzterem vermutlich erst in 2 bis 3 Jahren). Besonders im Bereich der *Unternehmensberatung* sind BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre gefragt, da sie mit ihrem Abschluss eine Ausbildung zum/zur WirtschaftsprüferIn/SteuerberaterIn beginnen können und in dieser Branche in den letzten Jahren ohnehin Probleme bestanden, Posten adäquat zu besetzen, „besonders in den für uns interessanten einschlägigen Bereichen Steuer- und Unternehmensrechnung und Revision.“⁹⁷ Da AbsolventInnen in diesem Bereich auch nach erfolgreichem Berufseinstieg ohnehin noch in Ausbildung sind, „ist es auch nicht so problematisch, wenn vom theoretischen Wissensstand her noch nicht die volle Qualifikation eines Masters gegeben ist.“⁹⁸

Wie im Bankenbereich wird es auch in der *Unternehmensdienstleistungsbranche* (z.B. Unternehmen wie PriceWaterhouseCoopers, Deloitte) in den nächsten fünf Jahren Nachfrage nach BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre geben.

Im Gegensatz zu diesen vorwiegend positiven Prognosen schätzen zwei der befragten ExpertInnen die Beschäftigungschancen von UniversitätsabgängerInnen – und somit auch von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre – schlechter als in den letzten Jahren ein:

„Aktuell halte ich die Einstiegsmöglichkeiten für JungabsolventInnen generell für eher schwierig – aufgrund der wirtschaftlichen Lage.“⁹⁹

4.4.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Betriebswirtschaftslehre (BWL)

Das BWL-Studium wird oft nicht mehr als einzelne Studienrichtung angeboten, sondern im Rahmen einer Schwerpunktsetzung im Bereich der Studien Wirtschaftswissenschaften (Uni Linz, Uni Innsbruck) bzw. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WU Wien). An der WU Wien können beispielsweise im 2. Studienabschnitt wahlweise die Studienzweige BWL, IBWL, Wirtschaftsinformatik, Volkswirtschaft oder Sozioökonomie absolviert werden. An der Universität Linz, kann ebenfalls im 2. Studienabschnitt ein Schwerpunkt in BWL, IBWL, VWL, E-Business Management und Kommunikationssysteme, Management and Applied

⁹⁶ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

⁹⁷ Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

⁹⁸ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

⁹⁹ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategical Human Resources, Bank Austria Unicredit.

Economics gesetzt werden. Und an der Universität Innsbruck gibt es die Möglichkeit der Vertiefung BWL oder VWL.

Für die Analyse, welche Elemente des Berufsfeldbezugs sich in den neuen Studienplänen für ein BWL Studium bzw. eine Schwerpunktsetzung in diesem Bereich befinden, wurden folgende Studienpläne herangezogen:

- Studienplan für das Bachelorstudium BWL an der Universität Graz (Fassung 2009).¹⁰⁰
- Studienplan für das Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft an der Universität Wien, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (Fassung 2006).¹⁰¹
- Studienplan für das Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der WU Wien (Fassung 2006).¹⁰²
- Studienplan für das Bachelorstudium Wirtschaftswissenschaften an der Universität Linz (Fassung 2009).¹⁰³
- Curriculum für das Bachelorstudium Wirtschaftswissenschaften – Management und Economics an der Universität Innsbruck, Fakultät für Betriebswirtschaft und Fakultät für Volkswirtschaft und Statistik (Fassung 2007).¹⁰⁴

Qualifikationsprofil und Studienziele – Schaffung von anwendungsorientiertem Wissen und Förderung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen

In der Beschreibung der Qualifikationsprofile und der Studienziele finden sich in den neuen Studienplänen immer wieder Hinweise auf einen verstärkten Berufsfeldbezug. Darin wird als Ziel des Studiums unter anderem der Erwerb von methodischem, institutionellem und **anwendungsorientiertem** Managementwissen genannt, welches die Studierenden dazu befähigen soll, betriebswirtschaftliche **Probleme selbstständig zu lösen**. Was die inhaltlichen Qualifikationen betrifft, so soll eine breite, aber nicht isolierte Wissensvermittlung in den allgemeinen Kernbereichen der Betriebswirtschaftslehre vermittelt werden. Wichtig ist es, dass Studierende **Zusammenhänge und Wechselwirkungen** einzelner Fachspezifika bzw. Funktionsbereiche einer Unternehmung vermittelt bekommen. „Dabei liegt das Leitbild bei der Schaffung von ‚Generalisten‘, die insbesondere in klein- und mittelbetrieblichen Strukturen vielseitig einsetzbar sind.“¹⁰⁵ Dabei soll das Studium der wissenschaftlichen Berufsvorbildung, nicht der Berufsausbildung dienen.

¹⁰⁰ Vgl. Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz, vom 20.5. 2009, Studienjahr 2008/09, Stück 34b, 40. Sondernummer (<http://domino.uni-graz.at/DEKANAT-Extern/main.nsf>) [29.6. 2009]

¹⁰¹ http://wirtschaftswissenschaften.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/fak_wiwi_neu/media/themen/studium/downloads/studienangebot/bw_bakk_2006.pdf [29.6. 2009]

¹⁰² Vgl. www.wu.ac.at/lehre/studienangebotaktuell/bachelor/studienplan_bachelor_wiso020507.pdf [29.6. 2009]

¹⁰³ www.jku.at/LSS/content/e4426/e3098/e2666/e2507/e2499/e2490/1_BS_Curriculum_WIWI_MTB06_1_10209_qer.pdf [29.6. 2009]

¹⁰⁴ Vgl. Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 19. April 2007, Studienjahr 2006/2007, 23. Stück, Nr. 186 (www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2006-2007/23/mitteil.pdf) [29.6. 2009]

¹⁰⁵ Vgl. Studienplan BWL an der Universität Wien (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften) unter „Qualifikationsprofil und Studienziele“ http://spl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/spl4/Curricula/BW-Bakk-2006_akt.pdf [15.4. 2009]

Nachdem sich die nachgefragten Sachkompetenzen bzw. der Bedarf der Praxis in der heutigen Zeit rasch verändert, sollen sich die Studierenden eine solide Wissensbasis in ihrer Disziplin schaffen, um sich dann darauf aufbauend auch laufend **neue Inhalte erschließen zu können**.

Für diese Fähigkeit, sich in Details und Spezialprobleme einzuarbeiten zu können, bedarf es neben den inhaltlich-fachlichen Qualifikationen auch **sozialer und interkultureller Kompetenzen**, welche in den meisten neuen Studienplänen zumindest implizit als Studienziel genannt werden.

Praktika empfohlen – verpflichtende Auslandsaufenthalte nur für IBWL

In den meisten Studienplänen werden den Studierenden Auslandsaufenthalte bzw. Auslandspraktika zwar **empfohlen**, sie sind aber nicht verpflichtend. Lediglich im Rahmen des Schwerpunkts IBWL müssen die Studierenden verpflichtend Auslandserfahrungen sammeln. Dies kann, wie an der WU Wien beispielsweise, durch die Teilnahme an einer Lehrveranstaltung oder eines Lehrprogramms (z.B. Sommeruniversität im Umfang von mindestens drei Wochen), welche an einer ausländischen Universität angeboten werden, geschehen oder durch ein mindestens zweimonatiges Auslandspraktikum.

Englisch als Unterrichtssprache gefördert und verpflichtendes Fremdsprachenangebot

Die **Unterrichtssprachen** sind grundsätzlich Deutsch und Englisch. Das heißt, es werden auch Lehrveranstaltungen in englischer Sprache angeboten, deren Absolvierung im Studienplan empfohlen wird. Insbesondere in den betriebswirtschaftlichen Fächern wird Englisch als Unterrichtssprache forciert, wobei dann meistens auch die Prüfungen in Englisch abgenommen werden. Damit soll der Entwicklung von Englisch als internationaler Wissenschafts- und Wirtschaftssprache Rechnung getragen werden.

Das **Fremdsprachenangebot** oder zumindest die Sprache **Englisch** ist in den meisten Studienplänen **verpflichtend**. Trainiert werden sprachliche und kommunikative Fähigkeiten für das Wirtschaftsleben im internationalen Kontext anhand ausgewählter Themenbereiche aus dem Geschäftsleben. Die Sprachen, die außer Englisch noch angeboten werden, sind beispielsweise Französisch, Italienisch, Spanisch, Russisch oder Tschechisch. Das Fremdsprachenangebot war allerdings auch in den alten BWL-Studienplänen schon sehr umfassend.

Praxisnahe Lern- und Unterrichtsmethoden

Insgesamt wird darauf Wert gelegt, dass den Studierenden im Rahmen der Lehrveranstaltungen die **Umsetzung** der erlernten theoretischen **Konzepte in die Praxis** mittels umfangreicher Übungs- und konkreter Fallbeispiele veranschaulicht wird. Dabei sollen die Studierenden zur kritischen Auseinandersetzung mit den vorgestellten Methoden und Konzepten angeregt werden und diese auch eigenständig anwenden lernen. Weitere Methoden sind beispielsweise Gastvorträge aus dem akademischen und praktischen Umfeld, die Anregung von Pro-Contra-Debatten, Auswertung von Interviews, gemeinsames Erarbeiten (Gruppenarbeiten) von Inhalten anhand von Praxisfragen oder Beispielen, Projekten oder Unternehmensplanspielen.

In den meisten Bachelorstudien wird das **Kurssystem** angeboten. Einerseits gibt es Kurse, die primär der Wissensvermittlung dienen, wobei auch hier bereits

interaktive Elemente vorgesehen sind (z.B. Übungsbeispiele, Einsendeaufgaben auf Papier oder elektronischen Medien, Gruppenarbeiten). Andererseits gibt es Kurse (Intensivkurse oder fortführende bzw. vertiefende Kurse), in denen das erlernte Wissen trainiert, vertieft oder im Rahmen von konkreten Aufgaben angewendet und kombiniert werden soll. Hier dominieren die interaktiven Elemente wie Gruppenarbeit, Planspiele, Falllösungen oder die Erarbeitung von Erfahrungsberichten. (Insgesamt wird der Einsatz neuer Medien in Kombination mit traditionellen Formen und nach didaktischen Prinzipien forciert.)

Im Bereich der **Fremdsprachen** wird verstärkt die **Sprechfertigkeit** gefördert. So müssen die Studierende etwa nicht nur selbstständig Texte verfassen, sondern beispielsweise auch Geschäftssituationen in Rollenspielen simulieren.

„Die Studierenden lernen im Unterricht kommunikative Aufgaben, die authentische Situationen aus ihren späteren Tätigkeitsbereichen im Ausland bzw. bei der Zusammenarbeit mit ausländischen Geschäftspartnern in ihrem Land simulieren, zu bewältigen.“¹⁰⁶

Weiters werden beispielsweise Firmen- und Produktpräsentation, die Führung von Verhandlungen zu einzelnen Vertragspunkten oder das Verfassen von Geschäftsbriefen geübt.

Erwerb von Schlüsselqualifikationen

In den BWL-Studienplänen werden konkret folgende **Schlüsselqualifikationen** genannt:

- Soziale Kompetenz: z.B. Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit (Vereinbarung unterschiedlicher Interessen, Auseinandersetzung mit Fragen der Ethik und Ökologie), Teamfähigkeit (Arbeiten in interdisziplinären und internationalen Teams);
- Methodenkompetenz: z.B. Problemlösungskompetenz, Analyse- und Synthesefähigkeit, Arbeiten und Umgang mit neuen Medien;
- Selbstkompetenz: z.B. Selbstorganisiertes Lernen, Beobachtungs- und Reflexionsvermögen.

Die Fähigkeiten im Bereich der Schlüsselqualifikationen sollen laut den neuen Studienplänen vor allem **implizit** durch die geeignete didaktische Gestaltung der Lehrveranstaltungen (z.B. Arbeitsgruppen, Unternehmensplanspiele, vgl. oben) vermittelt werden. In den Wahlfächern (z.B. Soziologie, Gesellschaftspolitik) können sich die Studierenden zusätzlich den entsprechenden theoretischen Hintergrund aneignen. An der Universität Wien werden beispielsweise im Rahmen des Fachs „Innovations- und Technologiemanagement“ die Ergebnisse von Kleingruppenarbeiten auch auf der eLearning-Plattform der Uni Wien diskutiert. So erwerben die Studierenden auch Kompetenzen zur Zusammenarbeit in virtuellen Arbeitsumgebungen. Auch im Rahmen des Fachs „Management/IT-basiertes Management“ wird die Umsetzung der Inhalte durch die Durchführung von Projekten in verschiedenen Bereichen trainiert (z.B. eService, eShopping, ePay etc.).

¹⁰⁶ Vgl. Curriculum für das BWL-Studium an der Universität Wien (Wirtschaftskommunikation I und II).

4.4.3 Studium

Nachfolgend wird auf den Studienverlauf bzw. -erfolg der Befragten und auf ihre studienbegleitende Praxiserfahrung bzw. Berufstätigkeit sowie den Erwerb von weiterführenden Qualifikationen eingegangen – Aspekte, die zum späteren Berufserfolg beitragen können.

4.4.3.1 Studienverlauf und Studienerfolg

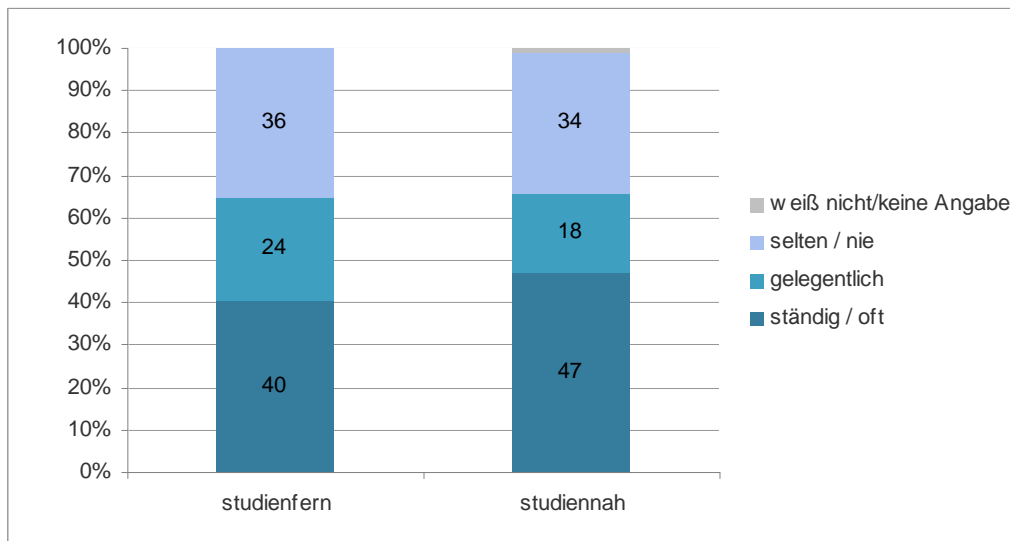
Der Studienverlauf und -erfolg der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen gestaltete sich überwiegend positiv. Dafür spricht, dass rund 64 % der AbsolventInnen ihr Bachelorstudium innerhalb von vier Jahren abschließen konnten, 20 % sogar in Mindeststudiendauer (3 Jahre). Auch der Notendurchschnitt der Befragten fällt recht gut aus, 60 % der Betriebswirtschaft-Bachelors konnten ihr Studium mit einem Notendurchschnitt von 2,5 oder besser beenden, ein weiteres knappes Viertel (24 %) verzeichnet einen Notendurchschnitt von 2,6 bis 3. Lediglich 7 % schneiden mit durchschnittlichen Leistungsbeurteilungen von 3,1 bis 4 eher schlechter ab.

Nur 21 % der Befragten BachelorabsolventInnen absolvierten im Rahmen des Studiums einen Auslandsaufenthalt, wobei dieser im Nachhinein überwiegend als hilfreich für den Berufseinstieg empfunden wird: Rund 64 % der Befragten geben an, die Auslandserfahrung sei für Ihren Berufseinstieg zumindest „ziemlich“ hilfreich gewesen, nur etwa ein Viertel (27 %) beurteilt hingegen die Auslandserfahrung als nicht bzw. wenig hilfreich für den Eintritt ins Berufsleben.

4.4.3.2 Art und Anzahl der Praxiserfahrungen und Erwerbstätigkeiten während des Studiums

Fast alle befragten BetriebswirtschaftabsolventInnen waren während ihres Bachelorstudiums zumindest gelegentlich in studiennahen und/oder studienfernen Bereichen berufstätig. Nur 9 % waren nie oder selten – weder in studiennahen noch studienfernen – beruflichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt. Tendenziell werden eher facheinschlägige Nebenjobs ausgeübt, immerhin war fast die Hälfte der RespondentInnen ständig oder oft in solchen tätig (47 %), weitere 18 % zumindest gelegentlich (siehe Abbildung 1). Bei der Entscheidung, eine studienbegleitende, berufliche Tätigkeit auszuüben, dürfte neben dem finanziellen Aspekt auch das Interesse an facheinschlägiger Berufserfahrung eine Rolle spielen – auch ExpertInnen bestätigen, dass Arbeitserfahrungen während des Studiums wichtig für den Berufseinstieg sind.

Abbildung 1 Berufstätigkeit während des Studiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{BWL}}=104$)

4.4.3.3 Weiterbildung und Kompetenzerwerb (innerhalb und außerhalb von Hochschulen, während des Studiums und nach dem Studium, Themenbereiche)

Mehr als die Hälfte (58 %) der befragten Bachelor-BetriebswirtschaftlerInnen hat Zusatzqualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten erworben. Dabei bildete sich der Großteil jener, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben, im Sprachenbereich weiter (48 %), einen weiteren Schwerpunkt bildet der EDV-Bereich (28 %).

4.4.4 Berufserfolg

In diesem Kapitel wird der Erfolg bei Arbeitssuche und Berufseinstieg der Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen evaluiert. Potenziell auftretende Schwierigkeiten werden erläutert.

4.4.4.1 Bewerbungsphase und Berufseinstieg

In diesem Abschnitt wird auf den Übertritt ins Erwerbsleben fokussiert. ExpertInnen und Befragte äußern sich zu verschiedenen Aspekten des Berufseinstiegs wie Bewerbungsstrategien, Dauer der Arbeitssuche, aber auch Problemen bei der Stellensuche.

4.4.4.1.1 Dauer der Arbeitssuche

Der Berufseinstieg gelingt den meisten der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen sehr schnell: 61 % beginnen innerhalb eines Monats nach Studienabschluss zu arbeiten. Jeweils rund 10 % benötigen mehr als ein halbes Jahr bzw. länger als ein Jahr für den Eintritt ins Erwerbsleben. Nur einE AbsolventIn gibt an, seit dem Studienabschluss zwar Arbeit gesucht, aber keine gefunden zu haben.

4.4.4.1.2 Bewerbungsstrategien (Wege und Erfolg der Strategien) und MitarbeiterInnenrekrutierung

Als wichtige Rekrutierungsstrategie wird von den befragten ExpertInnen die Nutzung der *direkten Kontakte zu Hochschulen* genannt. Darunter fällt vor allem die Etablierung und Pflege von Kontakten zu Lehrenden an Universitäten (manchmal bestehen auch Verbindungen über MitarbeiterInnen des Unternehmens, welche als LektorInnen an Universitäten tätig sind). Darüber hinaus bieten manche – vor allem größere – Unternehmen Workshops an verschiedenen Universitäten an, an welchen zukünftige AbsolventInnen teilnehmen können (WU Wien, Universität Wien, Juridicum Wien sowie auch Universitäten in Graz, Linz und Salzburg). Der Vorteil dieser Workshops besteht darin, dass Unternehmen schon sehr früh Kontakte zu AbsolventInnen knüpfen können (dies spielt vor allem dann eine Rolle, wenn die Unternehmen mit Personalknappheit konfrontiert sind, wie beispielsweise im Bereich der Unternehmensberatung).

Vor allem große Unternehmen nehmen (zusätzlich) aber auch an *Recruiting- und Karrieremessen* teil, die zumeist von Universitäten organisiert werden, um Präsenz bei AbsolventInnen bzw. am Arbeitsmarkt zu zeigen. Dahinter steht die Idee, dass öffentlich präsente Unternehmen langfristig mehr Bewerbungen erhalten und sich ihr Pool potenzieller MitarbeiterInnen somit vergrößert.

„Wir wollen einfach unser Employer Brand bei AbsolventInnen platzieren und weiter erhalten, es geht auch ums Präsentsein und in weiterer Folge – natürlich – um die Rekrutierung.“¹⁰⁷

Im Bereich der Betriebswirtschaftslehre spielt darüber hinaus die Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen durch die *Vergabe von Praktikumsplätzen* eine wichtige Rolle. Größere Unternehmen verfügen auch über *eigene interne Trainee-programme*. Aus diesen temporären Dienstverhältnissen werden „dann oft fixe Dienstverhältnisse.“¹⁰⁸ Der Vorteil dieser Strategien besteht aus Unternehmenssicht vor allem darin, sich bereits früh (während des Studiums bzw. kurz vor dem Abschluss) ein Bild von den Qualifikationen der (zukünftigen) AbsolventInnen machen zu können.

Sowohl Praktika als auch Trainee Stellen werden über Internet und (manchmal auch) Printmedien ausgeschrieben:

„Wir schreiben auch laufend Praktika aus. Für bestimmte Programme sowie für Traineeprogramme werden auch Inserate geschaltet und zwar sowohl übers Internet als auch über Printmedien.“¹⁰⁹

Insbesondere Praktikumsplätze, aber auch unbefristete Stellen, werden auch mittels *Onlineinseraten* ausgeschrieben, sowohl auf der unternehmenseigenen Homepage als auch auf verschiedenen Jobplattformen (z.B. Xing). Des Weiteren bekommen vor allem große und bekannte Unternehmen regelmäßig *Initiativbewerbungen* von AbsolventInnen, auf welche bei Bedarf zurückgegriffen werden kann, wie die Aussage folgender Expertin bestätigt:

„Wir bekommen auch sehr viele Blindbewerbungen.“¹¹⁰

¹⁰⁷ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategical Human Resources, Bank Austria Unicredit.

¹⁰⁸ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

¹⁰⁹ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategical Human Resources, Bank Austria Unicredit.

¹¹⁰ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategical Human Resources, Bank Austria Unicredit.

4.4.4.1.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Zu den Schwierigkeiten beim Berufseinstieg zählen laut den befragten ExpertInnen beispielsweise die *unrealistischen Vorstellungen* der AbsolventInnen *bezüglich Gehalt und Tätigkeit*. Die Gehaltsvorstellungen von BachelorabsolventInnen sind manchmal zu hoch gegriffen. Sie sollten sich hier nicht an UniversitätsabsolventInnen mit Diplom- oder Masterabschluss orientieren. In ähnlicher Weise haben BachelorabsolventInnen oft auch übertriebene Vorstellungen hinsichtlich der Einstiegsposition bzw. des Umfangs des Tätigkeitsbereichs wie z.B. die Annahme, sofort MitarbeiterInnenverantwortung übertragen zu bekommen.

Der *Altersaspekt* wird aus Unternehmensperspektive unterschiedlich bewertet: Einerseits sind junge AbsolventInnen interessant für den Arbeitsmarkt (auch aufgrund der geringeren Personalkosten), andererseits kann das junge Alter von BachelorabsolventInnen auch einen Nachteil darstellen, wenn es AbsolventInnen aufgrund des (sehr) frühen Eintritts ins Berufsleben noch an „Lebenserfahrung“ fehlt:

„Vor allem das junge Alter macht mich schon bedenklich – ob dann nicht einfach gemacht worden ist [Umstellung auf Bachelor/Master], um schnell Leute für die Wirtschaft heranzuziehen.“¹¹¹

Aufgrund der geringeren persönlichen Reife entstehen für das Unternehmen längere Einarbeitungszeiten. Allerdings muss einschränkend angemerkt werden, dass manche Unternehmen bereichsspezifische Einschulungen für alle neuen MitarbeiterInnen anbieten, wie in folgendem Zitat deutlich wird:

„Deshalb ist es auch nicht so problematisch, wenn vom theoretischen Wissensstand her noch nicht die volle Qualifikation eines Masters gegeben ist.“¹¹²

Branchenabhängig kann das junge Alter von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre insofern ein Problem darstellen, als MitarbeiterInnen in manchen Sektoren (z.B. Unternehmensberatung, Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung) ein bestimmtes Alter haben müssen, um den Kunden gegenüber seriös auftreten zu können.

„Was wir sehen ist, dass sie noch sehr jung sind, die BachelorabsolventInnen. Es fehlt an Lebenserfahrung. Hinzu kommt in unserer Branche, dass ein fertiger Steuerberater mit 24 Jahren etwas unglaubwürdig ist.“¹¹³

„Im Vergleich zu Master-/MagisterabsolventInnen kommen BachelorabsolventInnen im Normalfall sehr jung auf den Arbeitsmarkt. Diesen Aspekt müssen Unternehmen bei der Einstellung berücksichtigen, da dadurch der Einsatz in gewissen Arbeitsbereichen nicht sofort oder nur eingeschränkt gleich von Beginn an möglich ist.“¹¹⁴

Ein weiteres wichtiges Kriterium beim Berufseinstieg ist die *Berufserfahrung* – dies gilt besonders auch für BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre. Manche Bachelors, die noch nie ein Praktikum während des Studiums gemacht haben, verfügen oft nicht einmal über grundlegende Fähigkeiten im Bereich der

¹¹¹ Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

¹¹² Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

¹¹³ Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

Anm.: Schließt man das BA-Studium mit 21 Jahren ab, kann man mit 24 Jahren bereits ausgebildeter SteuerberaterIn sein.

¹¹⁴ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

Büroorganisation (Telefon beantworten, Selbstorganisation etc.). Dadurch kann der Berufseinstieg erschwert werden.

Nach Schwierigkeiten bei der Stellensuche befragt, gibt ein Viertel der befragten Betriebswirtschaft-Bachelors an, noch nicht *aktiv* auf Stellensuche gewesen zu sein und 63 % jener befragten AbsolventInnen, die bereits auf Arbeitssuche waren, geben an, bisher keine Probleme gehabt zu haben.

Wenn Schwierigkeiten bei der Jobsuche aufgetreten sind, werden ähnlich der ExpertInnenmeinungen vor allem der Arbeitsinhalt (11 Nennungen) genannt. Aber auch die Arbeitsbedingungen, der Mangel an Berufserfahrung und andere, nicht näher spezifizierte Probleme werden häufiger als Ursache für Schwierigkeiten beim Berufseinstieg gesehen (jeweils 9 Nennungen).

4.4.4.2 Erwerbsverlauf

Der folgende Abschnitt handelt vom Berufsleben nach dem Studium und beschäftigt sich mit dem Eintrittsalter, der Art der Beschäftigung seit Studienabschluss, dem Interesse an und der Art der weiterführenden Ausbildungen, sowie der Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel.

4.4.4.2.1 Berufseintrittsalter nach dem Studium

In der vorliegenden Stichprobe von Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen, die zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) maximal 31 Jahre alt waren, liegt das Durchschnittsalter beim Berufseinstieg bei 25 Jahren – für AbsolventInnen eines Bachelorstudiums also relativ hoch (die Mindeststudiendauer für ein Bachelorstudium beträgt 3 Jahre). Das muss aber kein Nachteil sein, denn laut den befragten ExpertInnen ist ein höheres Alter bzw. mehr persönliche Reife insbesondere in manchen Branchen (z.B. Steuerberatung) vorteilhaft beim Berufseinstieg.

4.4.4.2.2 Die Zeit zwischen Bachelorabschluss und Befragungszeitpunkt

Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) hat die Mehrheit der befragten BetriebswirtschaftabsolventInnen ihr Bachelorstudium vor zwei bis vier Jahren abgeschlossen (rund 77 %), bei den übrigen sind seit dem Studienabschluss bis zu sechs Jahre vergangen.

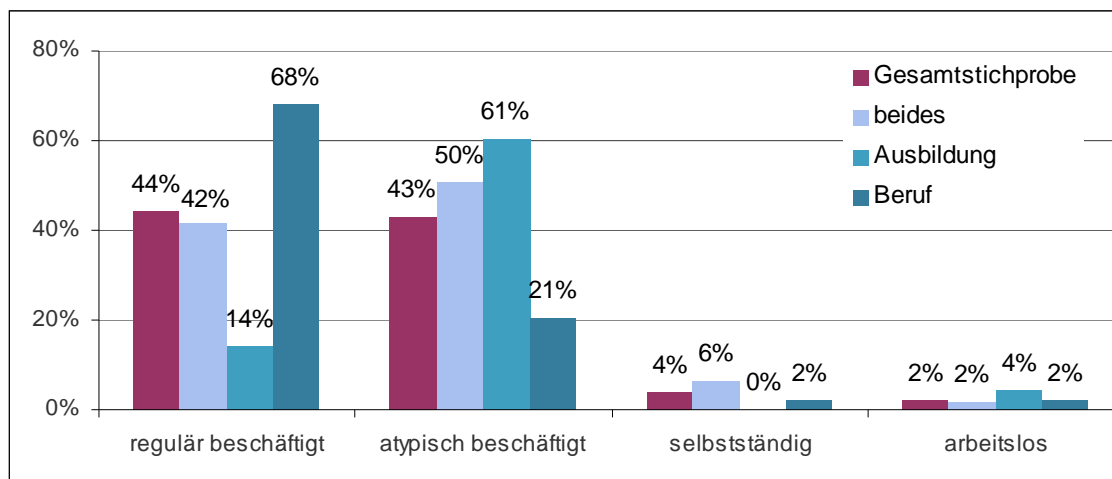
Laut ihrer retrospektiven Einschätzung verbringen die befragten Bachelor-BetriebswirtInnen ihre Zeit seit Studienabschluss im Durchschnitt zu 44 % in regulärer Beschäftigung und fast genauso lang (zu 43 %) in atypischer Beschäftigung¹¹⁵. Selbstständigkeit und Arbeitslosigkeit spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle (4 % bzw. 2 % der Zeit seit Studienabschluss).

Wie in Abbildung 2 ersichtlich, sind aber die Zeitanteile sehr unterschiedlich, je nachdem was die Befragten unmittelbar nach dem Studienabschluss machten: Jene, die nach dem Studienabschluss zu arbeiten begannen, verbrachten 68 % der Zeit bis zum Befragungszeitpunkt in regulärer Beschäftigung. Demgegenüber

¹¹⁵ „Regulär beschäftigt“ bedeutet mindestens 36 vertragliche Wochenarbeitsstunden und nur einen ArbeitgeberIn, unter „atypisch“ fallen Dienstverhältnisse mit einer vertraglichen Wochenarbeitsdauer von weniger als 36 Stunden sowie Beschäftigungsverhältnisse auf Werkvertragsbasis und mit mehreren DienstgeberInnen gleichzeitig.

waren jene, die eine Ausbildung begannen, nur durchschnittlich 14 % der Zeit seit Studienabschluss regulär beschäftigt und verbrachten 61 % ihrer Zeit in atypischer Beschäftigung. Ein großer Teil der befragten BachelorabsolventInnen realisierte nach dem Studienabschluss aber beides, Berufstätigkeit und weiterführende Ausbildung, bei ihnen sind die Verhältnisse relativ ausgewogen: Sie verbrachten 42 % bzw. 50 % der Zeit nach dem Bachelorabschluss bis zum Befragungszeitpunkt in regulärer bzw. atypischer Beschäftigung (näheres zum Erwerbstatus unmittelbar nach Studienabschluss in Kapitel 4.4.4.2.3).

Abbildung 2 Beschäftigungsverhältnisse vom Studienabschluss bis heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=86 (reguläre Beschäftigung), n=84 (atypische Beschäftigung), n=91 (Selbstständigkeit), n=91 (Arbeitslosigkeit)

Die Prozentangaben repräsentieren den/die durchschnittliche/n Befragte/n und beziehen sich auf den Zeitraum von Studienabschluss bis zum Befragungszeitpunkt, aufgrund der ungefähren retrospektiven Schätzung ergibt die Summe der Zeitanteile nicht unbedingt 100 %.

4.4.4.2.3 Phasen der regulären Erwerbstätigkeiten (und beruflichen Positionen)

Der Berufseinstieg für BachelorabsolventInnen erfolgt zumeist über eine Juniorposition in den verschiedenen Unternehmensbereichen wie Marketing, Vertrieb, Kundenberatung, Personalwesen oder Buchhaltung/Finanzen. „Juniorposition“ bedeutet in diesem Zusammenhang eine Stelle ohne Personalverantwortung (werden auch als Assistenzstellen bezeichnet). Diese Einstiegspositionen geben Berufsneulingen die Möglichkeit, sich nach und nach einzuarbeiten – dementsprechend niedriger ist auch die persönliche Verantwortung. Nach erfolgreicher Bewährung steht MitarbeiterInnen der Aufstieg in höhere Positionen offen.

Darüber hinaus sei angemerkt, dass sich der Berufseinstieg branchenspezifisch sehr unterschiedlich gestalten kann: In der Unternehmensberatungsbranche steigen Berufsneulinge beispielsweise als BerufsanwärterInnen im Bereich Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung ein, wobei die Person für das Unternehmen arbeitet und gleichzeitig zum/r SteuerberaterIn und WirtschaftsprüferIn ausgebildet wird.

Eine weitere Möglichkeit zum Berufseinstieg, welche allerdings nicht in allen Branchen gleichermaßen besteht, ist über ein Traineeprogramm (v.a. in großen

Unternehmen). Nach Ende des Programms besteht bei entsprechendem Personalbedarf die Möglichkeit, in ein Normalarbeitsverhältnis übernommen zu werden.

4.4.4.2.4 Die berufliche Situation nach dem Studienabschluss

Mehr als zwei Drittel (69 %) der berufstätigen, befragten Betriebswirtschaft-AbsolventInnen waren in ihrem ersten Job nach Studienabschluss angestellt, wobei die meisten der damals angestellten AbsolventInnen eine Position ohne Leitungsfunktion inne hatten (rund 82 %).

Weitere 22 % der Bachelors übten nach Ende des Studiums eine Tätigkeit als freie MitarbeiterInnen aus und nur rund 9 % (acht AbsolventInnen) waren selbstständig erwerbstätig.

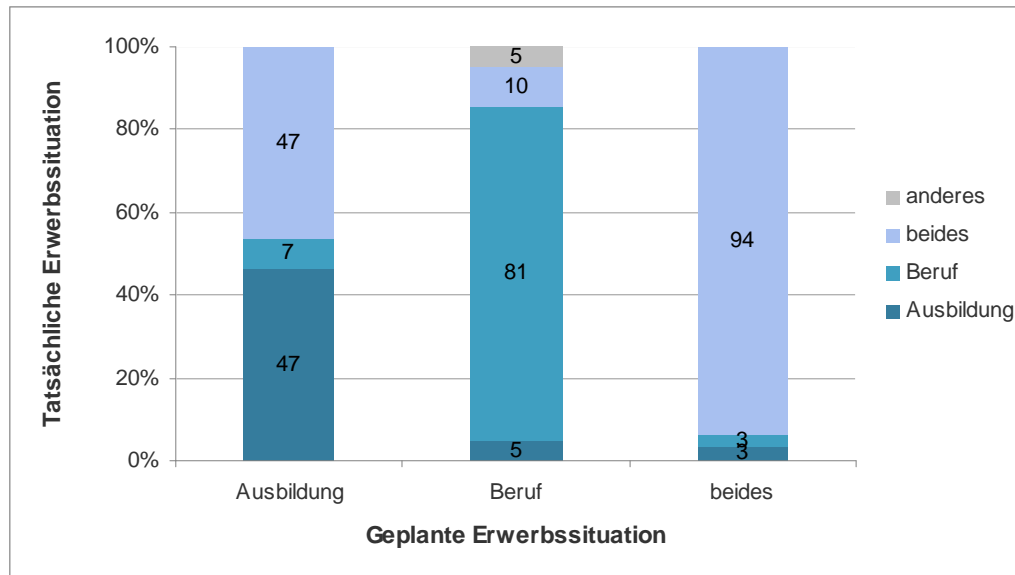
Hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche gibt die Mehrheit (rund 60 %) der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen an, dass der damalige Beruf inhaltlich „sehr“ oder zumindest „ziemlich viel“ mit dem Studium zu tun hatte (z.B. in den Bereichen Buchhaltung/Controlling/Lohnverrechnung, Assistenz der Geschäftsleitung und Marketing). Umgekehrt sehen etwa 40 % wenig oder gar keine fachspezifischen Aspekte in ihrem ersten Job nach Studienabschluss (z.B. in den Bereichen Verkauf, Büroorganisation/Sekretariat und IT).

4.4.4.2.5 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss und das Interesse an einer Fortführung des Studiums

41 % der befragten BetriebswirtschaftabsolventInnen planten nach dem Bachelorabschluss eine weitere Ausbildung anzuschließen, ein knappes Drittel (30 %) wollte nach dem Studium sowohl arbeiten als auch eine weitere Ausbildung absolvieren und etwa ein Viertel der Befragten (20 %) plante, voll ins Erwerbsleben einzusteigen. Die Hälfte der BachelorabsolventInnen (50 %) wollte also nach dem Studium zumindest teilweise in den Beruf einsteigen.

Die befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen setzten ihre Pläne für die Zeit nach dem Studienabschluss größtenteils in die Tat um (siehe Abbildung 3): 81 % der befragten BetriebswirtschaftabsolventInnen, die nach dem Studienabschluss den Einstieg ins Erwerbsleben planten, waren unmittelbar danach auch tatsächlich berufstätig. Auch die Gruppe von AbsolventInnen, die sowohl Beruf als auch eine weitere Ausbildung anstrebten, setzte diesen Plan konsequent um (94 %). Nur jene AbsolventInnen, die nach ihrem Bachelorabschluss vor allem eine weitere Ausbildung anstrebten, setzten diesen Plan zwar größtenteils um (93 %), jedoch tat dies nur knapp die Hälfte (rund 47 %) der Weiterbildungswilligen tatsächlich hauptsächlich. Der andere Teil kombinierte – entgegen den ursprünglichen Plänen – Ausbildung und Berufstätigkeit (rund 47 %) oder war ausschließlich berufstätig (7 %, 3 AbsolventInnen). Insgesamt tendieren die Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen stark und mehr als geplant dazu, weiterführende Ausbildungen und Beruf zu kombinieren.

Abbildung 3 Vergleich der geplanten und tatsächlichen Erwerbssituation nach Abschluss des Bachelorstudiums

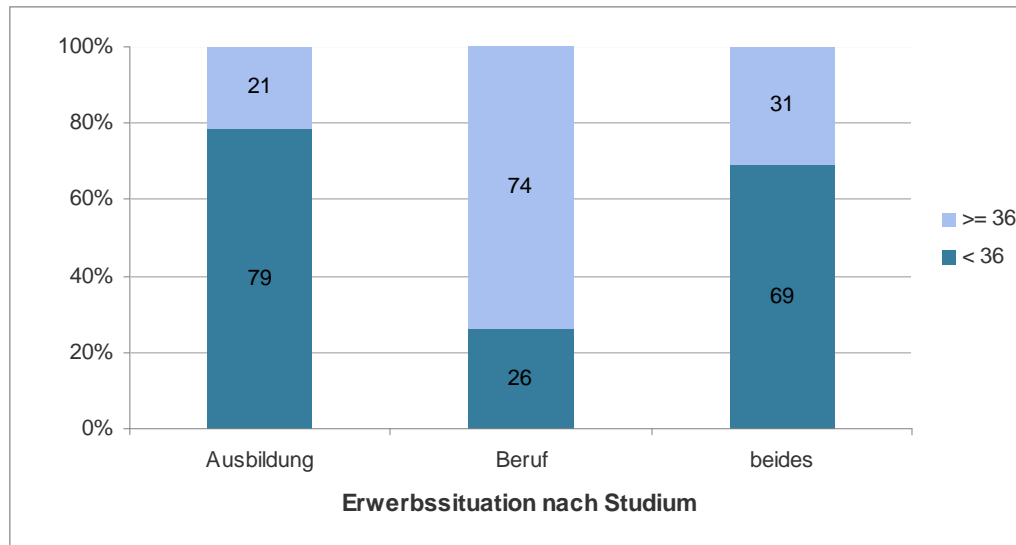


Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{BWL}}=104$)

Die beliebteste Ausbildungsalternative der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen ist ein weiterführendes Studium: Im Zeitraum von ihrem Bachelorabschluss bis heute (Februar 2010) haben sich knapp drei Viertel der BetriebswirtschaftabsolventInnen (74 %) für ein weiterführendes Studium nach dem Bachelor entschieden und zwar zumeist für ein Masterstudium (90 %).

Im Laufe des Betrachtungszeitraums widmeten sich 13 % jener AbsolventInnen, die weiterstudierten, ein bis zwei Semester ausschließlich dem Studium, ein weiteres Drittel sogar drei bis zehn Semester, mehr als die Hälfte der Befragten (55 %) betreibt jedoch kein weiterführendes „Vollzeitstudium“ nach dem bereits erworbenen Bachelorabschluss. Die Entscheidung, nach dem Bachelorstudium eine weitere Ausbildung anzuschließen, wirkt sich vielmehr auf die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche aus, wie aus Abbildung 4 hervorgeht.

Abbildung 4 Zusammenhang zwischen der Erwerbssituation unmittelbar nach dem Studium und den geleisteten Arbeitsstunden pro Woche



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=82)

Jene der befragten BetriebswirtschaftlerInnen, die unmittelbar nach dem Bachelorabschluss eine Ausbildung begonnen hatten, arbeiteten in ihrem ersten Job großteils Teilzeit (weniger als 36 Stunden pro Woche).¹¹⁶ Auch AbsolventInnen, die nach dem Bachelorabschluss Ausbildung und Erwerbsleben kombinierten, waren in ihren ersten Jobs überwiegend teilzeitbeschäftigt (69 %). Im Unterschied dazu waren 74 % jener AbsolventInnen, die unmittelbar nach Studienabschluss ins Erwerbsleben eintraten, vollzeiterwerbstätig.

Nur 10 % der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen waren bis zum Erhebungszeitpunkt noch nie berufstätig. Als Hauptgründe dafür werden vor allem Ausbildungs- und Karenzzeiten genannt.

4.4.4.2.6 Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel

Mehr als die Hälfte (56 %) der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen haben bisher noch nicht ihre Arbeit- bzw. AuftraggeberIn gewechselt, einen einmaligen Wechsel haben 21 % der Befragten hinter sich.

4.4.4.3 Die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt

Dieser Abschnitt fokussiert auf die aktuelle berufliche Situation der AbsolventInnen (zum Befragungszeitpunkt). Es werden die Art des Arbeitsverhältnisses sowie der Position, Einkommen, Arbeitszeit, Karrierechancen sowie Zufriedenheit mit der Stelle genauer betrachtet.

¹¹⁶ Frageformulierung: „Was wollten Sie nach dem Bachelorstudium machen – eine weitere Ausbildung oder voll ins Berufsleben einsteigen (oder beides)?“

4.4.4.3.1 Art des Beschäftigungsverhältnisses (inkl. Beschäftigungsbedingung wie Befristung)

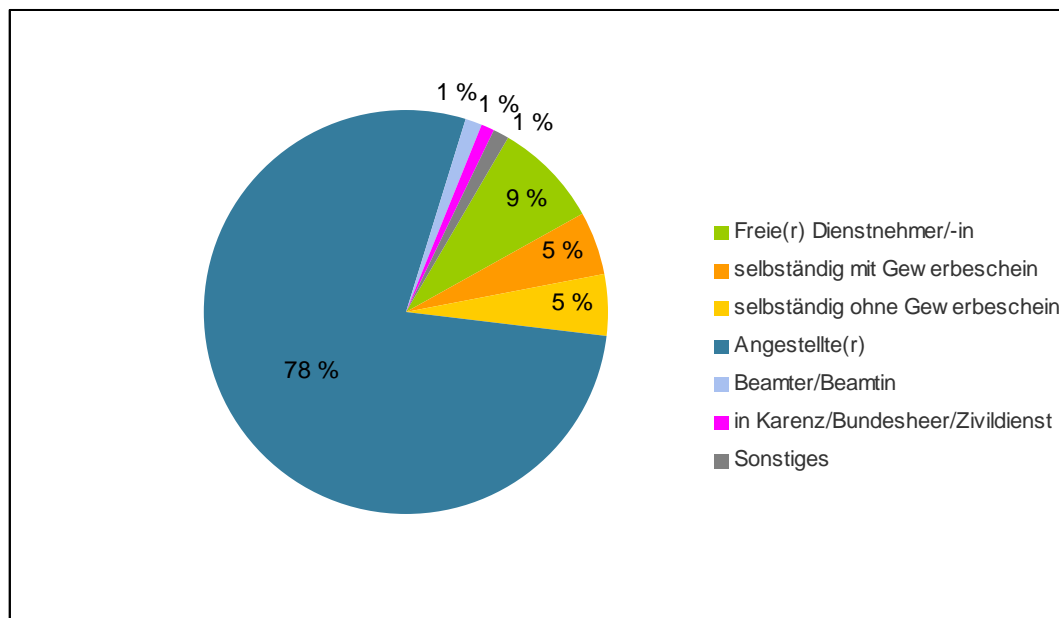
Grundsätzlich machen die befragten Unternehmen hinsichtlich der Art des Beschäftigungsverhältnisses keinen Unterschied zwischen Bachelor- und MasterabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre. Alle AbsolventInnen steigen durchgängig als Vollzeitangestellte in das Berufsleben ein (mit unbefristetem Dienstvertrag). Teilzeitdienstverhältnisse sind selten und werden üblicherweise nur angeboten, wenn sie dezidiert gewünscht werden (z.B. bei Fortsetzung eines berufsbegleitenden Studiums).

Dieser Eindruck bestätigt sich auch in der erhobenen Stichprobe weitgehend: Insgesamt kann, durchschnittlich dreieinhalb Jahre nach Abschluss, von einer guten Arbeitsmarktintegration der BachelorabsolventInnen ausgegangen werden, zumal sich ein großer Teil der Befragten in regulärer unbefristeter Beschäftigung befindet (Näheres siehe weiter unten).

Der Großteil der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen befindet sich zum Erhebungszeitpunkt in Beschäftigung (78 %), nur 8 % (8 RespondentInnen) suchen Arbeit, die übrigen 5 % (5 RespondentInnen) sind derzeit weder beschäftigt noch auf Arbeitssuche. 10 RespondentInnen (rund 10 %) waren seit Studienabschluss noch nicht erwerbstätig.

Der mit Abstand größte Teil (78 %) der erwerbstätigen, befragten BachelorabsolventInnen ist derzeit angestellt, weitere 10 % sind selbstständig erwerbstätig (mit oder ohne Gewerbeschein) und 9 % der BetriebswirtInnen arbeiten als freie DienstnehmerInnen (vergleiche Abbildung 5).

Abbildung 5 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=81)

Die Angestellten, BeamtInnen und freien DienstnehmerInnen unter den BachelorabsolventInnen befinden sich überwiegend in unbefristeten Dienst-

verhältnissen (83 %), Leitungsfunktionen bekleiden etwa 27 % von ihnen. Unabhängig vom Erwerbsstatus haben die meisten der Befragten (86 %) derzeit eineN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn.

62 % der befragten und berufstätigen Bachelor-BetriebswirtInnen sind im Ausmaß einer Vollzeitberufstätigkeit beschäftigt und arbeiten daher mehr als 36 Stunden pro Arbeitswoche. Auch die Verdienstmöglichkeiten sind für die AbsolventInnen recht positiv, im Durchschnitt (Median) liegt das Monatsnettoeinkommen bei 1465 Euro.

Nur 6 % der Befragten liegen mit ihrem Gesamteinkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 366,33 Euro). 19 % verdienen bis zu 1000 Euro netto pro Monat, ein Viertel der Befragten liegt mit 1001 bis 1500 Euro im Mittelfeld, ein weiteres knappes Viertel (23 %) verdient mit 1501 bis 2000 Euro im Vergleich zu ihren KollegInnen überdurchschnittlich gut, und die TopverdienerInnen unter den befragten Bachelor-BetriebswirtInnen verfügen über ein monatliches Nettoeinkommen von 2001 bis 2500 Euro (6 %) bzw. 2501 bis 4000 Euro (4 %). (Weitere Details zu den Einkommensverhältnissen siehe Kapitel 4.4.4.3.5 Einkommen).

4.4.4.3.2 Tätigkeitsfeld

Wie schon von den ExpertInnen konstatiert, sind die Berufsbezeichnungen der befragten Bachelor-BetriebswirtInnen breit gestreut, beispielsweise BuchhalterIn, ControllerIn, SteuerberaterIn, BankangestellteR, StudienassistentIn, UniversitätsassistentIn oder MarketingspezialistIn bzw. -assistentIn. Aber auch fachfremde Berufe z.B. FitnesstrainerIn, BehindertenbetreuerIn oder LandwirtIn werden von den RespondentInnen ausgeübt. Weitere genannte Berufe sind unter anderem in den Bereichen Verkauf/Vertrieb im technischen oder Verwaltungsbereich und im Gastgewerbe angesiedelt.

Auch die angegebenen Tätigkeiten sind vielfältig und reichen – äquivalent zu obigen Berufsbezeichnungen – von Buchhaltung, Bilanzierung, Controlling, Lohn- und Personalverrechnung über organisatorische, planende, administrative sowie assistierende Tätigkeiten bis hin zu Verkauf, technischen und beratenden Aufgaben.

4.4.4.3.3 Berufliche Stellung

Die befragten Bachelor-BetriebswirtInnen befinden sich (im Durchschnitt drei bis vier Jahre nach dem Studienabschluss) größtenteils in Positionen ohne Leitungsfunktionen (rund 70 %).

4.4.4.3.4 Unternehmensgröße und Branchen

Knapp die Hälfte der befragten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen (49 %) arbeitet in Klein- und Kleinstbetrieben (0 bis 50 MitarbeiterInnen), weitere 29 % sind in Betrieben mittlerer Größe (51 bis 249 MitarbeiterInnen) beschäftigt, in Großunternehmen (mehr als 249 MitarbeiterInnen) sind etwa 22 % tätig.

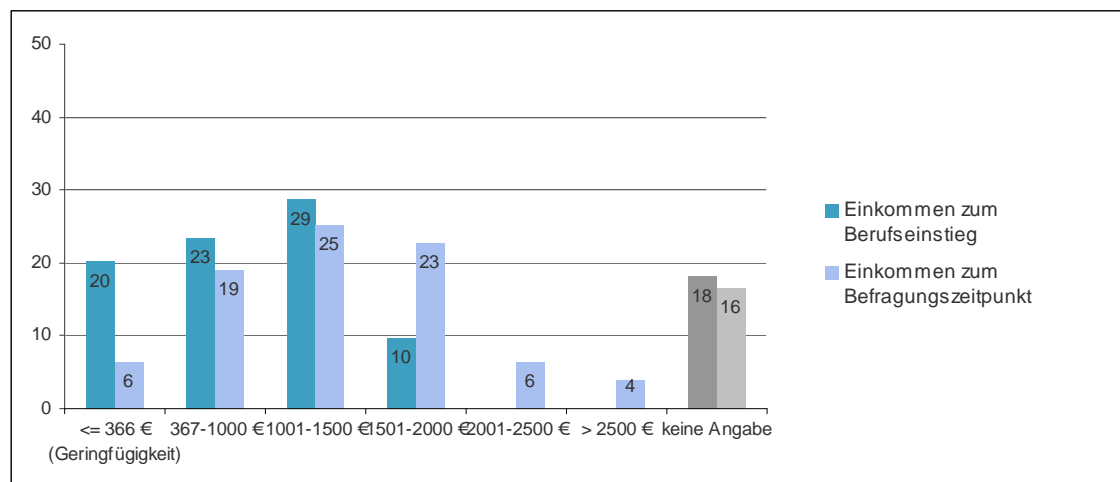
Dabei sind die befragten Bachelor-BetriebswirtInnen vor allem im Dienstleistungssektor (24 %) sowie im Handel (rund 17 %) vertreten, weitere 8 % der Befragten sind im Kredit- und Versicherungswesen tätig. Die übrigen BachelorabsolventInnen verteilen sich auf andere Branchen (siehe Tabellenband).

4.4.4.3.5 Einkommen

Aus Sicht der befragten ExpertInnen sind Gehälter vor allem durch die individuellen Fähigkeiten der AbsolventInnen bestimmt, allerdings zeigen die Interviews, dass auch branchenspezifisch beträchtliche Unterschiede bestehen: Im *Bankwesen* können BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre mit einem Einstiegsgehalt von rund 1700 Euro brutto pro Monat rechnen (maximal 2000 Euro nach dem Bankenkollektivvertrag bei 15 Monatsgehältern, plus mögliche Zuschläge). Ähnliche Verdienstmöglichkeiten bestehen im *Versicherungsbereich* (zwischen 1900 und 2100 Euro brutto monatlich ohne einer möglichen Überstundenpauschale), wobei auch hier auf Kollektivvertragsbasis entlohnt wird. Im *Unternehmensberatungssektor* verdienen BerufseinsteigerInnen zwischen 1800 und 2200 Euro brutto pro Monat (Vollzeitanstellung, ebenfalls ohne einer möglichen Überstundenpauschale). Generell zählen der *Industrie- und Finanzdienstleistungssektor* zu den am besten bezahlten Tätigkeitsbereichen, im Gegensatz zur *Tourismusbranche*, wo AbsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre üblicherweise schlechter entlohnt werden. Darüber hinaus besteht ein Stadt-Land-Gefälle (in Städten bestehen üblicherweise bessere Verdienstmöglichkeiten).

Nach ihrem Einkommen befragt, zeigt sich, dass sich die derzeitige Einkommenssituation der Bachelor-BetriebswirtInnen (vergleiche Abbildung 6) gegenüber dem Berufseinstieg deutlich verbessert hat: Während die AbsolventInnen im ersten Job nach Studienabschluss über ein durchschnittliches Monatsnettoeinkommen von 800 Euro (Median) verfügten, verdienen sie zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt 1465 Euro (Median) netto pro Monat, was im Wesentlichen mit der Einschätzung der ExpertInnen übereinstimmt.

Abbildung 6 Monatliches Nettoeinkommen beim Berufseinstieg und zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=94 (Berufseinstieg) und n=79 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Im ersten Job nach Studienabschluss lagen rund 44 % der Befragten mit ihrem Gehalt in den unteren Einkommenskategorien (Geringfügigkeit bis 1000 Euro), umgekehrt verdienten nur 10 % der Befragten zum Berufseinstieg mehr als 1500 Euro netto pro Monat. Zum Befragungszeitpunkt ist hingegen ein Drittel (33 %) der BachelorabsolventInnen in den oberen Einkommenskategorien (mehr als 1500

Euro) zu finden. Damals wie heute verdient etwa ein Viertel der Befragten 1001 bis 1500 Euro (29 % vs. 23 %).

Dieser Einkommenszuwachs muss natürlich auch in Zusammenhang mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit der Befragten gesehen werden: Während etwa die Hälfte (51 %) der AbsolventInnen in ihrem ersten Job, mit einer Wochenarbeitszeit unter 36 Stunden teilzeitbeschäftigt war (zumeist aufgrund weiterführender Ausbildungen), sind zum Befragungszeitpunkt etwa fast zwei Drittel der Befragten vollzeitbeschäftigt (62 %).

Betrachtet man das Einkommen auf Basis des Nettoverdienstes je Arbeitsstunde, so zeigt sich jedoch, dass das durchschnittliche Einkommen (Median) zum Befragungszeitpunkt (rund 9 Euro) etwa einen Euro über jenem zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs (rund 8 Euro) liegt. Bei jenen Befragten, die sowohl im ersten Job nach dem Bachelorabschluss als auch im aktuellen Job vollzeiterwerbstätig waren bzw. sind, steigt die Differenz auf etwa 1,5 Euro an, im Durchschnitt (Median) verbesserte sich damit ihr Monatsnettoeinkommen um rund 200 Euro.

4.4.4.3.6 Realisierte und gewünschte Arbeitszeit

Die überwiegende Mehrheit (83 %) der befragten Bachelor-BetriebswirtInnen ist mit ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zufrieden.

Jene 14 %, die Unzufriedenheit äußern, haben unterschiedliche Motive, wobei zumeist eine Diskrepanz zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlich realisierter Wochenarbeitszeit vorliegt: So wünschen sich zwei der Befragten eine höhere vertragliche Wochenstundenanzahl, vermutlich um eine Annäherung an die tatsächliche – höhere – Wochenarbeitszeit zu erreichen. Drei RespondentInnen realisieren ebenfalls mehr Stunden als vertraglich vereinbart, würden sich aber scheinbar wünschen, keine Überstunden leisten zu müssen, sondern die vereinbarte Zeit einzuhalten.

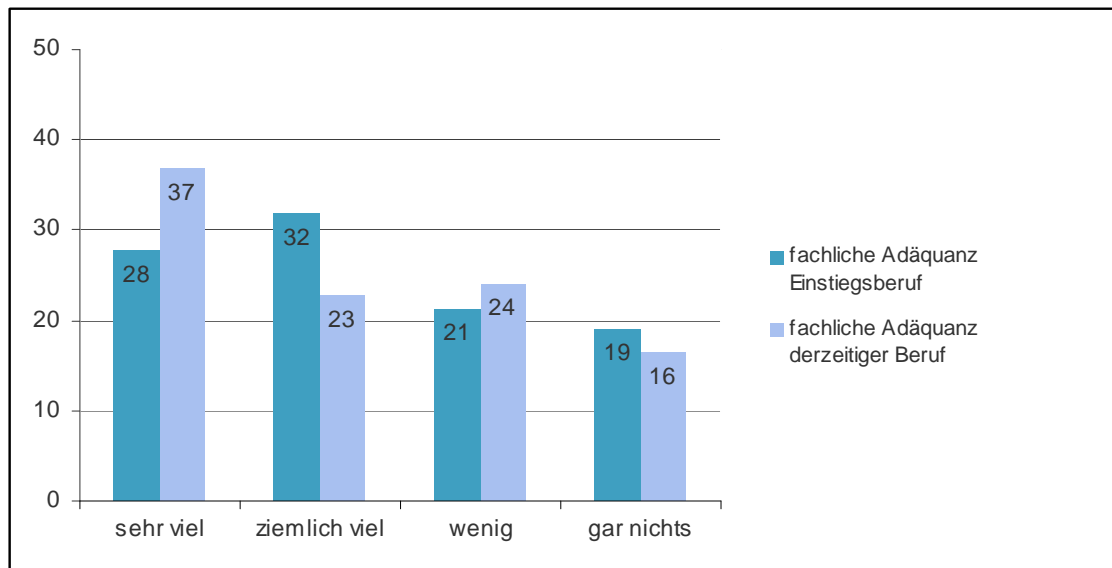
Generell zeigt sich, dass 50 % der Befragten mehr Arbeitsstunden pro Woche realisieren als vertraglich vereinbart wurde, während bei den anderen 50 % der BachelorabsolventInnen vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeit laut eigenen Angaben übereinstimmen. Vollzeitbeschäftigte geben dabei deutlich häufiger an (65 %), Mehr- oder Überstunden zu leisten, als atypisch Beschäftigte (16 %).¹¹⁷

4.4.4.3.7 Positionale und fachliche Adäquanz

Vergleicht man Einstiegsberuf und derzeitigen Beruf dahingehend, wie sehr sie fachlich mit dem Betriebswirtschaft-Bachelorstudium zu tun haben, so zeigen sich keine gravierenden Unterschiede: Etwa 60 % der Befragten sind sowohl bei ihrem Einstiegsberuf als auch bei ihrem derzeitigen Beruf der Meinung, dass er „sehr viel“ oder „ziemlich viel“ mit ihrem Studium zu tun habe, umgekehrt sehen etwa 40 % der BachelorabsolventInnen zu beiden Zeitpunkten wenig oder gar keine fachliche Adäquanz von Beruf und Ausbildung (siehe Abbildung 7).

¹¹⁷ Unter „atypischer“ Beschäftigung versteht man Arbeitsverhältnisse mit weniger als 36 Arbeitsstunden/Woche. Ab dieser Wochenarbeitszeit spricht man von einer Vollzeitbeschäftigung.

Abbildung 7 Vergleich fachliche Adäquanz erster und derzeitiger Beruf: „Mein erster/derzeitiger Beruf hat ... mit meinem Studium zu tun.“



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=94 (Einstiegsberuf) und n=79 (derzeitiger Beruf); Angaben in Prozent

Die positionale Adäquanz ihres derzeitigen Jobs schätzen die befragten BetriebswirtschaftsabsolventInnen eher kritisch ein: Immerhin 38 % der Befragten sehen ihren Bachelorabschluss als ideales Bildungsniveau für ihre aktuelle Tätigkeit an. Etwa ein Viertel (24 %) ist der Meinung, dass eine Matura den idealen Abschluss für ihre derzeitige Beschäftigung darstellt, weitere 20 % glauben hingegen, dass ein Master- oder Magisterabschluss bzw. ein noch höherer Abschluss adäquat für ihren aktuellen Job wäre. Einen Lehrabschluss sehen nur 9 % als passend für ihre derzeitige Tätigkeit an.

4.4.4.3.8 Arbeitszufriedenheit

Auf die Frage, ob der derzeitige Job dem persönlich angestrebten Beruf entspricht, sind die befragten Bachelor-BetriebswirtInnen geteilter Meinung: 49 % beantworten diese Frage mit „ja“, 48 % jedoch mit „nein“. Dennoch ist die überwiegende Mehrheit der Befragten (76 %) „sehr“ oder „ziemlich“ zufrieden mit ihrem derzeitigen Beruf. Nur 18 % sind „wenig“ oder „gar nicht“ glücklich mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit.

4.4.4.4 Einschätzung der beruflichen Karriere- und Entwicklungsperspektiven vonseiten der UnternehmerInnen

Alle befragten ExpertInnen betonen, dass Karriere- und Entwicklungschancen von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre vor allem individuell bestimmt sind, das heißt von der individuellen *Leistung* bzw. der *Leistungsbereitschaft* abhängig sind. Dies gilt auch für BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre. Nachdem der Berufseinstieg in einer Position ohne Mitarbeiterverantwortung erfolgt, besteht bei entsprechender Leistungserbringung die Möglichkeit, in eine Position mit (eher geringer) Personalverantwortung aufzusteigen, z.B. als Gruppen- oder TeamleiterIn. Der nächste Karriereschritt

kann in manchen Unternehmen dann bereits in Richtung Bereichs- oder Abteilungsleitung gehen. Der zeitliche Verlauf von Karrieren ist eher schwierig zu umreißen – er ist „stark von der Unternehmensart, -kultur, -branche und dem Bereich“¹¹⁸ abhängig. Durchschnittlich benötigt einE BachelorabsolventIn in etwa 5 Jahre, um zum/r TeamleiterIn aufzusteigen. Neben der individuellen Leistungserbringung sind die konkreten Aufstiegsmöglichkeiten natürlich auch von der *Unternehmensgröße* abhängig, da es in größeren Unternehmen weit mehr hierarchische Ebenen gibt als z.B. in Klein- und Mittelbetrieben. In größeren Unternehmen wird darüber hinaus auch zwischen Fach- und Führungskarrieren unterschieden (High Potentials stehen in größeren Unternehmen zumeist dementsprechende Potenzialentwicklungsprogramme offen).

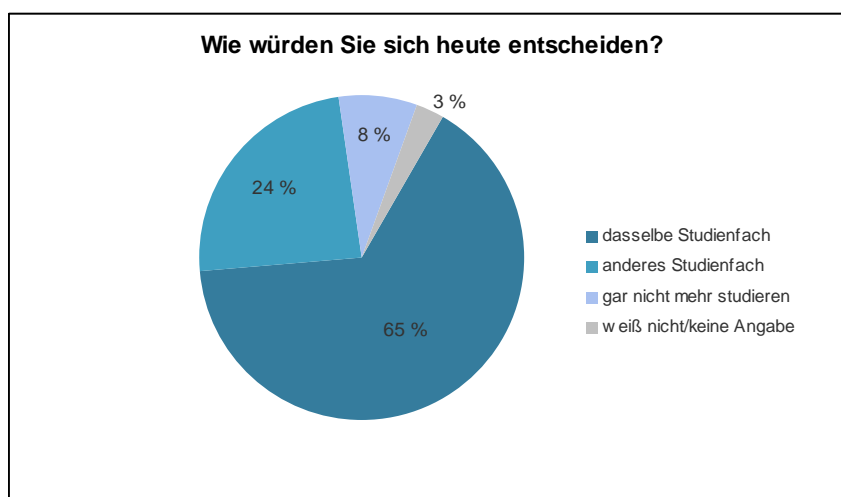
Zusatzausbildungen – sei es auf persönlicher Ebene oder auch in fachlicher Hinsicht – erhöhen die persönlichen Aufstiegschancen in jedem Fall. Darüber hinaus müssen auch Branchenspezifika bedacht werden: Im Bereich der Unternehmensberatung ist die möglichst rasche Absolvierung der SteuerberaterInnen-Prüfung beispielsweise sehr förderlich für die eigene Karriere.

Insgesamt verfügen die befragten Unternehmen allerdings noch über zu geringe Erfahrungen mit BachelorabsolventInnen, um deren Karriereverläufe realistisch einschätzen zu können.

4.4.4.5 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl

Die Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen sind rückblickend recht zufrieden mit ihrer Studienwahl: Knapp zwei Drittel der Befragten (65 %) würden sich – vor die Wahl gestellt – heute wieder für das Studienfach Betriebswirtschaft entscheiden. Etwa ein Viertel würde zwar wieder studieren, allerdings ein anderes Fach wählen (24 %). Nur 8 % der Befragten sprechen sich aus heutiger Sicht gegen ein Studium aus (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8 Studienwahl heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{BWL}}=104$)

¹¹⁸ Hermann Pavelka-Denk, Personalberater, Eblinger & Partner Personalmanagement.

4.4.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)

Hinsichtlich der *Beschäftigungsmöglichkeiten* von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre zeigt sich grundsätzlich ein positives Bild. Da akademische Titel bei der MitarbeiterInnenrekrutierung an Bedeutung verlieren, wird der Bachelorabschluss als „Grundstudium“ gesehen, dessen Wissensstand für den Großteil der ausgeschriebenen Stellen ausreichend ist. Demnach verfügen BachelorabsolventInnen nach Ansicht der meisten befragten ExpertInnen über gleich gute Beschäftigungschancen wie MasterabsolventInnen.

„Ich kann nur von unserer Seite sagen, dass wir BachelorabsolventInnen gleichwertige Chancen einräumen, was den Berufseinstieg betrifft.“¹¹⁹

Auch beim konkreten Berufseinstieg zeigt sich, dass Bachelor- und MasterabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre zumeist in denselben Positionen ins Berufsleben einsteigen. Auch MasterabsolventInnen steigen nur unter der Voraussetzung, bereits einige Jahre Berufserfahrung vorzuweisen, in Positionen mit Mitarbeiterverantwortung ins Berufsleben ein.

Einen echten Wettbewerbsvorteil haben MasterabsolventInnen nach Meinung der befragten ExpertInnen, wenn die durch das weiterführende Masterstudium erworbene Spezialisierung bzw. das Fachwissen für die zu besetzende Stelle erforderlich ist.

„Geht es um eine Position, welche mehr Spezialisierung erfordert, haben Bachelors eher weniger Chancen, ansonsten haben sie aber sehr gute Chancen.“¹²⁰

Allerdings werden Stellen, welche ausschließlich mit MasterabsolventInnen besetzt werden können, auch in Zukunft nur einen kleinen Prozentsatz aller Stellenausschreibungen ausmachen.

Zu dieser insgesamt positiven Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von BachelorabsolventInnen gibt es aber auch gegensätzliche Meinungen. So vertritt ein befragter Experte beispielsweise die Ansicht, dass MasterabsolventInnen aufgrund ihres spezialisierteren Wissens sehr wohl über bessere berufliche Chancen verfügen. Trotzdem sei das Bachelorstudium „eine gute Basis.“¹²¹ Eine andere befragte Expertin aus dem Bereich der Unternehmensberatung sieht den Bachelor als „unvollständiges“ Studium an. Außerdem sei auch nur der Master mit dem früheren Magistertitel vergleichbar.

„Ich glaube, dass die meisten BachelorabsolventInnen einfach den Master weitermachen werden, weil sie trotzdem das Gefühl haben, es ist kein vollwertiges Studium. Ich weiß nicht, wie es sich in der Zukunft entwickeln wird, aber ich kenne viele BachelorabsolventInnen, die einfach den Master machen, um ein vollwertiges, abgeschlossenes Studium zu haben.“¹²²

Hinsichtlich der *Karriereentwicklung* von BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre sind sich die befragten ExpertInnen dahingehend einig, dass ein Masterabschluss die Arbeitsmarktchancen zwar erhöhen *kann*, für einen erfolgreichen Berufseinstieg aber keineswegs notwendig ist.

¹¹⁹ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

¹²⁰ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategic Human Resources, Bank Austria Unicredit.

¹²¹ Hermann Pavelka-Denk, Personalberater, Eblinger & Partner Personalmanagement.

¹²² Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

„Ich gehe davon aus, dass für eine rasche Karriereentwicklung ein Masterstudium in unserem Unternehmen ein zusätzlicher Bestandteil sein wird, der diese vorantreibt, kann aber noch wenige Erfahrungswerte liefern. (...) Um die Karrieremöglichkeiten und eventuelle Unterschiede zwischen Bachelor- und MasterabsolventInnen besser abschätzen zu können, müssen aber noch mehr AbsolventInnen auf den Arbeitsmarkt kommen.“¹²³

Ein zusätzlicher Masterabschluss kann also eine Art „Beschleunigungsfaktor“ für die Karriere darstellen, besonders förderlich ist ein im Abendstudium erworbener Abschluss, da parallel praktische Berufserfahrung gesammelt werden kann. Außerdem sind Masterabschlüsse ausländischer Universitäten oft förderlicher als österreichische, weil über den bloßen Abschluss hinaus auch Auslandserfahrung gesammelt werden konnte. Eine Expertin aus dem Bereich der Unternehmensberatung meint beispielsweise, ein Bachelor könne nach Abschluss eines zusätzlichen (berufsbegleitenden) Masterstudiums bereits nach fünf Jahren in eine Managerposition aufrücken:

„Eine Bachelorabsolventin bei uns in der Wirtschaftsprüfung, Vollzeit, macht jetzt nebenbei im Abendstudium den Master, welchen sie in zwei Jahren abschließt. Danach wird sie nach einem weiteren Jahr im Unternehmen zum Steuerberater. Danach gibt es natürlich die Möglichkeit, Manager zu werden, nach etwa fünf Jahren.“¹²⁴

Klare Unterschiede zwischen Bachelor- und MasterabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre zeigen sich allerdings hinsichtlich des *Gehalts*. Masters verfügen (beim Berufseinstieg) zumeist über ein besseres Einkommen als Bachelors. Lediglich ein befragtes Unternehmen aus dem Bereich der Unternehmensberatung macht bei der Gehaltseinstufung keinen Unterschied zwischen Bachelor- und Master-/MagisterabsolventInnen.

4.4.6 Empfehlungen der ExpertInnen

- Osteuropäische Sprachen als Bonus

Im Rahmen der Bewerbung für ein Unternehmen, welches in osteuropäischen Ländern tätig ist (beispielsweise Erste Bank, Bank Austria), sind dementsprechende Sprachkenntnisse von Vorteil.

- Auslandserfahrungen sammeln

Zwei der befragten ExpertInnen empfehlen BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre, Erfahrungen im Ausland zu sammeln – sei es im Rahmen eines Auslandssemesters an einer Universität oder über ein Auslandspraktikum:

„Weil sie zeigen, dass jemand bereit ist, sich auf eine neue Umgebung einzulassen, und sich auf neue Situationen einstellen kann.“¹²⁵

- Individuelles Berufsbild entwickeln und proaktive Stellensuche

Bevor sich BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre für eine konkrete Stellenausschreibung bewerben, sollten sie sich die Zeit für eine persönliche Reflexion nehmen: Was erwarte ich mir von meinem zukünftigen Beruf? In welche Fachrichtung oder Branche möchte ich in Zukunft gehen? Passt dieses Unternehmen zu mir? Dazu gehören auch Überlegungen zur Work-Life-Balance. Nach Ansicht einer Expertin kann diese Selbstreflexion den „Schock“ beim Umstieg vom Studium auf das Berufsleben vermeiden bzw. wenigstens vermindern.

¹²³ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

¹²⁴ Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

¹²⁵ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategic Human Resources, Bank Austria Unicredit.

Zusätzlich sollten AbsolventInnen möglichst viele Informationen über den angestrebten Arbeitsbereich einholen, z.B. im Rahmen von Job- und Karrieremessen.

- **Gründliche Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch**

Im Rahmen der konkreten Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch empfehlen die ExpertInnen, sich genau zu überlegen, um welche Art von Unternehmen es sich handelt und was man dem Unternehmen anbieten kann (worin bestehen die individuellen Stärken, spezielle Erfahrungen, Zusatzqualifikationen etc.).

- **Rechtzeitig Stellenausschreibungen suchen**

BachelorabsolventInnen der Betriebswirtschaftslehre sollten bereits vor Studienabschluss beginnen, einschlägige Jobbörsen nach Stellenangeboten zu durchsuchen und auch Karrieremessen zu besuchen. Letztere bieten den Vorteil, direkte Kontakte zu Unternehmen knüpfen zu können. Ein Experte empfiehlt BachelorabsolventInnen, bei der Jobsuche ausdauernd und beharrlich zu sein, denn bis zu einer fixen Anstellung kann es manchmal auch einige Monate dauern.

4.4.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Die befragten ExpertInnen sind sich dahingehend einig, dass das *AMS* nur sehr wenig Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen nehmen kann, dies gilt auch für BachelorabsolventInnen aus dem Bereich der Betriebswirtschaftslehre. Daher wird die wichtigste Tätigkeit des *AMS* in der *Vermittlung von Praktikumsplätzen* gesehen. Darüber hinaus schlagen manche ExpertInnen vor, das *AMS* könnte in Zukunft auch (Karriere-)Messen für JungakademikerInnen organisieren (was allerdings schon von Uni-Careercentern getan wird).
2. *Uni-Careercentern* wird seitens der ExpertInnen eine relativ wichtige Rolle zugeschrieben: Sie sollten Unternehmen vermehrt über die neuen Bachelor-Studienprogramme *informieren* und so indirekt den Berufseinstieg von BachelorabsolventInnen unterstützen. Aus Unternehmenssicht ist vor allem zu klären, inwiefern nun ein Unterschied zwischen den neuen Bachelor- und den früheren Diplomstudien besteht. Einige der befragten Unternehmen geben auch an, bereits in Kontakt zu Uni-Careercentern zu stehen und mit diesen zusammen zu arbeiten.

Ein zweiter Aufgabenbereich der Careercenter besteht in der *Vermittlerrolle* bzw. der Schnittstellenfunktion zwischen AbsolventInnen und Unternehmen. Dazu gehört auch, einen möglichst frühen Kontakt zwischen diesen beiden Akteursgruppen zu fördern. Die Kontakte können im Rahmen von Jobmessen und Vernetzungstreffen entstehen.

„Universitäre Careercenter sollten die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und Unternehmen weiter fördern, über Jobmesse, intensive Kontakte zu den Unternehmen und neue Möglichkeiten zur Vernetzung.“¹²⁶

Dahinter steht die Idee, dass StudentInnen Praktika absolvieren können, bevor sie sich für eine dementsprechende Spezialisierung im Rahmen ihres Studiums entscheiden.

3. Eine weitere Möglichkeit, den Berufseinstieg von (Bachelor-)AbsolventInnen zu unterstützen, ist das Anbieten einer Jobbörse, über welche (zukünftige)

¹²⁶ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

AbsolventInnen Zugang zu relevanten Kontakten (Ansprechpersonen in Unternehmen) und Stellenausschreibungen haben.

4.4.8 Beurteilung der Umstellung auf Bachelor-/Masterstudienpläne durch ExpertInnen

- **Praxisnähere Ausbildungen an Universitäten positiv**

Die ExpertInnenbefragung zeigt, dass die Integration praxisnaher Inhalte in die neuen Bachelor- bzw. Masterstudien von einigen ExpertInnen sehr positiv beurteilt wird. Eine Expertin meint, dies sei vor allem darauf zurückzuführen, dass Studiengänge auf Fachhochschulen sehr auf die Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten sind und somit Druck auf die Universitäten ausgeübt wurde, ebenfalls praxisnäher auszubilden – zumindest in den wirtschaftlichen Studienrichtungen.

„Ich glaube schon, dass die Einführung von mehr Praktika und realitätsnähere Ausbildung funktioniert hat. Beim Bachelor werden in kürzerer Zeit mehr praxisrelevante Inhalte weitergegeben, also es geht mehr in Richtung praxisnahe Ausbildung, wie an den Fachhochschulen.“¹²⁷

- **Abschluss ist „aktuell“ und bietet AbsolventInnen mehr Chancen**

Ein weiterer Vorteil des Bachelorabschlusses liegt aus ExpertInnensicht in der besseren und individuelleren Gestaltbarkeit des Studiums: Erstens ist das Studieren im Ausland nun einfacher, zweitens bietet ein Masterstudium eine klare Spezialisierungsmöglichkeit bzw. Gelegenheit zur inhaltlichen Vertiefung in einem Bereich.

- **Höhere AkademikerInnenquote und somit mehr Arbeitskräfte für Unternehmen**

Aus Sicht einer befragten Expertin war das Anheben der AkademikerInnenquote in Österreich ein weiteres Ziel der Umstellung auf das Bachelor-Master-System. Das heißt, dem Arbeitsmarkt und respektive den Unternehmen sollten so mehr AkademikerInnen zur Verfügung gestellt werden. Für Unternehmen ergibt sich dadurch ein Vorteil:

„Es ist eine zusätzliche Qualifikationsschiene geschaffen worden zwischen Matura und Magisterabschluss. Unternehmen steht somit eine weitere Qualifikation zur Verfügung.“¹²⁸

- **Kritik: Unklare Qualitätsstandards bei den Bachelorstudienplänen der Betriebswirtschaftslehre**

Während die Umstellung auf das Bachelor-Master-System hauptsächlich positiv bewertet wird, ergeben sich aus der Sicht einiger ExpertInnen auch Nachteile, wie zum Beispiel die Unsicherheit hinsichtlich der Qualifikationsprofile der neuen Bachelorstudienpläne. Damit in Verbindung steht die Unsicherheit bezüglich der Qualität der Bachelorabschlüsse:

„Ich kenne viele BachelorabsolventInnen, die einfach den Master machen, um ein vollwertiges, abgeschlossenes Studium zu haben.“¹²⁹

¹²⁷ Verena McDermott-Schlegel, Leiterin Strategic Human Resources, Bank Austria Unicredit.

¹²⁸ Claudia Köhler, HR-Manager, Deloitte (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting).

¹²⁹ Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

Ein Experte betont hier, dass das Ziel eines Bachelorstudiums eine möglichst qualitätsvolle und profunde Grundlagenausbildung sein soll. Arbeitsmarktbezogene Inhalte können anschließend im Rahmen des Masterstudiums behandelt werden. Grundsätzlich stellt sich hier also die Frage, inwieweit durch das Bachelor-Master-System nicht einfach auch schnell Arbeitskräfte für die Wirtschaft herangezogen werden sollen:

„Ich weiß nicht, ob die Qualität darunter leidet. Vor allem das junge Alter macht mich schon bedenklich – ob das nicht einfach gemacht worden ist, um schnell Leute für die Wirtschaft heranzuziehen.“¹³⁰

4.4.9 Resümee Bachelor-BetriebswirtInnen

Im Durchschnitt sind die 104 interviewten Betriebswirtschaft-BachelorabsolventInnen 28 Jahre alt. Das Geschlechterverhältnis ist in der vorliegenden Stichprobe mit 48 % Frauen und 52 % Männern ausgewogen. Die meisten Betriebswirtschaft-Bachelors (75 %) haben ihr Studium in den Jahren 2006 und 2007 abgeschlossen.

Die Mehrheit der RespondentInnen (rund 64 %) absolvierte ihr Bachelorstudium binnen vier Jahren (20 % sogar in der Mindeststudiendauer von drei Jahren). Für den überwiegend erfolgreichen Studienverlauf der befragten Bachelor-BetriebswirtInnen spricht außerdem, dass 60 % ihr Studium mit einem Notendurchschnitt von maximal 2,5 beenden konnten.

Der Übertritt vom Studium ins Erwerbsleben gelingt den meisten der befragten Betriebswirtschaft-Bachelors sehr schnell, 61 % beginnen innerhalb eines Monats nach Studienabschluss zu arbeiten, jeweils 10 % suchen länger als ein halbes Jahr bzw. ein Jahr nach Arbeit und nur rund 10 % waren seit dem Bachelorabschluss noch nie berufstätig. Das Alter beim Berufseinstieg ist mit durchschnittlich 25 Jahren recht hoch (dieser Trend zeigt sich aber in allen erfassten Studienrichtungen). Wenn Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche auftreten, was eher selten der Fall ist (37 % der aktiven BewerberInnen), werden vor allem die Arbeitsinhalte kritisiert.

Fast drei Viertel der befragten Bachelor-BetriebswirtInnen (74 %) entscheiden sich im Laufe der Zeit nach dem Bachelorabschluss für ein weiterführendes Studium und zwar zumeist für ein Masterstudium, ein Trend der auch nach ExpertInnenmeinung karrierefördernd wirken kann. Dementsprechend häufig sind Teilzeitbeschäftigungen im Einstiegsjob: 67 % der Weiterstudierenden sind im ersten Job nach Studienabschluss teilzeitbeschäftigt. Dementsprechend niedrig war auch der durchschnittliche Nettoverdienst der Befragten mit 800 Euro pro Monat.

Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) sind mehr als drei Viertel der RespondentInnen berufstätig (78 %) und fast zwei Drittel dieser (62 %) sind vollzeiterwerbstätig. Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen liegt nun bei 1465 Euro.

Sowohl im Einstiegsberuf als auch in der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit sind 60 % der befragten BetriebswirtInnen der Meinung, dass er fachlich gesehen zumindest „ziemlich viel“ mit dem Studium zu tun hat (z.B. Controlling, Buchhaltung, Steuerberatung). Obwohl 48 % der Befragten den derzeitigen Beruf nicht als ihren angestrebten bezeichnen würden, ist der Großteil (76 %) aber „sehr“ oder „ziemlich“ zufrieden mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit. Auch

¹³⁰ Andrea Trutschnig, HR-Generalistin für Steuer- und Rechtsberatung, PricewaterhouseCoopers.

würden sich knapp zwei Drittel der RespondentInnen (65 %) wieder für ein Betriebswirtschaftsstudium entscheiden.

4.4.10 Tabellenband Betriebswirtschaft

Tabelle 10 Alter

Alter	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
23	1	1,0	1,0	1,0
24	6	5,8	6,1	7,1
25	9	8,7	9,1	16,2
26	19	18,3	19,2	35,4
27	11	10,6	11,1	46,5
28	17	16,3	17,2	63,6
29	18	17,3	18,2	81,8
30	8	7,7	8,1	89,9
31	10	9,6	10,1	100,0
Gesamt	99	95,2	100,0	
keine Angabe	5	4,8		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 11 Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
weiblich	50	48,1	48,1	48,1
männlich	54	51,9	51,9	100,0
Gesamt	104	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 12 Universität

Universität	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Uni Wien	18	17,3	17,3	17,3
Uni Graz	86	82,7	82,7	100,0
Gesamt	104	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 13 Abschlussjahr

Abschlussjahr	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2004	9	8,7	8,7	8,7
2005	12	11,5	11,5	20,2
2006	27	26,0	26,0	46,2
2007	51	49,0	49,0	95,2
keine Angabe	5	4,8	4,8	100,0
Gesamt	104	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 14 Studiendauer

Studiendauer	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
6 Semester (3 Jahre)	21	20,2	22,1	22,1
7-8 Semester (3,5 - 4 Jahre)	45	43,3	47,4	69,5
9-10 Semester (4,5 - 5 Jahre)	19	18,3	20,0	89,5
> 11 Semester (> 5,5 Jahre)	10	9,6	10,5	100,0
Gesamt	95	91,3	100,0	
keine Angabe	9	8,7		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 15 Notendurchschnitt

Notendurchschnitt	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1,2	1	1,0	1,1	1,1
1,3	1	1,0	1,1	2,1
1,5	2	1,9	2,1	4,3
1,8	4	3,8	4,3	8,5
1,9	4	3,8	4,3	12,8
2,0	13	12,5	13,8	26,6
2,1	4	3,8	4,3	30,9
2,2	6	5,8	6,4	37,2
2,3	8	7,7	8,5	45,7
2,4	3	2,9	3,2	48,9
2,5	16	15,4	17,0	66,0
2,6	4	3,8	4,3	70,2
2,7	5	4,8	5,3	75,5
2,8	7	6,7	7,4	83,0
3,0	9	8,7	9,6	92,6
3,1	1	1,0	1,1	93,6
3,2	1	1,0	1,1	94,7
3,3	1	1,0	1,1	95,7
3,5	1	1,0	1,1	96,8
3,7	2	1,9	2,1	98,9
4,0	1	1,0	1,1	100,0
Gesamt	94	90,4	100,0	

keine Angabe	10	9,6
Gesamt	104	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 16 Auslandsaufenthalte

im Ausland studiert	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	22	21,2	21,2	21,2
nein	82	78,8	78,8	100,0
Gesamt	104	100,0	100	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 17 Auslandserfahrung und Nutzen für den Berufseinstieg

Auslandserfahrungen waren ...	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr hilfreich	6	5,8	27,3	27,3
ziemlich hilfreich	8	7,7	36,4	63,6
wenig hilfreich	2	1,9	9,1	72,7
gar nicht hilfreich	4	3,8	18,2	90,9
keine Angabe	2	1,9	9,1	100,0
Gesamt	22	21,2	100,0	
Fehlend	82	78,8		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 18 Praxiserfahrung und Erwerbstätigkeit während des Studiums

		studiennahe Jobs				keine Angabe	Gesamt
		ständig / oft	gelegentlich	selten / nie			
studienferne Jobs	ständig / oft	Anzahl	18	7	16	1	42
		% der Gesamtzahl	17,3	6,7	15,4	1,0	40,4
	gelegentlich	Anzahl	6	9	10	0	25
		% der Gesamtzahl	5,8	8,7	9,6	0,0	24,0
	selten / nie	Anzahl	25	3	9	0	37
		% der Gesamtzahl	24,0	2,9	8,7	0,0	35,6
	Gesamt	Anzahl	49	19	35	1	104
		% der Gesamtzahl	47,1	18,3	33,7	1,0	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 19 Weiterbildung

Weiterbildung	Häufigkeit	Prozent	% der Gesamtzahl
EDV, Informatik	17	28,3	16,4
Kommunikation kaufmännisches Wissen	6	10,0	5,8
Marketing	8	13,3	7,7
Managementtraining	7	11,7	6,7
Technik	9	15,0	8,7
Gesundheit, Wellness	3	5,0	2,9
soziale Dienste/Pflege	5	8,3	4,8
Sprachen	2	3,3	1,9
andere	29	48,3	27,9
keine Angabe	6	10,0	5,8
keine Weiterbildung	0	0,0	0,0
	44		42,3

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$),
Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 20 Arbeitsbeginn nach dem Studium

Arbeitsbeginn nach dem Studium	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
0-1 Monat	63	60,6	67,0	67,0
2-6 Monate	11	10,6	11,7	78,7
7-12 Monate	10	9,6	10,6	89,4
mehr als ein Jahr später	10	9,6	10,6	100,0
Gesamt	94	90,4	100,0	
danach nie berufstätig	10	9,6		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 21 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (1)

		keine Probleme gehabt		
		nein	ja	Gesamt
nein	Anzahl	29	49	78
	% von keine Stelle gesucht	37,2	62,8	100,0
	% der Gesamtzahl	27,9	47,1	75,0
ja	Anzahl	26,0	0,0	26,0
	% von keine Stelle gesucht	100,0	0,0	100,0
	% der Gesamtzahl	25,0	0,0	25,0
keine Stelle gesucht	Gesamt Anzahl	55	49	104
	% von keine Stelle gesucht	52,9	47,1	100,0
	% der Gesamtzahl	52,9	47,1	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 22 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (2)

Probleme bei der Jobsuche	Anzahl	Spalten % (n=29)	Tabellen % (n _{BWL} =104)
wenig Stellenangebote	4	13,8	3,8
andere Schwerpunkte werden gesucht	5	17,2	4,8
andere Studienabschlüsse werden verlangt	4	13,8	3,8
spezielle Kenntnisse werden verlangt	4	13,8	3,8
keine Berufserfahrung	9	31,0	8,7
Gehalt	7	24,1	6,7
Arbeitszeit/-bedingungen	9	31,0	8,7
Arbeitsinhalte	11	37,9	10,6
andere	9	31,0	8,7
weiß nicht/keine Angabe	1	3,4	1,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{BWL}=104), Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 23 Erwerbsstatus Berufseinstieg

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
angestellt	65	62,5	69,1	69,1
freie/r Mitarbeiter/in	21	20,2	22,3	91,5
selbständig	8	7,7	8,5	100,0
Gesamt	94	90,4	100,0	
danach nie berufstätig	10	9,6		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{BWL}=104)

Tabelle 24 Leitungsfunktion Berufseinstieg

Leitungsfunktion zu Beginn	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	12	11,5	18,5	18,5
nein	53	51,0	81,5	100,0
Gesamt	65	62,5	100,0	
Fehlend	39	37,5		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{BWL}=104)

Tabelle 25 Berufsbezeichnung des Einstiegsjobs

Berufsbezeichnung Einstiegsjob (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
2. Geschäftsführer in einem Hotel	1	1,0	1,1
Administration und Organisation an FH	1	1,0	1,1
Angestellter in Werbeagentur, Marketing	1	1,0	1,1
Angestellte allgemein, Förderungsanträge bearbeiten	1	1,0	1,1

Assistentin der Geschäftsleitung	1	1,0	1,1
Assistent der Geschäftsleitung, Entsorgung von Altmetall	1	1,0	1,1
Assistent der Verkaufsdirektion	1	1,0	1,1
Assistentin an der Universität	1	1,0	1,1
Assistentin der Geschäftsleitung	2	1,9	2,2
Assistentin Investor Relations	1	1,0	1,1
Bankangestellte	1	1,0	1,1
Bankangestellte im Backoffice	1	1,0	1,1
Behindertenbetreuung	1	1,0	1,1
Beraterin	1	1,0	1,1
Bibliothek, parlamentarische Mitarbeiterin	1	1,0	1,1
Bilanzbuchhalterin	1	1,0	1,1
Buchhalter	2	1,9	2,2
Buchhalterin	2	1,9	2,2
Buchhaltung	3	2,9	3,2
Buchhaltung und Lohnverrechnung	1	1,0	1,1
Büroaufsicht	1	1,0	1,1
Bürokauffrau	1	1,0	1,1
Bürokraft bei Steuerberater	1	1,0	1,1
Catering, Controlling	1	1,0	1,1
Controller	1	1,0	1,1
Datenerfasser	1	1,0	1,1
DJ	1	1,0	1,1
Einkäufer	1	1,0	1,1
Einkaufsleiterin	1	1,0	1,1
Finanz- und Versicherungsberater	1	1,0	1,1
Finanzkontroller	1	1,0	1,1
Fitnesstrainer	1	1,0	1,1
Fitnesstrainerin	1	1,0	1,1
Fluggastkontrollorgan	1	1,0	1,1
Geschäftsführer	1	1,0	1,1
Gewächshaus-Erbauer	1	1,0	1,1
Handelsvertreterin	1	1,0	1,1
Hotelier	1	1,0	1,1
Invest-Manager	1	1,0	1,1
Investmentfond-Berater	1	1,0	1,1
IT-Berater	1	1,0	1,1
Junior-Analyst für Veranlagungsgemeinschaften	1	1,0	1,1
Kellner	1	1,0	1,1
Kellnerin, Verkehrsstudien erstellen, Flyer verteilen	1	1,0	1,1
Kontroller	1	1,0	1,1
Konzern Controller	1	1,0	1,1
Kundenbetreuer in der Bank	1	1,0	1,1
Kundenbetreuung	1	1,0	1,1
Leiter der Wartungstechnik	1	1,0	1,1
Marketing-Manager	1	1,0	1,1
Marketing-Spezialistin	1	1,0	1,1
Marketing	1	1,0	1,1
Mitarbeit im Bereich Kommunikation	1	1,0	1,1
Organisation in Gastronomie	1	1,0	1,1
Personalverrechner, Buchhaltung	1	1,0	1,1

Portier, Aufsicht in Firmen	1	1,0	1,1
Praktikant als Urlaubsvertretung in der Buchhaltung	1	1,0	1,1
Projektmanager	1	1,0	1,1
Projektmanager, Prozessoptimierung	1	1,0	1,1
Projektmanagerin	1	1,0	1,1
Projektmitarbeiter	1	1,0	1,1
Rezeptionist	1	1,0	1,1
Rezeptionistin in Hotel und Kulturzentrum	1	1,0	1,1
Sekretärin	1	1,0	1,1
Sekretärin in einer Fahrschule	1	1,0	1,1
Softwaredatenservice, Systementwicklertester, Fabriksarbeiter	1	1,0	1,1
Softwareentwickler	1	1,0	1,1
Steuerberater	1	1,0	1,1
Studentischer Mitarbeiter im Lehrbetrieb	1	1,0	1,1
Systembetreuer	1	1,0	1,1
Technischer Angestellter	1	1,0	1,1
Telefonistin im Callcenter	1	1,0	1,1
Universitätsassistentin	1	1,0	1,1
Verkauf im Aussendienst	1	1,0	1,1
Verkauf in verschiedenen Branchen	1	1,0	1,1
Verkäufer im Handel	1	1,0	1,1
Verkäuferin in einem Bekleidungsgeschäft	1	1,0	1,1
Verkaufsleiter	1	1,0	1,1
Versicherungsagent	1	1,0	1,1
Versicherungskaufmann	1	1,0	1,1
Vertreter	1	1,0	1,1
Vertretung der Geschäftsführung	1	1,0	1,1
Vertriebsplanung	1	1,0	1,1
Verwaltungsangestellte	1	1,0	1,1
Wachdienst, Security	1	1,0	1,1
Webdesigner	1	1,0	1,1
Werkstudent	1	1,0	1,1
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Studienassistent	1	1,0	1,1
Gesamt	93	89,4	100,0
Fehlend	11	10,6	
Gesamt	104	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 26 Fachliche Adäquanz des Einstiegsberufs

Einstiegsberuf hatte mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	26	25,0	27,7	27,7
ziemlich viel	30	28,8	31,9	59,6
wenig	20	19,2	21,3	80,9
gar nichts	18	17,3	19,1	100,0
Gesamt	94	90,4	100,0	
danach nie berufstätig	10	9,6		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 27 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss

		Geplante Erwerbssituation					keine Angabe	Gesamt
		Ausbildung	Beruf	beides	anderes			
Tatsächliche Erwerbssituation	Ausbildung	Anzahl	20	1	1	0	2	24
		% von Geplante Erwerbssituation	46,5	4,8	3,2	0,0	25,0	23,1
		% der Gesamtzahl	19,2	1,0	1,0	0,0	1,9	23,1
	Beruf	Anzahl	3	17	1	1	3	25
		% von Geplante Erwerbssituation	7,0	81,0	3,2	100,0	37,5	24,0
		% der Gesamtzahl	2,9	16,3	1,0	1,0	2,9	24,0
	beides	Anzahl	20	2	29	0	1	52
		% von Geplante Erwerbssituation	46,5	9,5	93,5	0,0	12,5	50,0
		% der Gesamtzahl	19,2	1,9	27,9	0,0	1,0	50,0
	anderes	Anzahl	0	1	0	0	2	3
		% von Geplante Erwerbssituation	0,0	4,8	0,0	0,0	25,0	2,9
		% der Gesamtzahl	0,0	1,0	0,0	0,0	1,9	2,9
Gesamt	Anzahl	43	21	31	1	8	104	
	% von Geplante Erwerbssituation	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	% der Gesamtzahl	41,3	20,2	29,8	1,0	7,7	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 28 Weiteres Studium

weiteres Studium danach	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	77	74,0	74,0	74,0
nein	27	26,0	26,0	100,0
Gesamt	104	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{BWL}}=104$)

Tabelle 29 Art des weiteren Studiums

Art des weiteren Studiums	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master	69	66,3	89,6	89,6
anderes	8	7,7	10,4	100,0
Gesamt	77	74,0	100,0	
Fehlend	27	26,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{BWL}}=104$)

Tabelle 30 Voraussichtlicher Abschluss des weiteren Studiums

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2010	54	51,9	70,1	70,1
2011	9	8,7	11,7	81,8
2012	1	1,0	1,3	83,1
Studium abgebrochen	5	4,8	6,5	89,6
Abschluss ungewiss	6	5,8	7,8	97,4
keine Angabe	2	1,9	2,6	100,0
Gesamt	77	74,0	100,0	
Fehlend	27	26,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{BWL}}=104$)

Tabelle 31 "Vollzeitstudium" im weiteren Studium

Semester "Vollzeitstudium"	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0	42	40,4	54,5	54,5
1	4	3,8	5,2	59,7
2	6	5,8	7,8	67,5
3	4	3,8	5,2	72,7
4	11	10,6	14,3	87,0
5	3	2,9	3,9	90,9
6	6	5,8	7,8	98,7
10	1	1,0	1,3	100,0
Gesamt	77	74,0	100,0	
Fehlend	27	26,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 32 Zusammenhang zwischen weiterführender Ausbildung und Arbeitszeit im Einstiegsjob

		Erwerbssituation nach dem Studium				
		Ausbildung	Beruf	beides	Gesamt	
Vertragliche Wochenarbeitszeit im Einstiegsjob	< 36	Anzahl	11	6	31	48
		% von Erwerbssituation nach dem Studium	78,6	26,1	68,9	58,5
		% der Gesamtzahl	13,4	7,3	37,8	58,5
	≥36	Anzahl	3	17	14	34
		% von Erwerbssituation nach dem Studium	21,4	73,9	31,1	41,5
		% der Gesamtzahl	3,7	20,7	17,1	41,5
	Gesamt	Anzahl	14	23	45	82
		% von Erwerbssituation nach dem Studium	100,0	100,0	100,0	100,0
		% der Gesamtzahl	17,1	28,0	54,9	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=82)

Tabelle 33 Arbeitsplatzwechsel

Arbeit- bzw. Auftraggeberwechsel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
nie	53	51,0	56,4	56,4
1mal	20	19,2	21,3	77,7
2mal	9	8,7	9,6	87,2
3- bis 5mal	7	6,7	7,4	94,7
6- bis 10mal	3	2,9	3,2	97,9
keine Angabe	2	1,9	2,1	100,0
Gesamt	94	90,4	100,0	
nach BA nie berufstätig	10	9,6		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 34 Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt (1)

derzeit in Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
ja	81	77,9	86,2	86,2
nein	13	12,5	13,8	100,0
Gesamt	94	90,4	100,0	
nach BA nie berufstätig	10	9,6		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 35 Arbeitssuche

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
ja	8	7,7	61,5	61,5
nein	5	4,8	38,5	100,0
Gesamt	13	12,5	100,0	
System	91	87,5		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 36 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt (2)

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
Freie(r) Dienstnehmer/-in	7	6,7	8,6	8,6
selbständig mit Gewerbeschein	4	3,8	4,9	13,6
selbständig ohne Gewerbeschein	4	3,8	4,9	18,5
Angestellte(r)	63	60,6	77,8	96,3
Beamter/Beamtin in Karenz / Bundesheer / Zivildienst	1	1,0	1,2	97,5
Sonstiges	1	1,0	1,2	98,8
				100,0

Gesamt	81	77,9	100,0
(derzeit) nicht berufstätig	23	22,1	
Gesamt	104	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 37 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristung des Arbeitsverhältnisses	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
befristet	10	9,6	14,1	14,1
unbefristet	59	56,7	83,1	97,2
weiß nicht/keine Angabe	2	1,9	2,8	100,0
Gesamt	71	68,3	100,0	
Fehlend	33	31,7		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 38 Leitungsfunktion im gegenwärtigen Job

Leitungsfunktion	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
ja	19	18,3	26,8	26,8
nein	50	48,1	70,4	97,2
weiß nicht/keine Angabe	2	1,9	2,8	100,0
Gesamt	71	68,3	100,0	
Fehlend	33	31,7		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 39 Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber (derzeit)

Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
0	1	1,0	1,2	1,2
1	70	67,3	86,4	87,7
2	8	7,7	9,9	97,5
3	1	1,0	1,2	98,8
6	1	1,0	1,2	100,0
Gesamt	81	77,9	100,0	
Fehlend	23	22,1		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 40 Wochenarbeitszeit (derzeit)

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
< 36 Stunden pro Woche	23	22,1	29,1	29,1
>= 36 Stunden pro Woche	49	47,1	62,0	100,0
keine Angabe	7	6,7	8,9	
Gesamt	79	76,0	100,0	
Fehlend	25	24,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 41 Berufsbezeichnung des gegenwärtigen Jobs

Berufsbezeichnung derzeitiger Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
"Mädchen für alles"	1	1,0	1,3
2. Geschäftsführer in einem Hotel	1	1,0	1,3
Angestellter	1	1,0	1,3
Assistent der Verkaufsdirektion	1	1,0	1,3
Assistent des Direktors	1	1,0	1,3
Assistentin	1	1,0	1,3
Assistentin der Geschäftsführung	1	1,0	1,3
Assistentin in Investor Relations	1	1,0	1,3
Bankangestellte	1	1,0	1,3
Bankangestellter	1	1,0	1,3
Bankorganisator	1	1,0	1,3
Behindertenbetreuer und Online-Redakteur	1	1,0	1,3
Buchhalter	3	2,9	3,8
Buchhalterin	3	2,9	3,8
Buchhaltung und Lohnverrechnung	1	1,0	1,3
Büroangestellte, Bearbeitung von Förderungsanträgen	1	1,0	1,3
Bürokauffrau	1	1,0	1,3
Coach, Nachhilfelehrer	1	1,0	1,3
Controller	2	1,9	2,5
Controller	1	1,0	1,3
Datenerfasser	1	1,0	1,3
DJ	1	1,0	1,3
Einkäufer	1	1,0	1,3
Einkaufsleiterin	1	1,0	1,3
Finanzkontrolller	1	1,0	1,3
Fitnesstrainerin	1	1,0	1,3
Fluggastkontrollorgan	1	1,0	1,3
Gärtner	1	1,0	1,3
Geschäftsführer	3	2,9	3,8
Geschäftsleiterin	1	1,0	1,3
Hotelier	1	1,0	1,3
IT-Berater	1	1,0	1,3
Kommunikationskoordinator	1	1,0	1,3
Konzern Controller	1	1,0	1,3
Kundenbetreuer in der Bank	1	1,0	1,3

Kundenbetreuung	1	1,0	1,3
Landwirtin	1	1,0	1,3
Marketingassistentin	1	1,0	1,3
Marketingspezialistin	1	1,0	1,3
Medienmanager	1	1,0	1,3
Organisator	1	1,0	1,3
Organisator und Planer bei Hilfsorganisation	1	1,0	1,3
Personalverrechner, Buchhaltung	1	1,0	1,3
Projektmanager	2	1,9	2,5
Prüfer von Bankjahresabschlüssen	1	1,0	1,3
Qualitätsmanager	1	1,0	1,3
Revisionsassistentin	1	1,0	1,3
Sachbearbeiterin im Bereich Finanzen	1	1,0	1,3
Stellvertreterin der Geschäftsleitung	1	1,0	1,3
Steuerberater-Berufsanwärter	1	1,0	1,3
Steuerberater-Berufsanwärterin	2	1,9	2,5
Steuerberater	1	1,0	1,3
Studentischer Mitarbeiter im Lehrbetrieb	1	1,0	1,3
Studienassistent	1	1,0	1,3
Systembetreuer	1	1,0	1,3
Technischer Angestellter	1	1,0	1,3
Telefonistin im Büro	1	1,0	1,3
Universitätsassistentin	1	1,0	1,3
Verkaufen	1	1,0	1,3
Verkäufer im Handel	1	1,0	1,3
Verkaufs- und Verwaltungsangestellter	1	1,0	1,3
Verkaufsleiter	1	1,0	1,3
Versicherungsagent	1	1,0	1,3
Versicherungskaufmann	1	1,0	1,3
Vertreter	1	1,0	1,3
Vertriebsleiter	1	1,0	1,3
Verwaltungsangestellte	1	1,0	1,3
Werbung und Verkauf	1	1,0	1,3
Werkstudent	1	1,0	1,3
Wirtschaftsinformatiker	1	1,0	1,3
Gesamt	79	76,0	100,0
Fehlend	25	24,0	
Gesamt	104	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 42 Tätigkeiten im gegenwärtigen Beruf

Tätigkeit im derzeitigen Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Abschluss und Verkauf von Versicherungen	1	1,0	1,3
Administration, Buchhaltung, allgemeine Büroarbeiten	1	1,0	1,3
Akquisition, Qualitätsicherung, Betreuung von Studenten, Verwaltungssachen	1	1,0	1,3
alles was in einem Betrieb mit Autoverkauf zu tun ist, vom Verkauf über Verwaltung etc.	1	1,0	1,3

Assistenz an der Uni	1	1,0	1,3
Bauprojekteentwicklung	1	1,0	1,3
Bauprüfung, Überwachung	1	1,0	1,3
Bereichverantwortung	1	1,0	1,3
Betreuen von Behinderten, organisieren von Veranstaltung gezielt für Behinderte	1	1,0	1,3
Betreuung von Investoren, Geschäftsberichte erstellen	1	1,0	1,3
Bilanzierung	1	1,0	1,3
Bilanzierung in Einzelunternehmen, steuerliche Fragen buchhaltärtsch ausarbeiten	1	1,0	1,3
Bilanzierung, Buchhaltung, Ausbildung zur Steuerberaterin	1	1,0	1,3
buchhaltärtsche Tätigkeit, Bilanzierung etc.	1	1,0	1,3
Buchhaltung	3	2,9	3,9
Buchhaltung etc.	1	1,0	1,3
Buchhaltung machen	1	1,0	1,3
Buchhaltung, Controlling	2	1,9	2,6
Buchhaltung, Rechnungen legen etc.	1	1,0	1,3
Controlling-Tätigkeiten	1	1,0	1,3
Controlling	1	1,0	1,3
Datenerfassung	1	1,0	1,3
Datenverwaltung	1	1,0	1,3
Einkaufen und Kontrolle über Einkauf auch Preiskontrolle	1	1,0	1,3
Einkaufsplanung	1	1,0	1,3
Erdbeeranbau in Gewächshäusern	1	1,0	1,3
Erstellen von Prüfungsberichten betreffend Kreditwürdigkeit	1	1,0	1,3
Fitnessstraining und Leitung der Aerobikabteilung	1	1,0	1,3
Förderungsanträge bearbeiten	1	1,0	1,3
Führung der Mitarbeiter, des Betriebes	1	1,0	1,3
Führung des elterlichen Hotels	1	1,0	1,3
Gesprächsverbindungen herstellen	1	1,0	1,3
Getreide-, Kartoffel- und Zuckerrübenanbau	1	1,0	1,3
IT-Beratung	1	1,0	1,3
IT-Organisation, Systeme, Projekte betreuen, Applikationen verwalten	1	1,0	1,3
Jahresabschluss von Betrieben	1	1,0	1,3
Kontrolle der Ein- und Ausgänge, Erstellung des Marketingplans	1	1,0	1,3
Kontrolle der Flugpassagiere	1	1,0	1,3
Kundenbetreuung	3	2,9	3,9
Leiter von Web-Marketing	1	1,0	1,3
Leitung einer Firma	1	1,0	1,3
Leitung im Maschinenbau-Vertrieb	1	1,0	1,3
Leitung und Organisation des Betriebes	1	1,0	1,3
Lektorenabrechnung, Stundenplanung	1	1,0	1,3
Lohnverrechnung, Bilanzierung	1	1,0	1,3
Management	1	1,0	1,3
mündliche und schriftliche Betreuung von Kunden	1	1,0	1,3

Nachhilfeunterricht geben, Leute in einem Nachhilfeunternehmen als Coach betreuen	1	1,0	1,3
Online-Werbung, Marketingbereich	1	1,0	1,3
Organisation und Planung, Marketing in Hilfsorganisation	1	1,0	1,3
Organisieren von verschiedensten Veranstaltungen sowie Koordination aller Termine	1	1,0	1,3
Planung des Vertriebs, Ablaufkontrolle	1	1,0	1,3
Projektassistenz	1	1,0	1,3
Projektentwicklung, Koordination	1	1,0	1,3
Prozessüberwachung	1	1,0	1,3
Prüfung der Bankjahresabschlüssen	1	1,0	1,3
Spezialistin für Webdesign bei Steuerberater	1	1,0	1,3
Studienplanverwaltung	1	1,0	1,3
Technische und finanzielle Kontrolle, Produktkontrolle und Personalverrechnung	1	1,0	1,3
Terminvereinbarungen, Controlling, Marketingpläne erstellen	1	1,0	1,3
Unterhaltungsprogramm aussuchen und spielen	1	1,0	1,3
Unterstützung der Lehrer, Organisation	1	1,0	1,3
Unterstützung von Lehre und Forschung	1	1,0	1,3
Veranstaltungen organisieren und zusammenstellen	1	1,0	1,3
Verkauf, Einkauf etc.	1	1,0	1,3
Verkauf, Organisation der Angestellten in der Abteilung	1	1,0	1,3
Verkaufen	1	1,0	1,3
Verkaufstätigkeit	1	1,0	1,3
Vermietung von Werbeautos	1	1,0	1,3
Verrechnung, Datenerfassung, Kundenbetreuung, nicht am Schalter	1	1,0	1,3
verschiedenartige Beschäftigungen bei der Leitung eines Hotels	1	1,0	1,3
zuständig für das gesamte Konzern-Controlling	1	1,0	1,3
Gesamt	77	74,0	100,0
Fehlend	27	24,0	
Gesamt	104	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 43 Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
keine	4	3,8	5,1	5,1
1 bis 20	23	22,1	29,1	34,2
21 bis 50	12	11,5	15,2	49,4
51 bis 100	13	12,5	16,5	65,8
101 bis 250	10	9,6	12,7	78,5
251 bis 500	7	6,7	8,9	87,3
501 bis 1.000	4	3,8	5,1	92,4
über 1.000	6	5,8	7,6	100,0
Gesamt	79	76,0	100,0	

Fehlend	25	24,0
Gesamt	104	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 44 Branche

Branche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Rohstoffgewinnung	2	1,9	2,5	2,5
Sachgütererzeugung	3	2,9	3,8	6,3
Maschinenbau	5	4,8	6,3	12,7
Rundfunk-/Fernseh-/Nachrichtentechnik	1	1,0	1,3	13,9
Energie-/Wasserversorgung	1	1,0	1,3	15,2
Bauwesen	1	1,0	1,3	16,5
Handel und Reparatur	13	12,5	16,5	32,9
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	5	4,8	6,3	39,2
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	3	2,9	3,8	43,0
Kredit-/Versicherungswesen	6	5,8	7,6	50,6
Forschung und Entwicklung	3	2,9	3,8	54,4
Architektur-/Ingenieurbüros andere Dienste für Unternehmen, Realitäten	1	1,0	1,3	55,7
Öffentliche Verwaltung	3	2,9	3,8	59,5
Öffentliche Verwaltung	4	3,8	5,1	64,6
Unterrichtswesen	5	4,8	6,3	70,9
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	4	3,8	5,1	75,9
sonstige persönliche Dienste	16	15,4	20,3	96,2
Sonstige	3	2,9	3,8	100,0
Gesamt	79	76,0	100,0	
Fehlend	25	24,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 45 Einkommen beim Berufseinstieg

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	19	18,3	20,2	20,2
367-1000 €	22	21,2	23,4	43,6
1001-1500 €	27	26,0	28,7	72,3
1501-2000 €	9	8,7	9,6	81,9
keine Angabe	17	16,3	18,1	100,0
Gesamt	94	90,4	100,0	
Fehlend	10	9,6		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 46 Einkommen (derzeit)

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	5	4,8	6,3	6,3
367-1000 €	15	14,4	19,0	25,3
1001-1500 €	20	19,2	25,3	50,6
1501-2000 €	18	17,3	22,8	73,4
2001-2500 €	5	4,8	6,3	79,7
> 2500 €	3	2,9	3,8	83,5
keine Angabe	13	12,5	16,5	100,0
Gesamt	79	76,0	100,0	
Fehlend	25	24,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 47 Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch

Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	59	56,7	83,1	83,1
nein	10	9,6	14,1	97,2
weiß nicht/keine Angabe	2	1,9	2,8	100,0
Gesamt	71	68,3	100,0	
Fehlend	33	31,7		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 48 Fachliche Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

derzeitiger Beruf hat mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	29	27,9	36,7	36,7
ziemlich viel	18	17,3	22,8	59,5
wenig	19	18,3	24,1	83,5
gar nichts	13	12,5	16,5	100,0
Gesamt	79	76,0	100,0	
Fehlend	25	24,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 49 Positionale Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

ideales Bildungsniveau für die derzeitige Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master-Abschluss/Magister oder höher	16	15,4	20,3	20,3
Bachelor-Abschluss	30	28,8	38,0	58,2
Matura/Fachmatura	19	18,3	24,1	82,3

Lehre	7	6,7	8,9	91,1
anderes	4	3,8	5,1	96,2
keine Angabe	3	2,9	3,8	100,0
Gesamt	79	76,0	100,0	
Fehlend	25	24,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 50 Derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf

derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	39	37,5	49,4	49,4
nein	38	36,5	48,1	97,5
keine Angabe	2	1,9	2,5	100,0
Gesamt	79	76,0	100,0	
Fehlend	25	24,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 51 Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Beruf

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr zufrieden	30	28,8	38,0	38,0
ziemlich zufrieden	30	28,8	38,0	75,9
wenig zufrieden	13	12,5	16,5	92,4
gar nicht zufrieden	1	1,0	1,3	93,7
keine Angabe	5	4,8	6,3	100,0
Gesamt	79	76,0	100,0	
Fehlend	25	24,0		
Gesamt	104	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

Tabelle 52 Studienwahl aus heutiger Sicht

Studienwahl heute	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
dasselbe Studienfach	68	65,4	65,4	65,4
anderes Studienfach	25	24,0	24,0	89,4
gar nicht mehr studieren	8	7,7	7,7	97,1
keine Angabe	3	2,9	2,9	100,0
Gesamt	104	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{BWL}=104$)

4.5 Studienrichtung Wirtschaftsinformatik

Die Ergebnisse der empirischen Befragung in der Studienrichtung Wirtschaftsinformatik stützen sich einerseits auf die Meinungen von vier ExpertInnen aus namhaften Wirtschaftsunternehmen und andererseits auf die Befragung der AbsolventInnen.

Die 63 befragten Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen setzen sich aus 14 Frauen und 49 Männern zusammen, das Geschlechterverhältnis ist – ähnlich zum Berufsfeld – mit 22 % bzw. 78 % eher männerdominiert. Das durchschnittliche Alter der RespondentInnen liegt zum Befragungszeitpunkt bei etwa 27 Jahren mit einer Spannweite von sieben Jahren (24 bis 31 Jahre). Die überwiegende Mehrheit (84 %) der befragten WirtschaftsinformatikerInnen hat ihren Bachelorabschluss in den Jahren 2006 (29 %) und 2007 (56 %) erworben, wobei die meisten der RespondentInnen an der Technischen Universität Wien (46 %) studierten, weitere rund 37 % absolvierten ihr Studium an der Universität Wien und rund 18 % an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Die RespondentInnen rekrutieren sich aus den AbsolventInnenjahrgängen 2004 bis 2007 ausgewählter Studienrichtungen. Generell wurden im Rahmen dieser Analyse nur solche BachelorabsolventInnen befragt, die zum Erhebungszeitpunkt (Februar 2010) nicht älter als 31 Jahre waren und noch keinen weiteren Studienabschluss erworben hatten.

4.5.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitmarktsituation

Im Folgenden wird erläutert, wie die Trends am Arbeitsmarkt für BachelorabsolventInnen des Fachs Wirtschaftsinformatik aussehen, in welchen Tätigkeitsbereichen ein solcher Studienabschluss gefragt ist, welche Qualifikationen und Fähigkeiten gefordert werden und wie die Bedarfsprognose für diesen Studiengang aussieht.

4.5.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Trend: Outsourcing von IT-Servicedienstleistungsunternehmen

Einen wachsenden Beschäftigungsbereich für Wirtschaftsinformatik-AbsolventInnen stellen jene Unternehmen dar, die IT-Dienstleistungen für andere Betriebe anbieten. In diese Unternehmen lagern viele große Firmen (wie z.B. Banken) ihre IT-Dienstleistungen aus.

⇒ Trend: Titel immer unwichtiger bei MitarbeiterInnenrekrutierung

Auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren AbsolventInnen mit akademischer und nicht-akademischer Qualifikation. Die anerkannten akademischen Abschlüsse – Diplom (Fachhochschule und Universität) und Magister – werden derzeit im Rahmen des Bologna-Prozesses durch die Abschlüsse Bachelor und Master ersetzt.

Gemäß Unternehmensbefragung werden akademische Titel bei der MitarbeiterInnenrekrutierung immer unwichtiger. Vielmehr stellt das zentralste Einstellungskriterium das Vorhandensein konkreter Fähigkeiten (bestimmte Technologien, Programmiersprachen usw.) dar. Das heißt Personalverantwortliche sehen sich bei jedem/jeder BewerberIn „genau an, was er kann“¹³¹.

¹³¹ Daniela König, HR-Assistentin, Rubicon Informationstechnologie.

„Hart gesagt zählt bei uns ein akademischer Abschluss nicht, was zählt ist Erfahrung und Wissen. Wir rekrutieren nicht gezielt AkademikerInnen. Es ist die Sache der Person, wie sie sich die geforderten Fähigkeiten aneignet – sei es Selbststudium oder in einer anderen Ausbildung. Deshalb ist der akademische Grad nicht ausschlaggebend für uns.“¹³²

⇒ **Trend: Das Modell der „lebenslangen Beschäftigung in einem Unternehmen“ wird zunehmend obsolet**

Die Betriebsbindung nimmt in allen Beschäftigungssegmenten am Arbeitsmarkt kontinuierlich ab. Zwar dominieren die Normalarbeitsverhältnisse in der Informatikbranche noch, die ExpertInnen erwarten aber, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe künftig zunehmen werden. Eine lebenslange Beschäftigung bei ein- und demselben/derselben ArbeitgeberIn (Betriebsbindung) wird künftig nicht mehr die Regel sein. Dies zwingt zur Bereitschaft, beruflich und räumlich mobil zu sein.

Zum einen werden durch häufigere Arbeitsplatzwechsel vormals erworbene Qualifikationen und Erfahrungen entwertet. Häufigere Arbeitsplatzwechsel werden von den befragten Unternehmen aber auch als „Muss“ gesehen, um die eigenen beruflichen Erfahrungen zu diversifizieren – dies trifft auch auf BachelorabsolventInnen zu.

„Hinsichtlich der Karriereverläufe wird es immer mehr im Vordergrund stehen, in verschiedenen Unternehmen Erfahrungen zu sammeln. Dementsprechend kürzer wird man bei den einzelnen Unternehmen auch bleiben.“¹³³

⇒ **Trend: Lebenslanges Lernen besonders in der Wirtschaftsinformatik wichtig**

Lebenslanges Fort- und Weiterbilden ist aufgrund des beschleunigten technologischen Wandels insbesondere für WirtschaftsinformatikerInnen zentral. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technologischen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Im Laufe des Lebens neue berufliche Qualifikationen zu erwerben bedeutet, in den Branchen der Wirtschaftsinformatik beschäftigungsfähig zu sein und zu bleiben.

⇒ **Trend: Wirtschaftliche und soziale Fähigkeiten gewinnen an Bedeutung**

Die befragten ExpertInnen weisen darauf hin, dass soziale und wirtschaftliche Fähigkeiten bzw. Kenntnisse stark an Bedeutung gewinnen. Der Grund dafür ist, dass neben den klassischen Berufen wie IT-Consultant, IT-ProjektmanagerIn, Software Engineer, Security Engineer, System Analyst oder Software Architect immer mehr WirtschaftsinformatikabsolventInnen für den KundInnenberatungs- und -betreuungsbereich sowie für den Verkaufsbereich rekrutiert werden. Von BachelorabsolventInnen der Wirtschaftsinformatik wird ohnedies – im Unterschied zu den InformatikerInnen – aufgrund ihres Studiums erwartet, dass sie neben „klassischen“ IT-Kenntnissen (Programmierung usw.) über wirtschaftliche Kompetenzen verfügen.

¹³² Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹³³ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

⇒ **Trend: Aufgrund kürzerer Studiendauer mehr AkademikerInnen am Arbeitsmarkt**

Da AbsolventInnen nun schon nach drei Jahren ihre akademische Ausbildung mit dem Bachelor abschließen können, wird es am Arbeitsmarkt zukünftig mehr AkademikerInnen aus dem Bereich Wirtschaftsinformatik geben.

„Der Akademikermarkt wird größer werden.“¹³⁴

4.5.1.2 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Für BachelorabsolventInnen der Wirtschaftsinformatik stehen grundsätzlich alle Branchen und Tätigkeitsfelder bereit, in denen ein hoher IT-Bezug herrscht. So stellen zum Beispiel das produzierende Gewerbe (Industrie, Automobilindustrie), der Maschinenbaubereich sowie das Banken- und Versicherungswesen neben dem IT-Bereich ebenso gute Beschäftigungsmöglichkeiten dar wie zum Beispiel jüngere Branchen wie Medien- und Online-Publishing etc.

Die konkreten Tätigkeitsbereiche von BachelorabsolventInnen der Wirtschaftsinformatik sind sehr unterschiedlich. Grundsätzlich lassen sich die Berufsfelder in drei Gruppen unterscheiden: IT-Kernberufe, IT-Mischberufe und IT-Randberufe.

Unter IT-Kernberufe sind jene Tätigkeiten zu subsumieren, die von IT-SpezialistInnen und SystemanalytikerInnen durchgeführt werden. Diese haben die Aufgabe, Hard- und Softwaresysteme zu planen, zu entwickeln und zu implementieren. Letzterer Prozess (die Implementation) beinhaltet die Unterstützung bei Problemen sowie gegebenenfalls die Modifikation oder Neuentwicklung von Systemen. Beispiele für IT-Kernberufe sind: Network Operator, Application Developer, System Analyst, SoftwareentwicklerIn, Software Architect oder Systems Engineer.

Als IT-Randberufe sind alle datenverarbeitenden Tätigkeiten zu bezeichnen. Im Vordergrund steht die Benutzung von Anwendungsprogrammen, welche den MitarbeiterInnen in Schulungen vermittelt wurde.

Unter IT-Mischberufe sind jene Berufsfelder einzuordnen, die zwischen den zwei oben genannten Klassen stehen. IT-Mischberufe übernehmen häufig eine koordinierende Funktion zwischen SpezialistInnen und AnwenderInnen. Im Vordergrund von IT-Mischberufen stehen beispielsweise Beratungs- und Organisationsleistungen. Beispiele für Mischberufe im Bereich (Wirtschafts)-Informatik sind: IT-BeraterIn, Inhouse Consultant, IT-ProjektmanagerIn oder IT-Controller.

Manche Unternehmen setzen BachelorabsolventInnen der Wirtschaftsinformatik ohne Berufserfahrung in Tätigkeitsbereichen ein, die wenige bzw. kaum Kenntnisse betrieblicher Abläufe erfordern: zum Beispiel im Backoffice sowie im klassischen EDV- bzw. Informatik- und Programmierfeld.

4.5.1.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofile an AbsolventInnen

Das Anforderungsprofil für Wirtschaftsinformatik-Bachelors beinhaltet neben dem fachlichen Wissen (als Schnittstellendisziplin zwischen Betriebswirtschaftslehre und Informatik) weitere Qualifikationen. Vor allem persönliche und soziale Kompetenzen sowie fachspezifische Zusatzqualifikationen gewinnen kontinuierlich

¹³⁴ Daniela König, HR-Assistentin, Rubicon Informationstechnologie.

an Bedeutung. Zu den *persönlichen und sozialen Kompetenzen* bzw. *Soft Skills* zählen Fähigkeiten wie proaktives und selbstständiges Arbeiten, sicheres und selbstbewusstes Auftreten sowie eine hohe persönliche Flexibilität. Andererseits muss sich eine Person in ein bereits bestehendes Team einfügen können sowie über entsprechende kommunikative Fähigkeiten verfügen. So rekrutieren Unternehmen, in welchen vor allem im Team gearbeitet wird, AbsolventInnen auch aufgrund der Teamfähigkeit der BewerberInnen:

„Die Chemie des Mitarbeiters ist auch sehr wichtig, weil wir sehr teambezogen arbeiten. Da muss das Miteinander passen – danach suchen wir die Leute auch aus.“¹³⁵

Weitere Qualifikationen, welche nach Ansicht der befragten ExpertInnen beim Eintritt ins Berufsleben erwartet werden, sind Präsentationsskills, logisches Denk- und Abstraktionsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Leistungs- und Entscheidungsfähigkeit und Kreativität. Stressresistenz ist vor allem in Unternehmen wichtig, die auf Projektbasis arbeiten, da hier regelmäßig Projekte termingenaу abzuschließen sind.

Neben den persönlichen Skills stellen *Englischkenntnisse* und andere europäische Sprachen (v.a. osteuropäische Sprachen) eine weitere zentrale Qualifikation dar. Englisch sollte jedenfalls über das Maturaniveau hinausgehen (im IT-Bereich erscheinen Publikationen und Fachliteratur ausschließlich auf Englisch). In immer mehr Unternehmen fungiert Englisch als Unternehmenssprache.

„Fremdsprachenkenntnisse sind extrem wichtig bei uns – wenn jemand nicht sehr, sehr gute Englischkenntnisse hat, über Studienniveau, wird er es schwer haben.“¹³⁶

Fachliche Zusatzqualifikationen gewinnen insofern an Bedeutung, als manche Unternehmen ihre Personalentscheidung auf der Basis zusätzlicher Zertifizierungen/Diplome fällen (z.B. in Consulting, Marketing etc.), wie auch folgender Experte meint:

„Weil wir daran die BewerberInnen voneinander unterscheiden, das heißt IT-spezifische Zusatzqualifikationen oder auch gewisse IT-Zertifizierungen, sowie Kenntnisse im Projektmanagement.“¹³⁷

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Anforderungen in der Regel unternehmensspezifisch formuliert sind und sich an der jeweiligen Firmenkultur orientieren.

4.5.1.4 Bedarfsprognose BachelorabsolventInnen

Gemäß ExpertInnenbefragung verfügen AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik über *gute Beschäftigungschancen*. Die befragten ExpertInnen räumen zwar ein, dass der Bedarf aufgrund der aktuellen Wirtschaftskrise (November 2009) schwieriger abzuschätzen ist (vor allem für Unternehmen, welche auftragsorientiert arbeiten), allerdings, so lautet der Grundtenor unter den ExpertInnen, besteht weiterhin eine stabile Nachfrage nach WirtschaftsinformatikerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Dies hängt nach Ansicht einiger ExpertInnen auch damit zusammen, dass das Universitätsstudium „Wirtschaftsinformatik“ an Österreichs Universitäten einen überaus guten Ruf genießt.

¹³⁵ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹³⁶ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹³⁷ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

„Vor diesem Hintergrund [der guten Ausbildung] meine ich, dass es sehr gute Beschäftigungschancen gibt.“¹³⁸

Auch den BachelorabsolventInnen werden gute Beschäftigungschancen attestiert. Der *Vorteil* von BachelorabsolventInnen besteht aus ExpertInnensicht zum einen darin, aufgrund des jüngeren Alters „formbarer“ zu sein:

„Bachelors bieten den Vorteil, dass man sich die Leute ‚heranziehen‘ kann.“¹³⁹

Dies ist vor allem bei jenen Stellen interessant, die keine fundierte fachliche Qualifizierung erfordern (z.B. im AnwenderInnenbereich), sondern vielmehr ein „Basiswissen“. BachelorabsolventInnen sind aber auch für jene Stellen attraktiv, bei denen vor allem die praktische Erfahrung von AbsolventInnen zählt und weniger der akademische Titel als Prestige (Anm.: Dies ist in den meisten IT-Berufen der Fall.). Außerdem gibt es derzeit noch sehr wenige MasterabsolventInnen am Arbeitsmarkt, wodurch Unternehmen per se verstärkt auf Bachelors zurückgreifen, so die ExpertInnen.

4.5.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen für Wirtschaftsinformatik

Für die Analyse, welche Elemente des Berufsbezugs sich in den neuen Studienplänen für ein Bachelorstudium der Wirtschaftsinformatik befinden, wurden folgende Studienpläne herangezogen:

- Studienplan für die Studienrichtung Wirtschaftsinformatik, TU Wien (Fassung 2006)¹⁴⁰
- Studienplan für das Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, WU Wien (Fassung 2009)¹⁴¹
- Curriculum für das Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik, Uni Linz (Fassung 2008)¹⁴²

Qualifikationsprofil – fachspezifische Inhalte ergänzt durch Schlüsselkompetenzen

Die Bachelorstudienpläne im Bereich Wirtschaftsinformatik verfolgen das Ziel, den Studierenden sowohl eine fachlich-methodische, als auch eine berufs- und arbeitsmarktorientierte Ausbildung zu vermitteln. Diese Orientierung an den Erfordernissen der Arbeitswelt zeigt sich insofern, als alle Studienpläne neben facheinschlägigen Fächern auch Lerninhalte beinhalten, welche die Studierenden auf die Anforderungen beim Berufseinstieg vorbereiten sollen (siehe auch „Schlüsselkompetenzen“ weiter unten). Die TU Wien spricht in ihrem Curriculum explizit von der besonderen „Berufsorientierung“ des Bachelorstudiums:

¹³⁸ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹³⁹ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁴⁰ www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/rechtsabt/downloads/Wirtschaftsinformatik.pdf [8.7. 2009]

¹⁴¹ www.wu.ac.at/lehre/links/download/studienplaene/studienplan_bawiso_2009 [8.7. 2009]

¹⁴² www.jku.at/LSS/content/e4426/e3098/e2380/e2268/e2260/e2257/3_BS_MSWIN_Curriculum_MTB50_031208_ger.pdf [8.7. 2009]

„Im Bachelorstudium steht die praxisorientierte Ausbildung im Vordergrund. Die Studierenden sollen dazu befähigt werden, wirtschaftsinformatische Erkenntnisse in der beruflichen Praxis anzuwenden.“¹⁴³

Dieser berufsorientierten Konzeption entsprechend werden auch sogenannte „Praktika“ (Lehrveranstaltungen) angeboten, in welchen die Studierenden Projekte möglichst vollständig durcharbeiten (Konzeption, Implementierung, Präsentation und Dokumentation etc.).

Des Weiteren sehen alle Curricula ein **Spezialisierungsfach** vor, welches am Ende des Studiums belegt wird und in dessen Rahmen eine Schwerpunktsetzung erfolgt, wenn auch nur in beschränktem Umfang. So können sich die Studierenden bereits Kenntnisse in Hinblick auf eine spezielle Branche aneignen.

Praxis und Auslandssemester nicht verpflichtend

Praktika in außeruniversitären Einrichtungen oder Unternehmen sind in keinem Curriculum verpflichtend vorgesehen. Allerdings empfehlen alle Studienpläne ausdrücklich einen Auslandsaufenthalt von mindestens einem Semester an einer ausländischen Universität.

Fremdsprachen – wenige Inhalte in Fremdsprachen unterrichtet

Erste vorgeschriebene Fremdsprache ist in allen Curricula Englisch, allerdings werden nur an einer Universität auch Lehrveranstaltungen in Englisch angeboten (TU Wien). Neben der Vermittlung allgemeiner Sprachkenntnisse wird auch besonderes Augenmerk auf fachspezifisches Vokabular gelegt. Die Sprachkenntnisse sollen auch regelmäßig durch das Verfassen fremdsprachiger Texte und Präsentationen gefördert werden.

Praxisnahe Lern- und Unterrichtsmethoden – konkrete Umsetzung in Projekten

Neben der grundsätzlich praxisnahen Ausrichtung des Studiums sehen zwei von drei Studienplänen Lehrveranstaltungen vor, in welchen die StudentInnen ihre bisher erlernten Fähigkeiten konkret in einem Praxisprojekt umsetzen (Fach „Projektpraktikum“ an der TU Wien bzw. „IT-Projekt Wirtschaftsinformatik“ an der Uni Linz). Im Rahmen dieser Lehrveranstaltungen erarbeiten die StudentInnen – auch in Gruppen – Lösungen zu fachspezifischen Problemstellungen. Die Arbeit in Gruppen soll auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereiten, wo immer öfter in interdisziplinären (Projekt-)Teams gearbeitet wird, darüber hinaus lernen die StudentInnen, nicht nur Lösungen zu generieren, sondern Prozesse und Ergebnisse auch unter Verwendung moderner Kommunikationsmittel darzustellen.

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

In Hinblick auf **Zusatzqualifikationen** bieten die Curricula Inhalte aus dem Bereich Datensicherheit („Sicherheit in der Informatik“), Recht und wissenschaftlichen Arbeitens sowie Qualitätssicherung und -management. Inhalte aus verwandten Disziplinen wie Mathematik, Statistik, Logik und Wahrscheinlichkeitstheorie sind ohnehin fixer Bestandteil der Studienpläne.

¹⁴³ Vgl. Studienplan für die Studienrichtung Wirtschaftsinformatik TU Wien, Seite 4.

Darüber hinaus zeigt sich auch die wachsende Bedeutung von **Schlüsselqualifikationen** in den Studienplänen: Alle drei Universitäten sehen die Förderung und Entwicklung folgender (nichtfachlicher) Kompetenzen vor, auf deren Notwendigkeit vor allem in Hinblick auf die zukünftigen beruflichen Tätigkeiten der Studierenden hingewiesen wird:

- Methodisch-analytische Kompetenzen: Beherrschung facheinschlägiger Methoden und Inhalte sowie Fähigkeit zur Anwendung, Adaptation und Entwicklung facheinschlägiger Methodiken, Zusammenarbeit im interdisziplinären Kontext;
- Personale bzw. soziale Kompetenzen (beinhalten auch sogenannte „emotionale“ Kompetenzen): Problemlösungskompetenz, Fähigkeit, selbstständig und auch im Team zu arbeiten, Inhalte auf dem Stand der neuesten Medien präsentieren und dokumentieren zu können, Lern- und Adaptionsfähigkeit;
- Ethische Kompetenzen: Bewusstsein über die Verantwortung, welche mit der Generation und Bearbeitung sensibler Daten verbunden ist, vor allem im betrieblichen Kontext; dies impliziert auch entsprechende Kenntnisse über die relevanten rechtlichen Bestimmungen.

Auch wenn der Umfang der **Wahlmodule** in den Bachelorstudienplänen eher gering gehalten ist, wird versucht, auf gesellschafts- und genderbezogener Inhalte einzugehen: An der TU beschäftigt sich eine eigene Pflichtlehrveranstaltung mit den Genderaspekten der fachlichen Inhalte, an der WU der Kurs „Gesellschaftlicher Kontext wirtschaftlichen Handelns“ sowie das Seminar „Interkulturelle Kompetenz“, welches für Studierende vorgeschrieben ist, die einen Auslandsaufenthalt absolviert haben.

4.5.3 Studium

Nachfolgend wird auf den Studienverlauf bzw. -erfolg der Befragten und auf ihre studienbegleitende Praxiserfahrung bzw. Berufstätigkeit sowie den Erwerb von weiterführenden Qualifikationen eingegangen – Aspekte, die zum späteren Berufserfolg beitragen können.

4.5.3.1 Studienverlauf und Studienerfolg

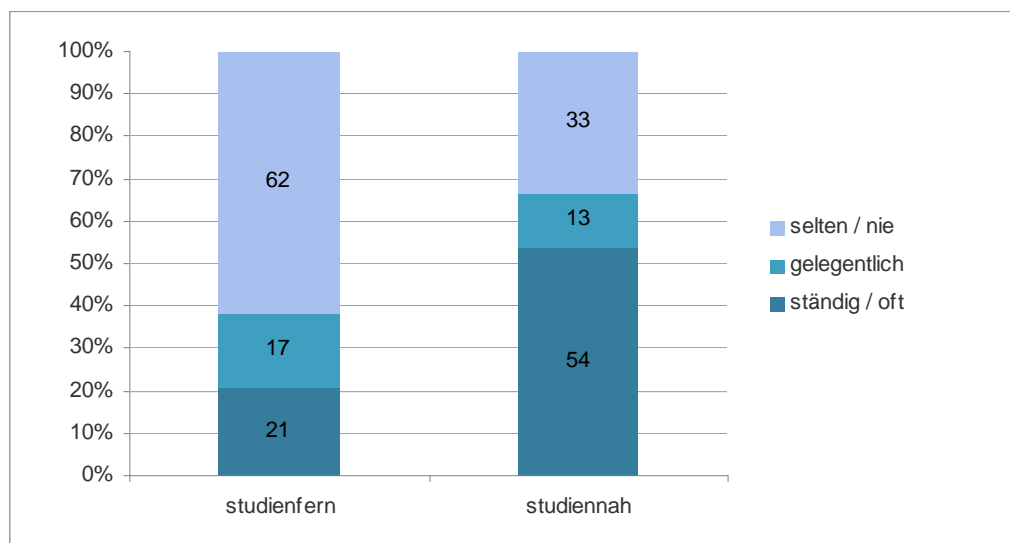
Der Studienverlauf bzw. -erfolg der befragten Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen gestaltete sich überwiegend positiv: Fast drei Viertel der Befragten (71 %) absolvierten ihr Bachelorstudium innerhalb von vier Jahren, weitere 13 % bzw. 11 % brauchten jedoch mehr als neun bzw. mehr als elf Semester. Auch der Notendurchschnitt der Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen fällt insgesamt recht gut aus, mehr als die Hälfte (56 %) schloss ihr Studium mit einem Notendurchschnitt von 2 oder besser ab, ein weiteres Viertel liegt mit ihrem Notendurchschnitt zwischen 2 und 3, und nur drei der auskunftsfreudigen AbsolventInnen schneiden mit durchschnittlichen Leistungsbeurteilungen von 3,5 bis 4 eher schlecht ab.

Lediglich zu einem Bruchteil (11 %, 7 RespondentInnen) absolvierten die befragten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen Auslandsaufenthalte im Rahmen des Studiums. Die Erfahrungen im Ausland werden aber von den Befragten aus heutiger Sicht als zumindest „ziemlich hilfreich“ für den Berufseinstieg bewertet. Auch die befragten ExpertInnen bestätigen, dass Auslandserfahrungen ein entscheidendes Wettbewerbsplus gegenüber MitbewerberInnen darstellen.

4.5.3.2 Art und Anzahl der Praxiserfahrungen und Erwerbstätigkeiten während des Studiums

Die befragten Wirtschaftsinformatik-Bachelors waren zum Großteil (79 %) zumindest gelegentlich in studiennahen und/oder studienfernen Bereichen berufstätig, dabei wurden überwiegend fachbezogene studienbegleitende Tätigkeiten ausgeübt: Mehr als die Hälfte (54 %) der Befragten arbeitete neben dem Bachelorstudium ständig oder oft in studiennahen Tätigkeitsbereichen, weitere 13 % taten dies gelegentlich. Umgekehrt geben 62 % der AbsolventInnen an, selten oder nie im Laufe des Studiums in fachfremden Berufen tätig gewesen zu sein (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9 Berufstätigkeit während des Studiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

4.5.3.3 Weiterbildung und Kompetenzerwerb (innerhalb und außerhalb von Hochschulen, während des Studiums und nach dem Studium, Themenbereiche)

Die befragten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen sind recht weiterbildungsfreudig – 63 % der Befragten haben Zusatzqualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten erworben. Als Schwerpunkte zeichnen sich dabei die Bereiche Sprachen (38 %), EDV/Informatik (30 %) aber auch Managementtrainings (28 %) ab. Weitere 20 % jener Befragten, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben, bildeten sich im nicht näher spezifizierten technischen Bereich weiter. Mit ihrem Willen zur Weiterbildung liegen die RespondentInnen gut im Trend, lebenslanges Lernen bedeutet gerade in Branchen, die starkem Wandel und Innovationspotenzial unterliegen, beschäftigungsfähig zu bleiben (vgl. Kapitel 4.5.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt).

4.5.4 Berufserfolg

Im folgenden Abschnitt wird der Erfolg bei Arbeitssuche und Berufseinstieg der Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen betrachtet. Potenziell auftretende Schwierigkeiten werden erläutert.

4.5.4.1 Bewerbungsphase und Berufseinstieg

Nachfolgend wird dargestellt, wie die Phase des Berufseinstiegs nach einem Studium der Wirtschaftsinformatik verläuft. Dauer, Art der Bewerbungsstrategien sowie mögliche Schwierigkeiten werden beschrieben.

4.5.4.1.1 Dauer der Arbeitssuche

22 % der befragten Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen waren aufgrund eines weiterführenden Studiums seit Studienabschluss noch nie berufstätig. Den übrigen AbsolventInnen gelingt der Berufseinstieg zumeist schnell: Fast zwei Drittel (63 %) der AbsolventInnen beginnen innerhalb eines Monats nach dem Bachelorabschluss zu arbeiten, weitere 15 % benötigen bis zu einem halben Jahr. Knapp ein Viertel sucht länger als ein halbes (6 %) bzw. länger als ein Jahr (17 %) nach Arbeit, keineR der Befragten gibt jedoch an, trotz Suche erfolglos geblieben zu sein.

4.5.4.1.2 Bewerbungsstrategien (Wege und Erfolg der Strategien) und MitarbeiterInnenrekrutierung

Eine viel genützte Rekrutierungsstrategie ist das Ausschreiben offener Stellen auf der unternehmenseigenen Webseite. Ebenso wichtig sind allgemeine Recruitingseiten wie zum Beispiel Xing. Unternehmen, welche in sehr speziellen Tätigkeitsfeldern arbeiten wie beispielsweise in der Spieleentwicklung greifen oft auch auf branchenspezifische Webseiten zurück (z.B. gamesindustry.biz für SpieleentwicklerInnen). Karrieremessen bieten Unternehmen die Möglichkeit, in direkten (unverbindlichen) Kontakt mit (zukünftigen) AbsolventInnen zu treten. Sie erhalten dadurch die Möglichkeit, potenzielle InteressentInnen noch vor ihrem Abschluss auf das Unternehmen aufmerksam zu machen. Manche Unternehmen stehen auch selbst in direktem Kontakt zu Ausbildungsinstitutionen (z.B. über die Careercenter) und verfügen so über Kontakte zu (zukünftigen) AbsolventInnen.

Größere Unternehmen nützen häufig auch Inserate in Qualitätszeitungen (Print). Außerdem bieten sie eher Praktikumsplätze an und greifen bei der Rekrutierung daher auf ehemalige PraktikantInnen zurück. Dasselbe gilt für Trainees: Traineeprogramme werden eher in Großunternehmen im wirtschaftlich-technischen Bereich – ob der Vielzahl der Abteilungen, die ein Trainee durchlaufen kann – angeboten als im „reinen“ IT-Bereich, in dem Traineeprogramme eher selten sind, da diese Unternehmen in der Regel aus wenigen Abteilungen bestehen.

4.5.4.1.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Gemäß ExpertInnenbefragung besteht das am häufigsten zu beobachtende Problem beim Berufseinstieg von WirtschaftsinformatikerInnen in der fehlenden Berufserfahrung der meisten AbsolventInnen, wobei die ExpertInnen darauf hinweisen, dass es sich hier weniger um ein "bachelorspezifisches" Problem handelt als vielmehr um ein allgemeines Problem von HochschulabsolventInnen.

„Ja [es gibt Probleme], absolut, weil da meistens keine oder sehr wenig Praxiserfahrung vorhanden ist.“¹⁴⁴

„Wer nur studiert und nichts anderes nebenbei gemacht wird, wenn es auch nur Kellnern ist, aber wenn jemand nie im Berufsleben gestanden ist, nur die Uni gesehen hat, mit dem kann man im Unternehmen auch weniger anfangen.“¹⁴⁵

Praxiserfahrungen wirken sich insbesondere dann vorteilhaft auf den Berufseinstieg aus, wenn sie fachspezifisch sind. Aber auch fachfremde Tätigkeiten (z.B. Bürotätigkeit) erleichtern nach Meinung der ExpertInnen den Übertritt von Ausbildung in den Beruf, da Handlungsabläufe wie z.B. das „Telefon korrekt abheben“ oder die eigene Selbstorganisation im Job gelernt werden. Fehlende Praxis verlängert aus Sicht der befragten Unternehmen die Einarbeitungszeit und mindert somit die Beschäftigungschancen.

Das Alter von BachelorabsolventInnen ist in der Regel jünger als jenes von Master-/Magister- oder DiplomingenieursabsolventInnen. Mit jungem Alter konnotieren die befragten Unternehmen wiederum fehlende Lebenserfahrung bzw. fehlende persönliche Reife. Beide „Eigenschaften“ verhindern nach Meinung der ExpertInnen die rasche Eingliederung in das Unternehmen und das Zurechtfinden in der neuen Tätigkeit:

„Meine persönliche Meinung ist, dass kurz zu studieren und sehr jung ins Arbeitsleben einzutreten, nicht sehr positiv ist. Es bringt einer Firma nichts, wenn der Charakter nicht gefestigt ist – wenn die Leute dann nicht in der Lage sind, sich ins Unternehmen einzugliedern oder die gewünschte Führung zu übernehmen, was man von einem Akademiker ja schon erwartet. (...) Das heißt, es bedarf noch einer längeren Entwicklungsphase, um die Leute dorthin zu führen, wo sie glauben, bereits zu stehen.“¹⁴⁶

Mit dem jungen Alter in Zusammenhang stehend sehen die ExpertInnen geäußerte unrealistische Gehaltsvorstellungen vonseiten der BachelorabsolventInnen als problematisch. Nach Meinung der ExpertInnen erschweren diese den Berufseinstieg erheblich.

Schließlich beobachten die ExpertInnen eine mangelnde Mobilität unter den BachelorabsolventInnen. Schwierigkeiten beim Berufseinstieg können sich nach Meinung der ExpertInnen auch dadurch ergeben, dass Arbeitsplätze, die einen Wohnortwechsel bedingen würden, von vornherein vonseiten der AbsolventInnen ausgeschlagen werden.

Die von den ExpertInnen konstatierten Problemstellungen hinsichtlich des Berufseinstiegs bestätigen sich bei den RespondentInnen kaum, zumal die meisten schon während des Studiums in Nebenjobs beschäftigt waren. Der Großteil der befragten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen war schon auf Arbeitssuche (81 %) und sieht lediglich vereinzelt besondere Probleme: Nur neun AbsolventInnen berichten von Schwierigkeiten bei der Jobsuche, diese betreffen in erster Linie die Arbeitsbedingungen (3 Nennungen) und andere nicht näher definierte Probleme (2 Nennungen). Überzogene Gehaltsvorstellungen dürften unter den wenigen mit Schwierigkeiten konfrontierten Befragten keine Rolle spielen, denn keineR nennt das Gehalt als Hindernisgrund.

¹⁴⁴ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

¹⁴⁵ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁴⁶ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

4.5.4.2 Erwerbsverlauf

Der folgende Abschnitt handelt vom Berufsleben nach dem Studium und beschäftigt sich mit Eintrittsalter, Art der Beschäftigung seit Studienabschluss, Interesse an und Art der weiterführenden Ausbildungen, sowie Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel.

4.5.4.2.1 Berufseintrittsalter nach dem Studium

Im Durchschnitt beginnen die befragten Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen¹⁴⁷ mit 25 Jahren zu arbeiten – für AbsolventInnen eines Bachelorstudiums ist das Berufseinstiegsalter also relativ hoch (die Mindeststudiendauer für ein Bachelorstudium beträgt 3 Jahre).

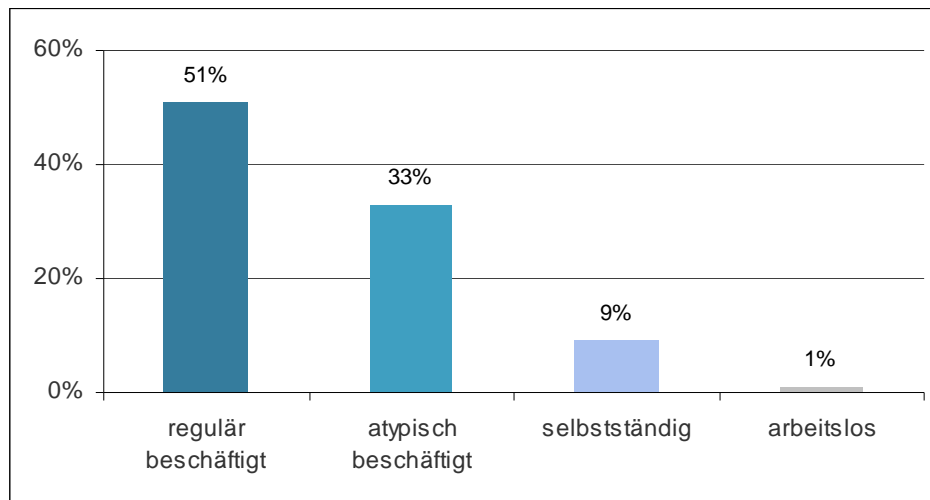
4.5.4.2.2 Die Zeit zwischen Bachelorabschluss und Befragungszeitpunkt

Im Durchschnitt sind bei den befragten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen zwischen Bachelorabschluss und Befragungszeitpunkt (Februar 2010) drei Jahre vergangen.

Laut ihren Einschätzungen (vgl. Abbildung 10) verbringen die seit Studienabschluss berufstätigen AbsolventInnen etwa die Hälfte diese Zeit (51 %) in regulärer Beschäftigung, zu einem Drittel (33 %) in atypischer Beschäftigung und zu 9 % in Selbstständigkeit. Arbeitslosigkeit ist hingegen kein Thema (1 % der Zeit seit Studienabschluss).

¹⁴⁷ Die BachelorabsolventInnen der erhobenen Stichprobe waren zum Zeitpunkt der Befragung maximal 31 Jahre alt.

Abbildung 10 Beschäftigungsverhältnisse vom Studienabschluss bis heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=46 (reguläre Beschäftigung), n=45 (atypische Beschäftigung), n=47 (Selbstständigkeit), n=49 (Arbeitslosigkeit)

Die Prozentangaben repräsentieren den/die durchschnittliche/n Befragte/n und beziehen sich auf den Zeitraum von Studienabschluss bis zum Befragungszeitpunkt, aufgrund der ungefähren retrospektiven Schätzung ergibt die Summe der Zeitanteile nicht unbedingt 100 %

4.5.4.2.3 Phasen der regulären Erwerbstätigkeiten (und beruflichen Positionen)

Einstiegspositionen von BachelorabsolventInnen der Wirtschaftsinformatik sind branchenabhängig. Üblicherweise beginnen BerufseinsteigerInnen in „Junior-Positionen“, das heißt in Positionen mit einem beschränkten Verantwortungsbereich und ohne Führungsverantwortung. Konkrete Beispiele für Einstiegspositionen sind „Junior-SoftwareentwicklerIn“, „Junior technical artist“ im Spieleentwicklungssektor, „Junior-Consultant“ im IT-Beratungsbereich bzw. „IT-Assistenz“ im Vertriebsbereich oder in der Qualitätssicherung. Bachelors werden auch in Positionen eingesetzt, die neben der inhaltlichen Bearbeitung die Organisation eines Projekts beinhalten.

4.5.4.2.4 Die berufliche Situation nach dem Studienabschluss

Gut zwei Drittel (67 %) der befragten und seit Studienabschluss berufstätigen WirtschaftsinformatikerInnen hatten in ihrem Einstiegsjob eine Anstellung, ein weiteres Viertel (27 %) arbeitete als freieR MitarbeiterIn. Selbstständig erwerbstätig waren in der ersten beruflichen Tätigkeit nach dem Bachelorabschluss nur drei AbsolventInnen. Im Übrigen geben nur vier RespondentInnen an, eine Leitungsfunktion im Einstiegsberuf gehabt zu haben.

Nahezu drei Viertel der befragten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen (71 %) sehen „sehr viel“ oder zumindest „ziemlich viel“ (45 % und 27 %) fachlichen Zusammenhang zwischen der damaligen beruflichen Tätigkeit und den erlernten Studieninhalten (z.B. Tätigkeiten wie ProgrammiererIn, IT-BeraterIn, Software-EntwicklerIn). Jene AbsolventInnen, die im Einstiegsberuf „wenig“ bis „gar keine“ fachspezifischen Aspekte wahrnehmen konnten (29 %), nennen verschiedenste Berufe (z.B. UnternehmensberaterIn, Sicherheitsfachkraft etc. aber auch AnalytikerIn oder Junior-EntwicklerIn).

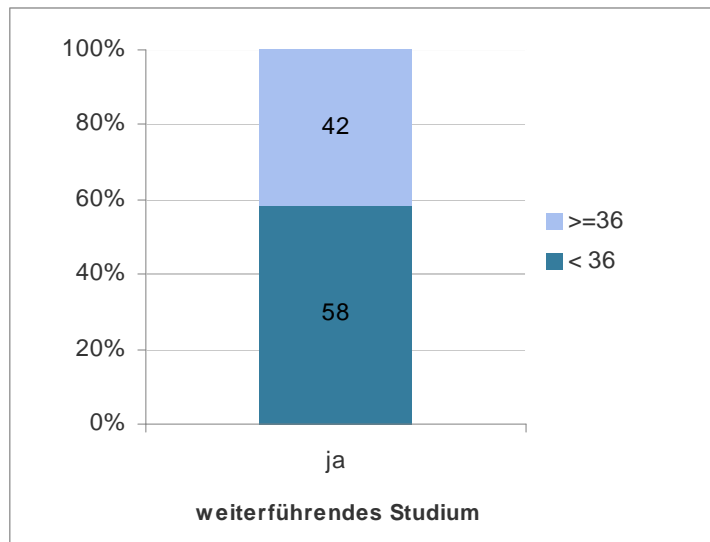
4.5.4.2.5 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss und das Interesse an einer Fortführung des Studiums

Der Großteil der befragten Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen (76 %) plante, nach dem Bachelorabschluss eine weitere Ausbildung anzuschließen, drei weitere AbsolventInnen wollten Ausbildung und Berufstätigkeit kombinieren (5 %). Nur rund 18 % (11 RespondentInnen) planten, voll ins Erwerbsleben einzusteigen.

Faktisch entscheiden sich fast alle der Befragten im Laufe des Betrachtungszeitraums für ein weiterführendes Studium (94 %) und zwar zumeist für ein Masterstudium, das sie voraussichtlich heuer (2010) oder in den nächsten Jahren (2011 bis 2013) abschließen werden, und tatsächlich betreibt etwa die Hälfte (49 %) der Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen *kein* „Vollzeitstudium“ in der weiterführenden Ausbildung. 14 % widmen sich hingegen ein bis zwei Semester ausschließlich dem Studium, ein Drittel sogar drei bis acht Semester. Zwar sehen auch die befragten ExpertInnen Vorteile in einem Masterabschluss hinsichtlich der weiteren Karriereentwicklung, jedoch würden sie empfehlen, eine berufsbegleitende Variante zu wählen oder den Masterabschluss im Ausland zu absolvieren (Näheres siehe Kapitel 4.5.6 Empfehlungen der ExpertInnen).

Der vorherrschende Wunsch, ein weiterführendes Studium zu betreiben, wirkt sich auf die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche aus, wie aus Abbildung 12 hervorgeht.

Abbildung 11 Zusammenhang zwischen der Erwerbssituation unmittelbar nach dem Studium und den geleisteten Arbeitsstunden pro Woche



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=43); Angaben in Prozent

Mit Ausnahme der Befragten, die bis dato noch nie berufstätig waren, sind mehr als die Hälfte (58 %) jener befragten WirtschaftsinformatikerInnen, die nach dem Bachelorabschluss eine Studium begonnen hatten, im Einstiegsjob

teilzeitbeschäftigt (weniger als 36 Stunden pro Woche). Demgegenüber schafften 42 % offenbar den Spagat zwischen Vollzeitberufstätigkeit und Studium.

Im Übrigen ist der Hauptgrund für die Erwerbslosigkeit einiger Befragter (22 %) das weiterführende Studium.

4.5.4.2.6 Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel

Die befragten, erwerbstätigen Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen haben bisher kaum den Job gewechselt – 71 % der RespondentInnen befinden sich zum Befragungszeitpunkt noch in ihrem Einstiegsjob.

4.5.4.3 Die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt

Im Folgenden wird die berufliche Situation der AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt dargestellt. Hierbei geht es um die Art des Arbeitsverhältnisses sowie der Position, um Einkommen, Arbeitszeit, Karrierechancen sowie Zufriedenheit mit der Stelle und dem gewählten Studium.

4.5.4.3.1 Art des Beschäftigungsverhältnisses (inkl. Beschäftigungsbedingung wie Befristung) bzw. Gründe für die Nichterwerbstätigkeit

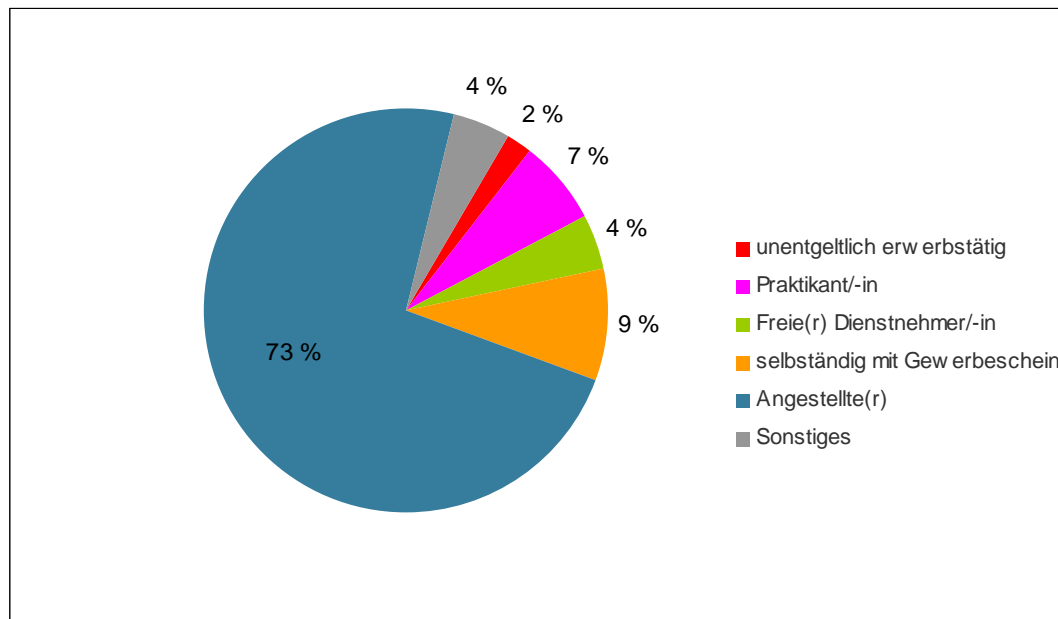
Im Informatikbereich sind unbefristete Vollzeitstellenverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) gemäß ExpertInnenbefragung der Regelfall. Teilzeitanstellungsverhältnisse werden nur auf Wunsch vergeben. Die befragten Unternehmen geben alle an, Interesse an langfristigen Dienstverhältnissen zu haben, um dauerhaft Know-how aufbauen zu können. Auch in schwierigeren wirtschaftlichen Phasen wird versucht, das Personal zu halten. Werkverträge und Freie Dienstverträge sind in der IT-Branche die Ausnahme.¹⁴⁸

Das bestätigt sich auch bei den befragten Wirtschaftsinformatik-Bachelors: Fast drei Viertel (73 %) der gegenwärtig erwerbstätigen RespondentInnen sind angestellt (siehe Abbildung 13).

Insgesamt sind zum Erhebungszeitpunkt 71 % der RespondentInnen berufstätig, 22 % waren, wie bereits erwähnt, seit dem Bachelorabschluss noch nie berufstätig und 4 AbsolventInnen sind derzeit weder erwerbstätig noch auf Jobsuche.

¹⁴⁸ Vgl. Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft (AMS 2007). Abrufbar unter http://www.uniko.ac.at/upload/AMS_Studie_2007.pdf (04.01.2010).

Abbildung 12 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=45)

Die Angestellten und freien DienstnehmerInnen unter den BachelorabsolventInnen befinden sich überwiegend in unbefristeten Dienstverhältnissen (86 %) und üben kaum Leitungsfunktionen aus (nur 7 AbsolventInnen haben eine Führungsposition). Unabhängig vom Erwerbsstatus hat der Großteil der Befragten zurzeit eineN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn (84 %).

Gut zwei Drittel (67 %) der erwerbstätigen Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen sind zum Befragungszeitpunkt vollzeiterwerbstätig und arbeiten somit mehr als 36 Stunden pro Arbeitswoche. Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen (Median) liegt bei 1600 Euro. Insgesamt scheint für einen großen Teil der WirtschaftsinformatikerInnen trotz weiterführendem Studium die Integration in den Arbeitsmarkt sehr gut zu gelingen.

4.5.4.3.2 Tätigkeitsfeld

Die Beschäftigungsbereiche der Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen sind vielfältig, die genannten Berufsbezeichnungen beinhalten fach einschlägige Tätigkeiten wie zum Beispiel SoftwareentwicklerIn und IT- und UnternehmensberaterIn, aber auch fachfremde Berufe wie zum Beispiel kaufmännischeR BauleiterIn und EmpfangsangestellteR. Äquivalent dazu reichen die angegebenen Tätigkeiten von Programmieren, BeraterInnen- und AdministratorInnen-Tätigkeiten bis hin zu Projektmanagement. Da die meisten der Befragten seit ihrem Berufseinstieg den Job nicht gewechselt haben, sind die Tätigkeiten weitgehend gleich geblieben.

4.5.4.3.3 Berufliche Stellung

Die Erwerbstätigen unter den befragten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen befinden sich (im Durchschnitt dreieinhalb Jahre nach dem Studienabschluss) noch größtenteils in Positionen ohne Leitungsfunktionen (80 %).

4.5.4.3.4 Unternehmensgröße und Branchen

Rund 44 % der erwerbstätigen RespondentInnen arbeiten in Großbetrieben (mehr als 249 MitarbeiterInnen), ein Drittel (33 %) ist in Klein- und Kleinstbetrieben (0 bis 50 MitarbeiterInnen) beschäftigt und weitere 18 % sind in Unternehmen mittlerer Größe (51 bis 250 MitarbeiterInnen) tätig.

Die Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen sind dabei vor allem im Dienstleistungsbereich (39 %, 15 AbsolventInnen) vertreten. Je vier AbsolventInnen (je 10 %) sind darüber hinaus in den Bereichen Unterrichtswesen und öffentliche Verwaltung tätig. Die übrigen RespondentInnen verteilen sich auf andere Branchen (siehe Tabellenband).

4.5.4.3.5 Einkommen

Gemäß ExpertInnenbefragung orientiert sich das Gehalt in erster Linie an Berufserfahrung, Branche und Qualifikation.

„Das [Gehalt] ist schwierig zu sagen, weil wir hier normalerweise aufgrund der vorangegangenen Berufserfahrung beurteilen. Das Gehalt ist also individuell anders.“¹⁴⁹

Somit besteht eine große Spannweite bei den monatlichen Gehältern; laut ExpertInnen liegen die Einstiegsgehälter zwischen 1800 und 3000 Euro (brutto).

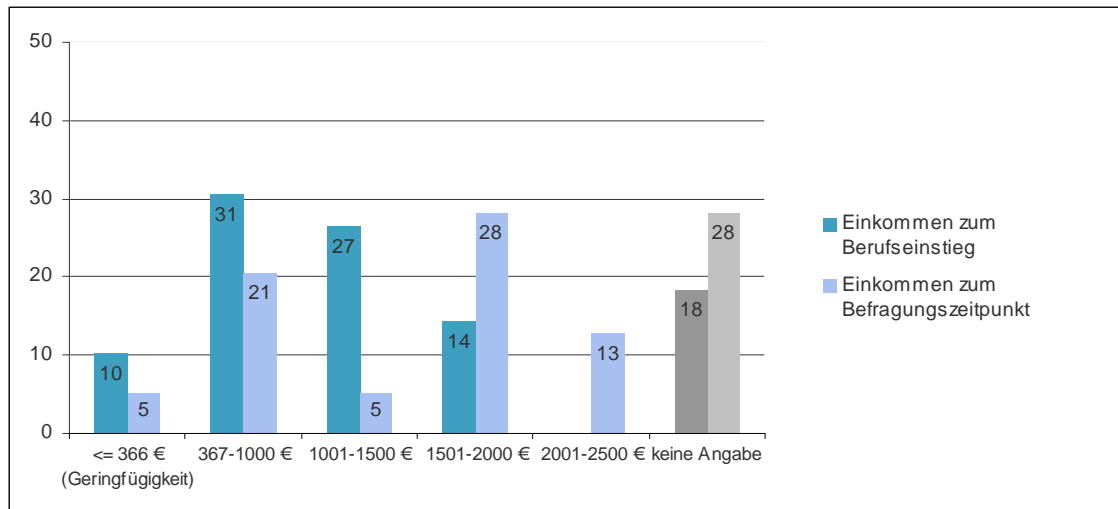
Zu den „Gutverdienerbranchen“ zählt der Consultingbereich. Auch im Bereich des Serverhousing und im Netzwerkmanagement sind die Einstiegsgehälter in der Regel höher. Im Datenbankentwicklungsbereich sind ebenfalls etwas höhere Gehälter üblich.

In der Software- und Spieleentwicklung werden hingegen gemäß ExpertInnenbefragung niedrigere Einstiegsgehälter ausbezahlt.

Sofern die befragten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen darüber Auskunft gaben, hat sich die Einkommenssituation im gegenwärtigen Job gegenüber dem Einstiegsjob verbessert (vgl. Abbildung 14): Im Einstiegsjob stand den AbsolventInnen ein durchschnittliches Monatsnettoeinkommen von 1100 Euro (Median) zur Verfügung, heute (Februar 2010) verdienen sie im Durchschnitt 1600 Euro netto pro Monat (Median). Die Einkommenssituation der befragten BachelorabsolventInnen liegt damit etwas unterhalb jener Bandbreite, die von den ExpertInnen genannt wurde. Ein Grund dafür ist sicherlich der nicht unerhebliche Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, sowohl im Einstiegsjob als auch im gegenwärtigen Job.

¹⁴⁹ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

Abbildung 13 Monatliches Nettoeinkommen beim Berufseinstieg und zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=49 (Berufseinstieg) und n=39 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

41 % der Erwerbstätigen unter den Befragten verdienten im Einstiegsjob maximal 1000 Euro, ein weiteres gutes Viertel (27 %) verfügte über ein mittleres (1001 bis 1500 Euro) Einkommen, und nur 14 % hatten ein etwas gehobenes Monatsnettoeinkommen von 1501 bis 2000 Euro. Zum Befragungszeitpunkt sind hingegen 41 % der RespondentInnen in den oberen Einkommenskategorien (ab 1501 Euro) zu finden.

Wie bereits erwähnt haben die wenigsten der Befragten den Job gewechselt, somit entsteht der Einkommenszuwachs überwiegend aus einer höheren Wochenarbeitszeit: Während zum Berufseinstieg noch 51 % der Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen teilzeitbeschäftigt waren, sind es heute nur noch 31 %.

Unter Betrachtung des Nettoverdienstes je Arbeitsstunde zeigt sich jedoch ebenfalls ein geringer Einkommenszuwachs: Das durchschnittliche Einkommen (Median) zum Befragungszeitpunkt (rund 9,8 Euro) liegt etwa um 70 Cent über jenem zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs (rund 9,1 Euro).

4.5.4.3.6 Realisierte und gewünschte Arbeitszeit

Unter den befragten Angestellten und freien DienstnehmerInnen der Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen herrscht Zufriedenheit mit der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, keineR der RespondentInnen äußert Unzufriedenheit.

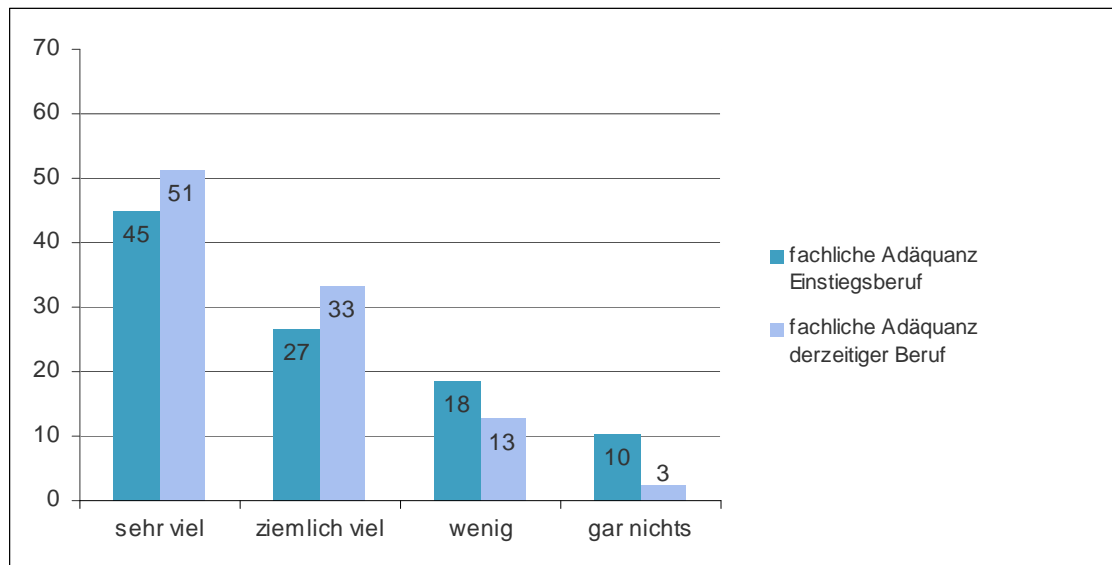
Nach der Übereinstimmung von vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche gefragt, gibt etwa die Hälfte der Befragten an (52 %), Mehr- oder Überstunden zu leisten.

4.5.4.3.7 Positionale und fachliche Adäquanz

Die fachliche Adäquanz zwischen Studium und Beruf ist ähnlich zum Berufseinstieg sehr stark: Im Einstiegsberuf waren 71 % der Befragten der Meinung, dass er

„sehr viel“ oder „ziemlich viel“, mit dem Studium zu tun habe, zum Befragungszeitpunkt schätzen sogar 85 % ihren Beruf als fachlich adäquat ein (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14 Vergleich fachliche Adäquanz erster und derzeitiger Beruf: „Mein erster/derzeitiger Beruf hat ... mit meinem Studium zu tun.“



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=49 (Berufseinstieg) und n=39 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Auf die Frage, welches Bildungsniveau für den derzeitigen Beruf am besten geeignet wäre, sind nur 31 % der Befragten der Meinung, dass der Bachelorabschluss ideal für ihren derzeitigen Beruf ist. In Übereinstimmung mit dem vorherrschenden Wunsch nach einem Masterabschluss sehen aber 62 % der berufstätigen RespondentInnen einen höheren Abschluss (Master, Magister oder noch höher) als adäquat für ihre berufliche Tätigkeit an. Nur 5 % glauben, dass eine (Fach-)Matura ausreichen würde.

4.5.4.3.8 Arbeitszufriedenheit

Ein beachtlicher Prozentsatz der erwerbstätigen Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen, nämlich 97 % (30 AbsolventInnen), ist „sehr“ (77 %) oder „ziemlich“ (20 %) zufrieden mit ihrem derzeitigen Beruf. Dementsprechend bezeichnen fast ebenso viele (29 AbsolventInnen) ihren gegenwärtigen Beruf als ihren angestrebten Beruf.

4.5.4.4 Einschätzung der beruflichen Karriere- und Entwicklungsperspektiven vonseiten der UnternehmerInnen und vonseiten der AbsolventInnen

Nach dem Berufseinstieg in eine „Juniorposition“ erfolgt üblicherweise der Aufstieg zur Teamleitung (oder auch zum/zur „Senior-MitarbeiterIn“) und danach auf die nächst höhere Managementebene (Abteilungs- oder BereichsleiterIn).

„Wir haben innerhalb der einzelnen Tätigkeiten verschiedene Qualifikationslevels, also im Consulting würde man dann vom Junior- zum Senior-Consultant aufsteigen. Das wäre eine fachliche Karriere. Oder jemand wechselt ins Management, dann kann er Abteilungsleiter, anschließend Hauptabteilungsleiter werden.“¹⁵⁰

Die Karriereentwicklung von BachelorabsolventInnen der Wirtschaftsinformatik ist jedoch vor allem von der individuellen Leistungserbringung, dem persönlichen Engagement, sowie der Bereitschaft, sich weiterzubilden und komplexere Aufgaben zu übernehmen, bestimmt.

„Jemand kann seine Chancen nur durch sein persönliches Engagement erhöhen.“¹⁵¹

Ein zusätzlicher Masterabschluss erhöht die Aufstiegschancen nach Meinung der ExpertInnen, da das fachliche Wissen wächst.

Hinzu kommt der Faktor der Unternehmensgröße¹⁵²: Klein- und Mittelunternehmen weisen flache Unternehmensstrukturen auf, weshalb sich hier horizontale „Fachkarrieren“ anbieten. „Fachkarrieren“ sind im Sinne einer Spezialisierung in einem gewissen Tätigkeitsbereich (Entwicklung einer Expertise) zu verstehen:

„Grundsätzlich haben wir sehr flache Hierarchien. Das heißt, wir können Karrieremöglichkeiten nur in der Horizontale anbieten. Dass man zum Beispiel der Guru in einem Unternehmensfeld wird.“¹⁵³

Ein Vorteil kleiner und somit flacherer Unternehmensstrukturen besteht für die MitarbeiterInnen darin, leichter in andere Tätigkeitsbereiche wechseln zu können. Wird hingegen eine Führungs- bzw. Managementkarriere angestrebt, bieten Großunternehmen bessere Chancen.

Neben der Unternehmensgröße stellt die Branchenzugehörigkeit eines Unternehmens ein wichtiges Kriterium für die Karriereentwicklung dar. „Althergebrachte“ Sektoren (wie z.B. Maschinenbau, Automobilindustrie, Banken) weisen tendenziell stärker hierarchische und ältere MitarbeiterInnenstrukturen auf, wodurch der Karriereverlauf hier gemäß ExpertInneneinschätzung länger dauert als in neueren, jüngeren und flexibleren Branchen (z.B. in der Softwareentwicklung, im Medien/Online-Publishing oder dem Bereich Internettechnologien). Im Gegenzug bieten ältere Branchen jedoch langfristig gesehen mehr Stabilität.

Die zeitliche Komponente von Karriereverläufen ist sehr stark von der Unternehmensart, -kultur und -branche geprägt, weshalb kaum allgemeine Prognosen abgegeben werden können: Zwischen Berufseintritt und erstem Karriereschritt können zwischen zwei und fünf Jahren liegen.

4.5.4.5 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl

Es herrscht hohe Zufriedenheit mit der Studienwahl unter den Befragten: 71 % der Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen sind mit ihrer Studienwahl

¹⁵⁰ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

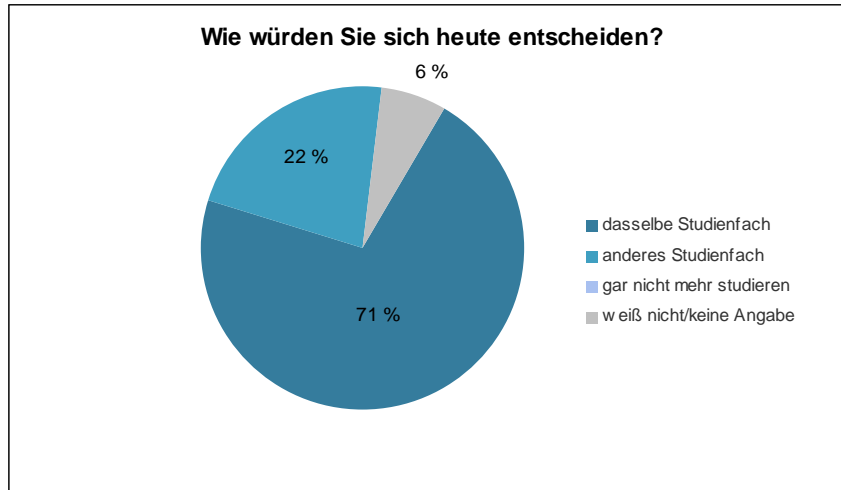
¹⁵¹ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

¹⁵² Vgl. z.B. die Statistik der WKO zu Klein- und Mittelbetrieben in Österreich: Knapp 50 % der österreichischen Unternehmen sind Ein-Personen-Unternehmen, weitere 31 % beschäftigen zwischen einer und vier unselbstständig Beschäftigten (Stand Dezember 2008). Abrufbar unter <http://www.wko.at/statistik/jahrbuch/unternehmen-GK.pdf> (04.01.2010).

¹⁵³ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

zufrieden, 22 % würden sich im Nachhinein gesehen für ein anderes Studienfach entscheiden (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15 Studienwahl heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{WInfo}}=63$)

4.5.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)

Hinsichtlich der Art des Beschäftigungsverhältnisses werden keine Unterschiede zwischen Bachelor- und Master- bzw. Magister-/DiplomingenieurabsolventInnen gemacht. Auch im Hinblick auf die Einstiegsposition werden vonseiten der Unternehmen keine Unterschiede zwischen Bachelor-, Master- bzw. Magister-/DiplomingenieurabsolventInnen gemacht.

Gleichgestellt sind Bachelors und Masters bzw. Magister/DI auch hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches, in dem sie nach Abschluss des Studiums eingesetzt werden, sofern es sich um einen Bereich handelt, in dem weniger auf den akademischen Titel, sondern vielmehr auf das Know-how und die praktische Erfahrung des/der jeweiligen Mitarbeiters/Mitarbeiterin Wert gelegt wird (mehrheitlich im IT-Bereich der Fall).

Gemäß ExpertInnenbefragung wird Master-, Magister- oder DiplomingenieurabsolventInnen – ob der längeren Studiendauer – mehr Fachwissen, Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisation attestiert, weshalb sie am Arbeitsmarkt auch eher für komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben sowie Projekte herangezogen werden:

„Da wir sehr projektabhängig arbeiten, ist es klar, dass jemand mit einer höheren Qualifikation auch interessantere und verantwortungsvollere Projekte bekommt. Personen mit höherer Qualifikation können einfach auch höher qualifizierte Aufgaben und Arbeiten übernehmen.“¹⁵⁴

Die kürzere Studiendauer von Bachelors ist auch der Grund, warum ihnen beim Berufseinstieg mehr Einarbeitungszeit zugestanden wird als Master-

¹⁵⁴ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

absolventInnen. Grundsätzlich sind Gehälter in der IT-Branche nicht vom akademischen Grad, sondern von der beruflichen Erfahrung, dem persönlichen Engagement und dem relevanten Fachwissen abhängig. Dementsprechend zeigen sich hinsichtlich des Einstiegsgehalts eher selten Unterschiede zwischen Bachelor- und Master-/Magister-/DiplomingenieurabsolventInnen gemäß vorliegender Unternehmensbefragung.

Wie bereits im Fall der Einstiegsposition bzw. des Tätigkeitsbereichs sind auch Karrieremöglichkeiten im IT- Bereich nicht vom jeweiligen akademischen Grad der AbsolventInnen abhängig, sondern von anderen Faktoren (vgl. Kapitel „Einschätzung der beruflichen Karriere- und Entwicklungsperspektiven“).

„Das [Aufstiegschancen] ist komplett unabhängig von der Ausbildung, wie jeder andere auch.“¹⁵⁵

Allerdings gilt: Ein Masterabschluss stellt keine Voraussetzung für die persönliche Karriereentwicklung dar, er kann diese aber beschleunigen, vor allem wenn dieser im Ausland erworben wurde (vor allem USA, GB, skandinavische Länder), da dadurch nicht nur die Selbstorganisation gestärkt, sondern auch die Fremdsprachenkenntnisse gefördert werden.

„Weil der Master unter Umständen als abgeschlossener Ausbildung gesehen wird.“¹⁵⁶

„Das heißt nicht, dass dem Bachelor dadurch Karrieremöglichkeiten versperrt bleiben, aber ich kann mir vorstellen, dass die Karriere durch einen Master beschleunigt wird.“¹⁵⁷

„Erfahrungsgemäß, je höher die Ausbildung von jemandem ist, desto schneller kommt er eben voran. Dass jemand mit einer halben Ausbildung [einem Bachelorabschluss] genauso schnell vorankommt wie jemand mit einem kompletten Studium [Magister/Master], das ist ein Trugschluss.“¹⁵⁸

4.5.6 Empfehlungen der ExpertInnen

- Berufserfahrung sammeln

Alle befragten ExpertInnen empfehlen, bereits vor dem Eintritt ins Berufsleben praktische Berufserfahrung zu sammeln. Das Praktikum sollte im Idealfall fach einschlägig sein, aber auch fachfremde, beispielsweise administrative Tätigkeiten können den Berufseinstieg erleichtern, weil dadurch grundlegende Arbeitsabläufe bzw. Tätigkeiten gelernt werden. Wurde während des Studiums keine Berufserfahrung gesammelt, empfehlen die ExpertInnen, dies nach Studienabschluss nachzuholen (z.B. in Form eines – möglicherweise auch unentgeltlichen – Praktikums).

„Wichtig wäre nicht nur zu studieren, sondern, wenn man in den Beruf einsteigen möchte, sich im Vorfeld schon [während des Studiums] zu informieren und schon Praxis zu sammeln.“¹⁵⁹

- Spezialisierung schon während des Studiums

Studierende sollten sich nach Meinung der ExpertInnen bereits früh während des Studiums überlegen, in welcher Fachrichtung sie sich später spezialisieren

¹⁵⁵ Daniela König, HR-Assistentin, Rubicon Informationstechnologie.

¹⁵⁶ Hermann Pavelka-Denk, Personalberater, Ebling & Partner Personalmanagement.

¹⁵⁷ Hermann Pavelka-Denk, Personalberater, Ebling & Partner Personalmanagement.

¹⁵⁸ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

¹⁵⁹ Johann Ehm, Geschäftsführer, Danube Data Center.

möchten. Im Spezialisierungsbereich sollte dann relevante berufliche Praxis gesammelt werden:

„Am besten ist es immer, man arbeitet in der Branche, in die man später hin will.“¹⁶⁰

- **Gute Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch**

Im Rahmen der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch sollten AbsolventInnen genau reflektieren, welche Fähigkeiten sie dem/der potenziellen ArbeitgeberIn anbieten können bzw. welche Qualifikationen aus ArbeitgeberInnensicht interessant sind. Dazu zählt auch die Formulierung realistischer Gehaltsvorstellungen.

- **Auslandserfahrungen**

Auslandserfahrungen sind gemäß Unternehmensbefragung ein zentrales „Wettbewerbsplus“. Auslandserfahrungen stellen einen Indikator dafür dar, sich in einem fremden Kontext zurechtfinden und sich an neue Rahmenbedingungen anpassen zu können. Außerdem werden dadurch Fremdsprachenkenntnisse gelernt und neue interkulturelle Kontakte geknüpft.

- **Osteuropäische Sprachen**

Neben Englisch als „Muss-Fremdsprache“ im Feld empfehlen einige ExpertInnen, auch eine zweite, etwas „außergewöhnlichere“ Sprache zu lernen, wobei osteuropäische Sprachen aufgrund der Aktivitäten vieler großer österreichischer Unternehmen in Osteuropa besonders förderlich sind.

- **Am neuesten Stand der Technik sein**

Für WirtschaftsinformatikerInnen ist es sehr wichtig, fortwährend am neuesten Stand der technologischen Entwicklung zu sein. Durch lebenslanges Weiterbilden kann nicht nur die Beschäftigung zugesichert werden, sondern auch dass neue und weniger bekannte Technologien gekannt werden.

- **Persönlichkeits- und Teamskills entwickeln**

Fähigkeiten wie Zusammenhänge erkennen zu können („über den Tellerrand schauen“) und zu versuchen, ein Verständnis für betriebliche Abläufe zu entwickeln, sind ausschlaggebend für die persönliche Karriereentwicklung. Auch Teamskills gewinnen allgemein an Bedeutung (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit usw.). Wird eine Führungskarriere angestrebt, sollten BachelorabsolventInnen auch entsprechende Weiterbildungen absolvieren (Führungseminare etc.).

- **Master berufsbegleitend absolvieren**

Die ExpertInnen empfehlen, den Master berufsbegleitend zu absolvieren oder zwischen Bachelor und Master praktische Berufserfahrung zu sammeln und ihn nicht direkt an das Bachelorstudium anzuschließen. Außerdem gilt es als besonders ratsam, den Master im Ausland (bevorzugt in den USA, in GB, in skandinavischen Länder) zu absolvieren.

4.5.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Die befragten ExpertInnen sehen die wichtigste Funktion des AMS darin, Unternehmen darüber auf dem Laufenden zu halten, welche neuen Studienpläne und -inhalte herausgegeben werden. Gleichzeitig sollte das AMS

¹⁶⁰ Daniela König, HR-Assistentin, Rubicon Informationstechnologie.

(zukünftige) AbsolventInnen über die Anforderungen seitens der Unternehmen informieren. Im Hinblick auf die Vermittlung von Arbeitskräften spielt das AMS aus Unternehmenssicht eine sekundäre Rolle, da UniversitätsabsolventInnen dazu neigen, entweder sich eigeninitiativ zu bewerben oder über Karrieremessen, Praktika oder Stellenausschreibungen rekrutiert zu werden.

2. Uni-Careercenter könnten HochschulabsolventInnen vermehrt darin unterstützen, Kontakte zu relevanten Unternehmen herzustellen (vor allem im Rahmen von Karrieremessen). Außerdem könnten sie über ihre Homepage vermehrt offene Stellen ausschreiben:

„Bei Uni-Careercenter schalten wir regelmäßig Jobinserate für StudentInnenjobs für 20 Stunden. Das ist hier unsere erste Anlaufstelle.“¹⁶¹

4.5.8 Resümee Bachelor-Wirtschaftsinformatik

Die 63 befragten Wirtschaftsinformatik-BachelorabsolventInnen sind im Durchschnitt 27 Jahre alt. Männer sind mit 78 % der Stichprobe stärker vertreten als Frauen (22 %). Der Großteil (84 %) der Befragten schloss das Studium in den Jahren 2006 und 2007 ab.

Das Bachelorstudium verlief für einen Großteil der Befragten recht erfolgreich, fast drei Viertel der AbsolventInnen (71 %) absolvierten ihr Studium binnen vier Jahren, 14 % sogar in der Mindeststudiendauer von drei Jahren. Auch der Notendurchschnitt fällt recht gut aus, mehr als die Hälfte (56 %) der RespondentInnen verzeichnen durchschnittliche Leistungsbeurteilungen von 2 oder besser. Weitere 25 % liegen mit ihrem Notendurchschnitt zwischen 2 und 3.

Der Berufseinstieg verläuft für die meisten Bachelor-WirtschaftsinformatikerInnen problemlos: Nachdem zwei Drittel der Befragten (67 %) schon während des Studiums einem facheinschlägigen Nebenjob nachgingen, arbeiten fast zwei Drittel (63 %) binnen eines Monats nach Studienabschluss. Die Einstiegsjobs sind überwiegend fachlich adäquat, 71 % der WirtschaftsinformatikerInnen sehen zumindest „ziemlich viel“ fachlichen Zusammenhang zwischen dem damaligen Beruf und dem Studium.

22 % der Befragten waren jedoch aufgrund eines aufbauenden Studiums seit Studienabschluss noch nicht berufstätig – eine Entscheidung, die von PersonalistInnen jedoch nicht empfohlen wird, vielmehr wird ein berufsbegleitendes oder Auslandsstudium befürwortet.

Tatsächlich entscheiden sich fast alle AbsolventInnen im Laufe des Betrachtungszeitraums für ein weiterführendes Studium, was auch laut der ExpertInnenmeinung ihre Aufstiegschancen erhöht. Dementsprechend war etwa die Hälfte der erwerbstätigen Befragten (51 %) im Einstiegsjob teilzeitbeschäftigt, den AbsolventInnen stand ein durchschnittliches Monatsnettoeinkommen von 1100 Euro zur Verfügung.

Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) sind 71 % der RespondentInnen berufstätig. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist jedoch auf 31 % zurückgegangen, die Befragten verfügen damit über ein höheres Nettoeinkommen von durchschnittlich 1600 Euro pro Monat. Auch im gegenwärtigen Beruf ist die fachliche Adäquanz sehr stark, 85 % der WirtschaftsinformatikerInnen beurteilen

¹⁶¹ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

ihren Job in fachlicher Hinsicht als stimmig (z.B. SoftwareentwicklerIn, IT- und UnternehmensberaterIn). Allerdings schätzen 62 % der erwerbstätigen RespondentInnen – in Übereinstimmung mit ihrem Wunsch nach einem Masterabschluss – einen höheren Abschluss als besser geeignet für ihre derzeitige Tätigkeit ein.

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation ist hoch. Die Mehrheit (71 %) würde sich auch aus heutiger Sicht wieder für ein Wirtschaftsinformatikstudium entscheiden.

4.5.9 Tabellenband Wirtschaftsinformatik

Tabelle 53 Alter

Alter	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
24	3	4,8	4,8	4,8
25	8	12,7	12,9	17,7
26	13	20,6	21,0	38,7
27	8	12,7	12,9	51,6
28	9	14,3	14,5	66,1
29	14	22,2	22,6	88,7
30	6	9,5	9,7	98,4
31	1	1,6	1,6	100,0
Gesamt	62	98,4	100,0	
Fehlend	1	1,6		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 54 Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
weiblich	14	22,2	22,2	22,2
männlich	49	77,8	77,8	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 55 Universität

Universität	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Uni Wien	23	36,5	36,5	36,5
TU Wien	29	46,0	46,0	82,5
WU Wien	11	17,5	17,5	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 56 Abschlussjahr

Abschlussjahr	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2004	3	4,8	4,8	4,8
2005	5	7,9	7,9	12,7
2006	18	28,6	28,6	41,3
2007	35	55,6	55,6	96,8
keine Angabe	2	3,2	3,2	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 57 Studiendauer

Studiendauer	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
6 Semester (3 Jahre)	9	14,3	15,0	15,0
7-8 Semester (3,5 - 4 Jahre)	36	57,1	60,0	75,0
9-10 Semester (4,5 - 5 Jahre)	8	12,7	13,3	88,3
> 11 Semester (> 5,5 Jahre)	7	11,1	11,7	100,0
Gesamt	60	95,2	100,0	
keine Angabe	3	4,8		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 58 Notendurchschnitt

Notendurchschnitt	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1,0	2	3,2	3,7	3,7
1,2	1	1,6	1,9	5,6
1,4	1	1,6	1,9	7,4
1,5	4	6,3	7,4	14,8
1,6	2	3,2	3,7	18,5
1,7	1	1,6	1,9	20,4
1,8	5	7,9	9,3	29,6
2,0	19	30,2	35,2	64,8
2,1	2	3,2	3,7	68,5
2,5	10	15,9	18,5	87,0
2,7	1	1,6	1,9	88,9
3,0	3	4,8	5,6	94,4
3,5	2	3,2	3,7	98,1
4,0	1	1,6	1,9	100,0
Gesamt	54	85,7	100,0	
keine Angabe	9	14,3		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 59 Auslandsaufenthalte

im Ausland studiert	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	7	11,1	11,1	11,1
nein	56	88,9	88,9	100,0
Gesamt	63	100,0	100	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 60 Auslandserfahrung und Nutzen für den Berufseinstieg

Auslandserfahrungen waren ...	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr hilfreich	3	4,8	42,9	42,9
ziemlich hilfreich	2	3,2	28,6	71,4
weiß nicht/keine Angabe	2	3,2	28,6	100,0
Gesamt	7	11,1	100,0	
Fehlend	56	88,9		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 61 Praxiserfahrung und Erwerbstätigkeit während des Studiums

		studiennahe Jobs			Gesamt	
		ständig / oft	gelegentlich	selten / nie		
studienferne Jobs	ständig / oft	Anzahl	6	1	6	13
		% der Gesamtzahl	9,5	1,6	9,5	20,6
	gelegentlich	Anzahl	5	4	2	11
		% der Gesamtzahl	7,9	6,3	3,2	17,5
	selten / nie	Anzahl	23	3	13	39
		% der Gesamtzahl	36,5	4,8	20,6	61,9
	Gesamt	Anzahl	34	8	21	63
		% der Gesamtzahl	54,0	12,7	33,3	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 62 Weiterbildung

Weiterbildung	Häufigkeit	Prozent	% der Gesamtzahl
EDV, Informatik	12	30,0	19,1
Kommunikation kaufmännisches Wissen	3	7,5	4,8
Marketing	2	5,0	3,2
Managementtraining	2	5,0	3,2
Technik	11	27,5	17,5
	8	20,0	12,7

Gesundheit, Wellness	1	2,5	1,6
soziale Dienste/Pflege	0	0,0	0,00
Sprachen	15	37,5	23,8
andere	7	17,5	11,1

keine Angabe	0	0,0	0,0
keine Weiterbildung	23		36,5

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$), Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 63 Arbeitsbeginn nach dem Studium

Arbeitsbeginn nach dem Studium	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0-1 Monat	30	47,6	61,2	61,2
2-6 Monate	7	11,1	14,3	75,5
7-12 Monate	3	4,8	6,1	81,6
mehr als ein Jahr später	8	12,7	16,3	98,0
keine Angabe	1	1,6	2,0	100,0
Gesamt	49	77,8	100,0	
danach nie berufstätig	14	22,2		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 64 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (1)

		keine Probleme gehabt			
		nein	ja	Gesamt	
keine Stelle gesucht	nein	Anzahl	9	42	51
		% von keine Stelle gesucht	17,6	82,4	100,0
		% der Gesamtzahl	14,3	66,7	81,0
	ja	Anzahl	12,0	0,0	12,0
		% von keine Stelle gesucht	100,0	0,0	100,0
		% der Gesamtzahl	19,0	0,0	19,0
keine Stelle gesucht	Gesamt	Anzahl	21	42	63
		% von keine Stelle gesucht	33,3	66,7	100,0
		% der Gesamtzahl	33,3	66,7	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 65 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (2)

Probleme bei der Jobsuche	Anzahl	Spalten % (n=9)	Tabellen % ($n_{WInfo}=63$)
wenig Stellenangebote	1	11,1	1,6
andere Schwerpunkte werden gesucht	0	0,0	0,0
andere Studienabschlüsse werden verlangt	0	0,0	0,0
spezielle Kenntnisse werden verlangt	0	0,0	0,0

keine Berufserfahrung	1	11,1	1,6
Gehalt	0	0,0	0,0
Arbeitszeit/-bedingungen	3	33,3	4,8
Arbeitsinhalte	0	0,0	0,0
andere	2	22,2	3,2
weiß nicht/keine Angabe	2	22,2	3,2

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$), Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 66 Erwerbsstatus Berufseinstieg

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
angestellt	33	52,4	67,3	67,3
freie/r Mitarbeiter/in	13	20,6	26,5	93,9
selbständig	3	4,8	6,1	100,0
Gesamt	49	77,8	100,0	
danach nie berufstätig	14	22,2		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 67 Leitungsfunktion Berufseinstieg

Leitungsfunktion zu Beginn	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	4	6,3	12,1	12,1
nein	29	46,0	87,9	100,0
Gesamt	33	52,4	100,0	
Fehlend	30	47,6		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 68 Berufsbezeichnung des Einstiegsjobs

Berufsbezeichnung Einstiegsjob (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Allgemeinarbeiten	1	1,6	2,0
Analyst Wirtschaftsprüfung und Treuhand	1	1,6	2,0
Analytiker	1	1,6	2,0
Angestellter	1	1,6	2,0
Assistent der IT-Beratung	1	1,6	2,0
Büroangestellter	1	1,6	2,0
Buffeteiter	1	1,6	2,0
Campus Tutor	1	1,6	2,0
Datenbankadministrator	1	1,6	2,0
Dokumentencontroller	1	1,6	2,0
Erfangsangestellter	1	1,6	2,0
IT-Berater	2	3,2	4,1
IT-Consultler	1	1,6	2,0

IT-Dienstleister	1	1,6	2,0
IT-Entwickler	1	1,6	2,0
IT-Manager Luftfahrt	1	1,6	2,0
IT-Spezialistin	1	1,6	2,0
IT-Support-Mitarbeiter	1	1,6	2,0
Junior-Entwickler	1	1,6	2,0
Lehrer	1	1,6	2,0
Leitende Angestellte IT-Bereich	1	1,6	2,0
Luftfahrt	1	1,6	2,0
Mitarbeiter in der Produktionsplanung	1	1,6	2,0
Mitarbeiter in öffentlicher Verwaltung	1	1,6	2,0
Praktikant	1	1,6	2,0
Programmierer	3	4,8	6,1
SAP-Berater	2	3,2	4,1
Sekretärin	1	1,6	2,0
Sicherheitsfachkraft	1	1,6	2,0
Software-Testerin	1	1,6	2,0
Software Developer	1	1,6	2,0
Softwarearchitekt, Projektmanager	1	1,6	2,0
Softwareentwickler	3	4,8	6,1
Studienassistent	1	1,6	2,0
Supportmitarbeiter	1	1,6	2,0
Unternehmensberater	1	1,6	2,0
Versicherungsangestellte	1	1,6	2,0
Versicherungskaufmann	1	1,6	2,0
Vertragsbedienstete	1	1,6	2,0
Webdesigner	1	1,6	2,0
Wirtschaftsinformatiker	1	1,6	2,0
Wissenschaftlicher Mitarbeiter Wirtschaftsinformatik	1	1,6	2,0
Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter	1	1,6	2,0
Gesamt	49	77,8	100,0
Fehlend	14	22,2	
Gesamt	63	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 69 Fachliche Adäquanz des Einstiegsberufs

Einstiegsberuf hatte mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	22	34,9	44,9	44,9
ziemlich viel	13	20,6	26,5	71,4
wenig	9	14,3	18,4	89,8
gar nichts	5	7,9	10,2	100,0
Gesamt	49	77,8	100,0	
danach nie berufstätig	14	22,2		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 70 Geplante Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss

Geplante Erwerbssituation	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Ausbildung	48	76,2	76,2	76,2
Beruf	11	17,5	17,5	93,7
beides	3	4,8	4,8	98,4
keine Angabe	1	1,6	1,6	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 71 Weiteres Studium

weiteres Studium danach	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	59	93,7	93,7	93,7
nein	4	6,3	6,3	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 72 Art des weiteren Studiums

Art des weiteren Studiums	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master	53	84,1	89,8	89,8
anderes	6	9,5	10,2	100,0
Gesamt	59	93,7	100,0	
Fehlend	4	6,3		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 73 Voraussichtlicher Abschluss des weiteren Studiums

Abschluss	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2010	47	74,6	79,7	79,7
2011	9	14,3	15,3	94,9
2013	2	3,2	3,4	98,3
keine Angabe	1	1,6	1,7	100,0
Gesamt	59	93,7	100,0	
Fehlend	4	6,3		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 74 "Vollzeitstudium" im weiteren Studium

Semester "Vollzeitstudium"	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0	29	46,0	49,2	49,2
1	1	1,6	1,7	50,8
2	7	11,1	11,9	62,7
3	3	4,8	5,1	67,8
4	6	9,5	10,2	78,0
5	4	6,3	6,8	84,7
6	6	9,5	10,2	94,9
8	1	1,6	1,7	96,6
keine Angabe	2	3,2	3,4	100,0
Gesamt	59	93,7	100,0	
Fehlend	4	6,3		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 75 Zusammenhang zwischen weiterführender Ausbildung und Arbeitszeit im Einstiegsjob

		weiteres Studium nach BA		
		ja	nein	Gesamt
< 36	Anzahl	25	0	25
	% von weiteres Studium nach BA	58,1	0,0	53,2
	% der Gesamtzahl	53,2	0,0	53,2
≥36	Anzahl	18,0	4,0	22
	% von weiteres Studium nach BA	41,9	100,0	46,8
	% der Gesamtzahl	38,3	8,5	46,8
Gesamt	Anzahl	43	4	47
	% von weiteres Studium nach BA	100,0	100,0	100,0
	% der Gesamtzahl	91,5	8,5	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=47)

Tabelle 76 Arbeitsplatzwechsel

Arbeit- bzw. Auftraggeberwechsel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
nie	35	55,6	71,4	71,4
1mal	6	9,5	12,2	83,7
3- bis 5mal	1	1,6	2,0	85,7
6- bis 10mal	1	1,6	2,0	87,8
keine Angabe	6	9,5	12,2	100,0
Gesamt	49	77,8	100,0	
nach BA nie berufstätig	14	22,2		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 77 Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt (1)

derzeit in Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
ja	45	71,4	91,8	91,8
nein	4	6,3	8,2	100,0
Gesamt	49	77,8	100,0	
nach BA nie berufstätig	14	22,2		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 78 Arbeitssuche

derzeit auf Arbeitssuche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
nein	4	6,3	100,0	100,0
Fehlend	59	93,7		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 79 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt (2)

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
unentgeltlich erwerbstätig	1	1,6	2,2	2,2
Praktikant/-in	3	4,8	6,7	8,9
Freie(r) Dienstnehmer/-in	2	3,2	4,4	13,3
selbständig mit Gewerbeschein	4	6,3	8,9	22,2
Angestellte(r)	33	52,4	73,3	95,6
Sonstiges	2	3,2	4,4	100,0
Gesamt	45	71,4	100,0	
(derzeit) nicht berufstätig	18	28,6		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 80 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristung des Arbeitsverhältnisses	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
befristet	5	7,9	14,3	14,3
unbefristet	30	47,6	85,7	100,0
Gesamt	35	55,6	100,0	
Fehlend	28	44,4		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 81 Leitungsfunktion im gegenwärtigen Job

Leitungsfunktion	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
ja	7	11,1	20,0	20,0
nein	28	44,4	80,0	100,0
Gesamt	35	55,6	100,0	
Fehlend	28	44,4		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 82 Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber (derzeit)

Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
0	4	6,3	8,9	8,9
1	38	60,3	84,4	93,3
keine Angabe	3	4,8	6,7	100,0
Gesamt	45	71,4	100,0	
Fehlend	18	28,6		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 83 Wochenarbeitszeit (derzeit)

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
< 36 Stunden pro Woche	12	19,0	30,8	30,8
>= 36 Stunden pro Woche	26	41,3	66,7	97,4
keine Angabe	1	1,6	2,6	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 84 Berufsbezeichnung des gegenwärtigen Jobs

Berufsbezeichnung derzeitiger Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Analyst	1	1,6	2,6
Analytiker	1	1,6	2,6
Campus Tutor	1	1,6	2,6
Consulting-Assistent	1	1,6	2,6
Datenbankadministrator	1	1,6	2,6
Empfangsangestellter	1	1,6	2,6
IT-Administrator	1	1,6	2,6
IT-Berater	2	3,2	5,1
IT-Koordinator	1	1,6	2,6
IT-Systemtechniker	1	1,6	2,6
IT-Techniker SAP	1	1,6	2,6
Kaufmännischer Bauleiter	1	1,6	2,6
Kundenberater	1	1,6	2,6
Leitende Angestellte IT-Bereich	1	1,6	2,6
Logistiker	1	1,6	2,6
Mitarbeiter in öffentlicher Verwaltung	1	1,6	2,6
Programmierer	1	1,6	2,6
Researcher	1	1,6	2,6
Sachbearbeiterin	1	1,6	2,6
SAP-Berater	1	1,6	2,6
Senior SAP Berater	1	1,6	2,6
Software-Qualitätssicherungs-Angestellte	1	1,6	2,6
Softwareentwickler	3	4,8	7,7
Softwareentwickler im Bereich Controlling	1	1,6	2,6
Softwareentwicklerin	1	1,6	2,6
Softwaresicherung	1	1,6	2,6
Supportmitarbeiter	1	1,6	2,6
Systemadministrator	1	1,6	2,6
Tutor	1	1,6	2,6
Unternehmensberater	3	4,8	7,7
Versicherungskaufmann	1	1,6	2,6
Webdesigner	1	1,6	2,6
Wissenschaftliche Assistentin	1	1,6	2,6
Wissenschaftlicher Mitarbeiter Wirtschaftsinformatik	1	1,6	2,6
Gesamt	39	61,9	100,0
Fehlend	24	38,1	
Gesamt	63	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{WInfo}=63)

Tabelle 85 Tätigkeiten im gegenwärtigen Beruf

Tätigkeit im derzeitigen Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Abwicklung der Anlageprojekte	1	1,6	2,6
Administration	1	1,6	2,6
alle Tätigkeiten im IT-Sektor	1	1,6	2,6
Analyse und Prüfung	1	1,6	2,6

Beratung	1	1,6	2,6
Beratung und Softwareentwicklung	1	1,6	2,6
Berichterstellung	1	1,6	2,6
Consulting	1	1,6	2,6
Controlling Programme	1	1,6	2,6
Datenbank verwalten	1	1,6	2,6
Datenbankwartung, Kundenbetreuung, Offertlegung	1	1,6	2,6
Datensicherung	1	1,6	2,6
diverse Tätigkeiten im Rahmen des Lehrbetriebes	1	1,6	2,6
E-Learning-Plattform betreuen, updaten, moderieren	1	1,6	2,6
Entwicklung verschiedenster Softwares sowie Kontrolle und Reparatur	1	1,6	2,6
Entwurf eines Systems	1	1,6	2,6
Erstellen von Analysen	1	1,6	2,6
Hilfestellung bei Problemanalyse von Softwareanwendungen	1	1,6	2,6
Homepages, Grafiken erstellen, Programmieren	1	1,6	2,6
Koordination etc.	1	1,6	2,6
Kundenberatung	2	3,2	5,1
Massagestudio-Kundenbetreuung	1	1,6	2,6
Programme schreiben	1	1,6	2,6
Programme schreiben, Datenbanken erstellen	1	1,6	2,6
Programmieren	1	1,6	2,6
Projektmanagement, Administration	1	1,6	2,6
Projektmanagement, Controlling	1	1,6	2,6
Publikationen	1	1,6	2,6
Qualitätstests durchführen	1	1,6	2,6
Server-Administrator	1	1,6	2,6
Server/Software-Administrator	1	1,6	2,6
Softwareentwicklung	1	1,6	2,6
Technische Beratung im IT-Bereich	1	1,6	2,6
Testen und Entwickeln von Software	1	1,6	2,6
Unternehmensberatung	1	1,6	2,6
Verwaltungstätigkeit	1	1,6	2,6
Vorbereitung von Vorlesungen eines Professors	1	1,6	2,6
Wartung von Business Systemen	1	1,6	2,6
Gesamt	39	61,9	100,0
Fehlend	24	38,1	
Gesamt	63	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{WInfo}}=63$)

Tabelle 86 Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
keine	4	6,3	10,3	10,3
1 bis 20	4	6,3	10,3	20,5
21 bis 50	5	7,9	12,8	33,3
51 bis 100	4	6,3	10,3	43,6
101 bis 250	3	4,8	7,7	51,3
251 bis 500	6	9,5	15,4	66,7
501 bis 1.000	2	3,2	5,1	71,8

über 1.000	9	14,3	23,1	94,9
keine Angabe	2	3,2	5,1	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{WInfo}=63)

Tabelle 87 Branche

Branche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Sachgütererzeugung	1	1,6	2,6	2,6
Bauwesen	1	1,6	2,6	5,1
Handel und Reparatur	3	4,8	7,7	12,8
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	2	3,2	5,1	17,9
Kredit-/Versicherungswesen	3	4,8	7,7	25,6
Forschung und Entwicklung	1	1,6	2,6	28,2
andere Dienste für Unternehmen, Realitäten	3	4,8	7,7	35,9
Öffentliche Verwaltung	4	6,3	10,3	46,2
Unterrichtswesen	4	6,3	10,3	56,4
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	1	1,6	2,6	59,0
sonstige persönliche Dienste	12	19,0	30,8	89,7
Sonstige	4	6,3	10,3	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{WInfo}=63)

Tabelle 88 Einkommen beim Berufseinstieg

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	5	7,9	10,2	10,2
367-1000 €	15	23,8	30,6	40,8
1001-1500 €	13	20,6	26,5	67,3
1501-2000 €	7	11,1	14,3	81,6
keine Angabe	9	14,3	18,4	100,0
Gesamt	49	77,8	100,0	
Fehlend	14	22,2		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{WInfo}=63)

Tabelle 89 Einkommen (derzeit)

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	2	3,2	5,1	5,1
367-1000 €	8	12,7	20,5	25,6
1001-1500 €	2	3,2	5,1	30,8
1501-2000 €	11	17,5	28,2	59,0
2001-2500 €	5	7,9	12,8	71,8
keine Angabe	11	17,5	28,2	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 90 Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch

Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	35	55,6	100,0	100,0
Fehlend	28	44,4		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 91 Fachliche Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

derzeitiger Beruf hat mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	20	31,7	51,3	51,3
ziemlich viel	13	20,6	33,3	84,6
wenig	5	7,9	12,8	97,4
gar nichts	1	1,6	2,6	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

Tabelle 92 Positionale Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

ideales Bildungsniveau für die derzeitige Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
Master-Abschluss/Magister oder höher	24	38,1	61,5	61,5
Bachelor-Abschluss	12	19,0	30,8	92,3
Matura/Fachmatura	2	3,2	5,1	97,4
keine Angabe	1	1,6	2,6	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)**Tabelle 93 Derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf**

derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
ja	29	46,0	74,4	74,4
nein	8	12,7	20,5	94,9
keine Angabe	2	3,2	5,1	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)**Tabelle 94 Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Beruf**

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
sehr zufrieden	30	47,6	76,9	76,9
ziemlich zufrieden	8	12,7	20,5	97,4
wenig zufrieden	1	1,6	2,6	100,0
Gesamt	39	61,9	100,0	
Fehlend	24	38,1		
Gesamt	63	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)**Tabelle 95 Studienwahl aus heutiger Sicht**

Studienwahl heute	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
dasselbe Studienfach	45	71,4	71,4	71,4
anderes Studienfach	14	22,2	22,2	93,7
keine Angabe	4	6,3	6,3	100,0
Gesamt	63	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{WInfo}=63$)

4.6 Studienrichtung Informatik

Die Ergebnisse der empirischen Befragung in der Studienrichtung Informatik stützen sich einerseits auf die Meinungen von vier ExpertInnen aus namhaften Wirtschaftsunternehmen und andererseits auf die Befragung der AbsolventInnen.

Die insgesamt 82 RespondentInnen der Studienrichtung Informatik setzen sich aus 16 weiblichen und 66 männlichen BachelorabsolventInnen zusammen, das Geschlechterverhältnis ist – ähnlich zum Berufsfeld – mit nur rund 20 % Frauen von Männern (80 %) bestimmt. Das durchschnittliche Alter der befragten Bachelor-InformatikerInnen liegt zum Erhebungszeitpunkt bei etwa 27 Jahren mit einer Spannweite von sieben Jahren (24 bis 31 Jahre). Die überwiegende Mehrheit (83 %) der befragten InformatikerInnen hat das Bachelorstudium in den Jahren 2006 (38 %) und 2007 (45 %) beendet, wobei sie zumeist an der Technischen Universität Wien studierten (rund 85 %). Weitere 12 % absolvierten ihr Studium an der Universität Salzburg und zwei RespondentInnen (rund 2 %) an der Universität Wien.

Die RespondentInnen rekrutieren sich aus den AbsolventInnenjahrgängen 2004 bis 2007 ausgewählter Studienrichtungen. Generell wurden im Rahmen dieser Analyse nur solche BachelorabsolventInnen befragt, die zum Erhebungszeitpunkt (Februar 2010) nicht älter als 31 Jahre waren und noch keinen weiteren Studienabschluss erworben hatten.

4.6.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation

Nachfolgend wird erläutert, wie die Trends am Arbeitsmarkt für BachelorabsolventInnen des Fachs Informatik aussehen, in welchen Tätigkeitsbereichen ein solcher Studienabschluss gefragt ist, welche Qualifikationen und Fähigkeiten gefordert werden und wie die Bedarfsprognose für diesen Studiengang aussieht.

4.6.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Trend: Gute Beschäftigungschancen für InformatikerInnen

Insgesamt werden die Beschäftigungschancen für InformatikerInnen von allen befragten ExpertInnen sehr positiv eingeschätzt. Der Bereich der Softwareentwicklung und Programmierung/Produktion ist gemäß den Angaben der ExpertInnen eine Wachstumsbranche. Insbesondere nach SAP-ProgrammiererInnen besteht derzeit eine hohe Nachfrage. Auch Vertriebsfachkräfte und DatenbankspezialistInnen finden derzeit gute Beschäftigungschancen vor. Als weitere aussichtsreiche Betätigungsfelder werden von den befragten ExpertInnen der Maschinenbaubereich, die Consulting- oder die Verkaufsbranche (z.B. große Möbelhäuser, die Systeme zur Lagerverwaltung brauchen) genannt.

„Wir sind eine der wenigen Branchen, die immer noch jedes Jahr Wachstumsraten hat, weltweit. Unserer Industrie werden für die nächsten zehn Jahre auch weltweit sehr, sehr hohe Wachstumsraten prognostiziert. Das heißt, von da her sehe ich sehr positive Beschäftigungschancen für Österreich.“¹⁶²

¹⁶² Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

„(...) wir haben jetzt schon Schwierigkeiten, IT-Positionen entsprechend zu besetzen. Besonders im operativen Bereich besteht ein großer Arbeitskräftemangel. Also wenn man bereit ist, auch im operativen Bereich zu beginnen, hat man sicher auch in Zukunft gute Chancen. Wenn es um höhere Posten geht, gibt es natürlich schon genug Arbeitskräfteangebot.“¹⁶³

⇒ **Trend: Zunehmendes Auslagern von IT-Leistungen**

Durch die Auslagerung von IT-Prozessen und -Leistungen kommt es zu einer Veränderung der Arbeitsmarktstrukturen. Oft bilden sich im Outsourcing-Bereich wieder zahlreiche, unterschiedliche Unternehmen, die von IT-Service bis Programmierung alles anbieten und viele Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Auch komplexere IT-Dienste, Systembetreuung und Netzwerkservices werden zunehmend ausgelagert.

⇒ **Trend: Gute Karrieremöglichkeiten für SpezialistInnen in Nischenbereichen vor allem im Ausland**

Im internationalen Vergleich ist der österreichische Markt für manche Branchen, in denen InformatikabsolventInnen Beschäftigung finden, klein. Das gilt insbesondere für bestimmte „Nischen“, wie etwa die Entwicklung und Herstellung von Computerspielen im Bereich „Softwareentwicklung und Programmierung“. Will man in diesen Bereichen Karriere machen, so sind räumliche Mobilität und auch sprachliche Kompetenzen erforderlich.

„Wenn man sich fachlich und karrieremäßig wirklich weiterentwickeln will, muss man ins Ausland gehen. Vor allem England und die USA haben da große Unternehmen.“¹⁶⁴

⇒ **Trend: Bachelorabschluss in der Informatikbranche willkommen**

Nach Ansicht der befragten ExpertInnen spielt die Höhe und die Art des Abschlusses im IT-Bereich sowohl für einen erfolgreichen Berufseinstieg als auch für den weiteren Karriereverlauf eine zweitrangige Rolle. Wichtig sind vielmehr das tatsächliche Wissen und Können, Erfahrung und praktische Fähigkeiten sowie Persönlichkeit. Gesucht wird zumeist nach bestimmten Anforderungsprofilen, die einE HTL-AbsolventIn mit Zusatzqualifikationen unter Umständen genauso oder sogar besser erfüllen kann, wie einE BachelorabsolventIn oder einE MasterabsolventIn ohne jegliche berufliche Erfahrung. Das heißt engagierte BachelorabsolventInnen haben grundsätzlich die gleichen Chancen, erfolgreich in den Beruf einzusteigen, wie AbsolventInnen mit anderen Abschlüssen (mit Ausnahme von Führungspersonen)¹⁶⁵.

„Es geht allein um die Fähigkeiten der Person. Hart gesagt zählt bei uns ein akademischer Abschluss nicht, was zählt ist Erfahrung und Wissen. Wir rekrutieren nicht gezielt AkademikerInnen. Es ist die Sache der Person, wie sie sich die geforderten Fähigkeiten aneignet – sei es Selbststudium oder in einer anderen Ausbildung – deshalb ist der akademische Grad nicht ausschlaggebend für uns.“¹⁶⁶

⇒ **Trend: Normalarbeitsverhältnisse für InformatikabsolventInnen weiterhin die Regel**

¹⁶³ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

¹⁶⁴ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁶⁵ Anm.: Mehr dazu später.

¹⁶⁶ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

Die Tendenz des Rückgangs von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen¹⁶⁷ am Arbeitsmarkt betrifft die InformatikabsolventInnen derzeit noch nicht. Vielmehr versuchen die Unternehmen mit Hilfe von attraktiven unbefristeten Vollzeitangestelltenverhältnissen, ihre MitarbeiterInnen an sich zu binden. Das gilt grundsätzlich für BachelorabsolventInnen genauso wie für höhere akademische Abschlüsse. Teilzeitbeschäftigungen werden zumeist nur jenen MitarbeiterInnen angeboten, die zum Beispiel nebenbei studieren (z.B. berufsbegleitendes Masterstudium). Ferial- und StudentInnenjobs werden häufig in Form von freien Dienstverträgen und befristeten Verträgen vergeben.

„Was wir den MitarbeiterInnen anbieten, sind langfristige Dienstverhältnisse. Wir wollen die Leute halten, auch in schwierigeren wirtschaftlichen Phasen, um das Know-how aufzubauen.“¹⁶⁸

⇒ **Trend: Fortwährende fachliche Fortbildung ein Muss**

Gerade für den EDV-Bereich gilt, dass Wissen besonders schnell veraltet, sodass laufend zusätzliche Qualifikationen erworben werden müssen, um auf dem aktuellen Wissensstand zu bleiben.

Die raschen Veränderungen in den Anforderungen erfordern vonseiten der AbsolventInnen darüber hinaus Flexibilität (Einarbeitung in neue Aufgaben) und Anpassungsfähigkeit.

⇒ **Trend: Interdisziplinarität, Fremdsprachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen gefragt**

Der zunehmende Bedarf an fachübergreifendem Wissen am Arbeitsmarkt betrifft auch den Bereich der Informatik. Insbesondere im Bereich der Softwareentwicklung und -herstellung oder im Bereich der Arbeit mit AnwenderInnen gehört interdisziplinäres Arbeiten zum beruflichen Alltag. Aber auch sonst erfordern die vielfältigen Einsatzbereiche und die zunehmende Interdisziplinarität der Aufgabengebiete Schlüsselqualifikationen, wie beispielsweise Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit sowie Projektmanagementkenntnisse. Spätestens wenn BachelorabsolventInnen Führungspositionen anstreben oder ihren Verantwortungsbereich erweitern wollen, werden Qualifikationen im Bereich der Soft Skills notwendig.

„Social Skills – Auftreten, Kommunikation ist bei uns das Um und Auf, weil wir, wie gesagt, sehr teamorientiert arbeiten. Dazu gehört auch ein sicheres Auftreten, sich präsentieren können (...).“¹⁶⁹

„Kommunikative Fähigkeiten sind auch in der IT am wichtigsten.“¹⁷⁰

InformatikerInnen müssen darüber hinaus bereits während des Studiums über ausgezeichnete Kenntnisse der englischen Sprache verfügen, da ein Großteil der Literatur in Englisch verfasst ist. Auch im späteren beruflichen Alltag erfolgt die Kommunikation oft in Englisch. Zunehmend ist auch die Kenntnis einer Ostsprache von Vorteil (z.B. Tschechisch oder Slowakisch).

¹⁶⁷ Unter sogenannten Normalarbeitsverhältnissen werden zumeist langfristige Angestellten-Dienstverträge verstanden. In vielen Branchen herrschen allerdings bereits kurzfristige Werks- und freie Dienstnehmerverträge vor.

¹⁶⁸ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁶⁹ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁷⁰ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

„Fremdsprachenkenntnisse sind extrem wichtig bei uns – wenn jemand nicht sehr, sehr gute Englischkenntnisse hat, über Studienniveau, wird er es schwer haben. Die Unternehmenssprache ist auch Englisch, das heißt schriftlich wird alles auf Englisch kommuniziert.“¹⁷¹

„Wenn wir eine Stellenbeschreibung bekommen, dann wird dann nicht konkret nach einem Bachelor gefragt – es heißt dann einfach ‚IT-Ausbildung‘. (...) Es wird in erster Linie geschaut, was kann der, welche Erfahrungen hat eine Person gemacht. Der Abschluss ist zweitrangig. Hinzu kommt in der IT die Bedeutung spezifischer Technologien – also auch entsprechender Zertifizierungen.“¹⁷²

Was für den Einstieg gilt, muss nicht auf alle Positionen innerhalb eines Unternehmens zutreffen. Bei der Besetzung von Führungspositionen und bei der Erfüllung spezieller Aufgaben gewinnt der formale Abschluss an Bedeutung.

„Wenn es in Richtung Projektleitung oder höhere Positionen geht, ist ein Studienabschluss natürlich schon gern gesehen, aber dann meistens aber auch entweder Magister oder Diplomingenieur.“¹⁷³

„Gewisse Aufgaben kann nur ein Master machen, wenn das intensiver ist.“¹⁷⁴

⇒ Trend: Konkurrenz am Arbeitsmarkt

BachelorabsolventInnen konkurrieren zum einen mit HTL-AbsolventInnen, insbesondere wenn diese bereits Praxiserfahrung vorweisen können. HTL-AbsolventInnen haben einen guten Ruf in der Branche und gelten ob des jüngeren Alters oft als leichter in ein Unternehmen einzugliedern als ältere BachelorabsolventInnen, die schon konkretere Vorstellungen über ihre zukünftige berufliche Tätigkeit haben. Die Konkurrenz besteht vor allem bei operativen, leichten Tätigkeiten.

„Wenn ein Unternehmen eine Stelle besetzen will, wenn das ein normaler IT-Mitarbeiter ist, dann braucht es dafür keinen Bachelor, dann wird der HTLer mit Praxiserfahrung bevorzugt. (...) Da tun sich HTL-AbsolventInnen nach wie vor leichter, sich in die Arbeit einzufügen und sind auch eher bereit dazu, also wenn wir jetzt von einer Anfangsposition sprechen.“¹⁷⁵

Zum anderen besteht aufgrund der zunehmenden Internationalisierung im IT-Bereich auch zunehmende Konkurrenz mit gut ausgebildeten Arbeitskräften aus den östlichen Nachbarländern.

„Ich denke, es gibt auch ein gewisses Interesse von BewerberInnen aus osteuropäischen Ländern, wobei hier die Hürde der Schlüsselkraftgenehmigung dazu kommt.“¹⁷⁶

¹⁷¹ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁷² Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

¹⁷³ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

¹⁷⁴ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

¹⁷⁵ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

¹⁷⁶ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

4.6.1.2 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Die Ausbildung von InformatikerInnen qualifiziert generell für ein *großes Spektrum an Berufsmöglichkeiten* in unterschiedlichsten Einsatzgebieten.

Die wichtigsten Berufsfelder für InformatikerInnen, die von den befragten ExpertInnen genannt werden sind Hardwareentwicklung, Programm- und Systementwicklung bei Software-Herstellern, der Datenbankbereich, die Netzwerkadministration und Netzwerktechnik, der IT-Vertrieb, die EDV-Technik, der Bereich der Beratung und Schulung sowie auch die Tätigkeit an Universitäten und Forschungsinstituten.

Was die Berufsfelder betrifft, so wird von den ExpertInnen kein Unterschied gemacht, ob es sich um BachelorabsolventInnen oder um AbsolventInnen mit einem anderen (höheren) Abschluss handelt. Lediglich für den Bereich der Forschung wird zumeist ein Master (bzw. Magister/DI) vorausgesetzt.

Die konkreten Tätigkeiten umfassen die Entwicklung, Programmierung und Implementierung von Hard- und Software im Bereich der *Soft- und Hardwareentwicklung*. Im *Datenbankbereich* geht es um die Planung, Entwicklung und Implementierung von Datenbanken, die zumeist sehr wesentliche Unternehmensdaten (wie z.B. strategische Konzepte, KundInnen Daten, Produktions- und Logistikabläufe, Buchhaltung und Rechnungswesen) enthalten. Aufgrund der zunehmenden Standardisierungen im Bereich der Datenbankentwicklung liegt der Tätigkeitsschwerpunkt hier aber immer mehr auf der Wartung und Administration von Datenbanken. Im Bereich der *Netzwerkadministration* geht es ebenfalls um die Planung, Entwicklung und Implementierung von IT-Netzwerken. Neben der Überwachung und Pflege von Netzwerk- und Datenkommunikationsanlagen gehören auch die Bedarfsanalyse und die Kostenschätzung neuer Computernetzwerke in diesen Tätigkeitsbereich. Die Tätigkeiten im *IT-Vertrieb* umfassen die spezifische Beratung eines Unternehmens in allen IT-Belangen. Dabei sind sowohl wirtschaftliche als auch technische Kenntnisse nötig. IT-VertriebskonsulentInnen planen, koordinieren und steuern demnach alle kundInnenbezogenen Vertriebsaktivitäten sowie den Außendienst. *EDV-TechnikerInnen* kümmern sich beispielsweise um defekte Festplatten, abgestürzte Textverarbeitungsprogramme oder um neue Server, die ans Netz gehen sollen. Manchmal ist dabei auch die Anpassung der zugehörigen Software notwendig. Die Tätigkeiten im Bereich der *Beratung und Schulung* umfassen vor allem IT-Trainings und IT-Schulungen in Firmen oder sonstigen Bildungseinrichtungen.

In den meisten wichtigen Berufsfeldern für InformatikerInnen ist die Arbeit in Form von Projekten organisiert, die ein Team gemeinsam bearbeitet. Tendenziell werden BachelorabsolventInnen zunächst als „Juniors“ eingesetzt bzw. als Teil eines Teams, in dem sie (noch) keine Führungsaufgaben übernehmen, aber oft schon einen eigenen Verantwortungsbereich innehaben. Insbesondere zu Beginn ihrer Berufskarriere werden sie oft für Tätigkeiten eingesetzt, bei denen noch kein großer Einblick in betriebliche Abläufe oder Berufserfahrung erforderlich ist. Oft sind das auch weniger attraktive Bereiche wie der operative oder der Backofficebereich.

4.6.1.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofile an AbsolventInnen

Das *fachliche Wissen* spielt bei InformatikerInnen eine wichtige Rolle, wobei hier die formalen Qualifikationen nicht alleine ausschlaggebend sind. Wenn man sich das erforderliche Wissen im Selbststudium angeeignet hat oder auf eine andere

Art und Weise, wird das von den Unternehmen zumeist genauso akzeptiert, solange der/die potenzielle MitarbeiterIn die vorgesehenen Aufgaben im Unternehmen erfüllen kann. Insofern ist es für bestimmte Positionen (meist Einstiegspositionen) auch wenig ausschlaggebend, welcher Abschluss vorgewiesen wird. Zu den fachlichen Qualifikationen zählen beispielsweise Kenntnisse im Bereich der Softwareentwicklung, SAP-Kenntnisse bzw. Kenntnisse entsprechender anderer betrieblicher Spezialsoftware, Kenntnis bestimmter Programmiersprachen (z.B. Java, C++ und C#), Datenbankkenntnisse (z.B. Oracle, DB2 und MySQL), Kenntnisse im Bereich E-Commerce oder Fragen der IT-Sicherheit.

„Wir rekrutieren nicht gezielt AkademikerInnen. Es ist die Sache der Person, wie sie sich die geforderten Fähigkeiten aneignet, sei es Selbststudium oder in einer anderen Ausbildung, deshalb ist der akademische Grad nicht ausschlaggebend für uns.“¹⁷⁷

Generell werden bei InformatikerInnen auch hohe Anforderungen an die *Persönlichkeit* gestellt. Diese beinhalten Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit sowie Kenntnisse in Projektmanagement. Insgesamt sollten InformatikerInnen aufgrund der projektorientierten Arbeit neben der Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten auch über Elemente der Selbstkompetenz und des Selbstmanagements (wie etwa Flexibilität, Motivation, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Belastbarkeit, Stress- und Krisenbewältigung) verfügen. Außerdem wird schon beim Einstellungsgespräch darauf geachtet, dass der/die BewerberIn gut auftreten kann. Dieser Eindruck ist ein wichtiges Einstellungskriterium.

Als wichtige *Zusatzqualifikationen* gelten für InformatikerInnen außerdem Fremdsprachen. Gute Englischkenntnisse gelten bereits fast als Voraussetzung, hilfreich sind Ostsprachen, wie beispielweise Tschechisch oder Slowakisch. Auch asiatische Sprachen gewinnen für InformatikerInnen an Bedeutung. In einigen Berufsfeldern, wie etwa Softwareentwicklung und Datenverarbeitung für Unternehmen, sind außerdem betriebswirtschaftliches und rechtliches Know-how gefragt. Auch sollten bestimmte Kenntnisse über die AnwenderInnenbranche (Abläufe und Prozesse in den Branchen der KundInnen, wie z.B. Versicherungswesen oder Banken) vorhanden sein. AbsolventInnen, die im Bereich Consulting und Schulung tätig sind, sollten auch über ein gewisses Maß an pädagogischen und didaktischen Fähigkeiten verfügen.

4.6.1.4 Bedarfsprognose BachelorabsolventInnen

Entsprechend den allgemein guten Berufsaussichten für InformatikabsolventInnen und aufgrund der Tatsache, dass die formale Qualifikation im IT-Bereich weniger ausschlaggebend ist, werden den BachelorabsolventInnen von den befragten ExpertInnen grundsätzlich über alle Berufsfelder hinweg gute Beschäftigungschancen prognostiziert.

„Die Qualität der Ausbildung im Informatik-Bereich ist in Österreich sehr hoch. Vor diesem Hintergrund meine ich, dass es sehr gute Beschäftigungschancen gibt. Bachelors haben im Bereich der Informatik und Wirtschaftsinformatik also aus meiner Sicht sehr gute Jobchancen.“¹⁷⁸

¹⁷⁷ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁷⁸ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

Zumeist werden BachelorabsolventInnen nicht bewusst rekrutiert. Wenn sie ihr (junges) Alter allerdings durch entsprechendes Auftreten, Engagement und Können ausgleichen können, dann werden sie – zumindest was die Einstiegspositionen betrifft – genauso gerne eingesetzt wie Personen mit anderen Abschlüssen. In manchen Fällen kann sich das junge Alter sogar positiv auswirken, wenn zum Beispiel ein Unternehmen MitarbeiterInnen zur Erfüllung bestimmter Aufgaben „heranerziehen“ möchte. Jüngere Menschen gelten als flexibler und „formbarer“.

Wenn es um die Vergabe von Führungspositionen geht, werden AbsolventInnen mit höheren Abschlüssen, höherem Alter und mehr Berufserfahrung bevorzugt.

4.6.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Informatik

Für die Analyse, welche Elemente des Berufsfeldbezugs sich in den neuen Studienplänen für ein Bachelorstudium Informatik befinden, wurden folgende Studienpläne herangezogen:

- Curriculum Bachelorstudium Informatik, Universität Wien (Fassung 2007)¹⁷⁹
- Studienplan für das Bachelorstudium Informatik, TU Wien (Fassung 2007)¹⁸⁰
- Curriculum für das Bachelorstudium Angewandte Informatik, Universität Salzburg (Fassung 2008)¹⁸¹
- Curriculum für das Bachelorstudium Informatik, Universität Innsbruck, Fakultät für Mathematik, Informatik und Physik (Fassung 2007)¹⁸²
- Curriculum für das Bachelorstudium Informatik, TU Graz (Fassung 2007)¹⁸³
- Curriculum für das Bachelorstudium Informatik, Universität Linz, Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (Fassung 2007)¹⁸⁴
- Studienplan für das Bakkalaureatsstudium (und das Magisterstudium) Informatik, Universität Klagenfurt (Fassung 2003)¹⁸⁵

¹⁷⁹ Vgl. Veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 02.06.2006, Studienjahr 2005/2006, 32. Stück, Nr. 193. 1. (geringfügige) Änderung veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 27.06.2007, 33. Stück, Nr. 191. (<http://spl.univie.ac.at/informatik/studienrichtungen/bachelor-informatik/curriculum/>) [23.4.2009]

¹⁸⁰ Vgl. www.informatik.tuwien.ac.at/studium/bachelor/studienplan-INF_akt07.pdf [28.4.2009]

¹⁸¹ Vgl. Mitteilungsblatt - Sondernummer der Paris-Lodron-Universität Salzburg, 18. Juni 2008, Studienjahr 2007/2008, 57. Stück, Nr. 153 (www.sbg.ac.at/dir/mb/2008/mb080618-informatik-bachelor.pdf) [28.4.2009]

¹⁸² Vgl. Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom 30.4. 2007, Studienjahr 2006/2007, 30. Stück, Nr. 194 (www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2006-2007/30/mitteil.pdf) [28.4. 2009]

¹⁸³ Vgl. http://portal.tugraz.at/portal/page/portal/Files/Studium_Lehre/files/curricula/Curr_Informatik_BA_07.pdf [28.4. 2009]

¹⁸⁴ Vgl. Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 16.5. 2007, gültig ab dem WS 2007/2008, 21. Stück (http://informatik.jku.at/Studium/Studienplan/2007/Bachelorstudienplan07_de.pdf) [28.4. 2009]

¹⁸⁵ Vgl. Beilage zum Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 16.5. 2003, Studienjahr 2002/2003, Stück 22b (www.uni-klu.ac.at/studabt/downloads/stpl_informatik_2003.pdf) [28.4. 2009]

Qualifikationsprofile und Studienziele – hoher Praxisbezug des Informatikstudiums

Die universitären Studienrichtungen der Technik (und Ingenieurwissenschaften) sind von jeher stärker auf den Arbeitsmarkt zugeschnitten als zum Beispiel die Geisteswissenschaften, die traditionell nicht für einen bestimmten Beruf ausbilden. „Employability“ ist für die technischen (und ingenieurwissenschaftlichen) Studien daher schon länger ein Thema. In allen neuen Studienplänen finden sich daher Elemente, welche die Beschäftigungsfähigkeit der AbsolventInnen fördern sollen.

In Rahmen der Beschreibung der Studienziele und Qualifikationsprofile wird das Studium der Informatik grundsätzlich als sehr **anwendungsorientiert und praxisbezogen** beschrieben. Ziel ist eine wissenschaftlich geprägte Ausbildung, die Theorie, Fachwissen und praktische Kenntnisse der Informatik einschließt. Die AbsolventInnen sollen ihr Wissen eigenständig zur Lösung praxisrelevanter Probleme in den verschiedenen Anwendungsbereichen einsetzen können. Im Hinblick auf die wechselnden beruflichen Anforderungen und die enormen Wissenszuwächse sollen die Studierenden zur selbstständigen Wissenserneuerung angeleitet werden. Neben der Vermittlung von berufsqualifizierenden Fähigkeiten bzw. fachlichen Kompetenzen ist daher insbesondere auch der **Erwerb von Schlüsselqualifikationen**¹⁸⁶ ein angestrebtes Studienziel für InformatikerInnen.

In den neuen Studienplänen für InformatikerInnen wird betont, dass BachelorabsolventInnen sowohl fit für den Berufseinstieg als auch fähig sind, ein Masterstudium anzuschließen.

„Das Bachelorstudium Informatik bietet eine breite und ausgewogene Grundlagenausbildung. Es bereitet insbesondere auf ein Masterstudium vor, ermöglicht aber auch einen direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt der Informations- und Kommunikationstechnologie. Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudiums Informatik sind breit einsetzbare IT-Fachleute.“¹⁸⁷

Kaum Pflichtpraxis und nur freiwillige Auslandsaufenthalte vorgesehen

Unter einem Praktikum wird in diesem Zusammenhang eine zeitlich begrenzte Tätigkeit außerhalb des universitären Bereichs verstanden, um einen Einblick in mögliche berufliche Beschäftigungsfelder zu erhalten.

In den neuen Studienplänen für ein Bachelorstudium Informatik ist lediglich im Studienplan des Bachelorstudiums „Angewandte Informatik“ an der Universität Salzburg eine **Pflichtpraxis** im Ausmaß von 8 Wochen vorgesehen. Die Tätigkeit muss fachlich angemessen sein und außerhalb der Universität absolviert werden, um auch tatsächlich Einblicke in mögliche berufliche Anforderungen zu erlangen. In den Studienplänen der anderen Universitäten sind keine Praktika dieser Art vorgesehen.

Was die **Auslandsaufenthalte** betrifft, so werden nur den Studierenden an der Universität Wien Auslandsaufenthalte **empfohlen** (ab dem 2. Studienjahr im Rahmen von max. 30 ECTS¹⁸⁸).

¹⁸⁶ Schlüsselqualifikationen sind überfachliche Qualifikationen, die zum Handeln befähigen sollen. Dazu zählt auch, gelerntes Wissen auf konkrete Problemstellungen anwenden zu können.

¹⁸⁷ Vgl. Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 16.5. 2007, gültig ab dem WS 2007/2008, 21. Stück, Seite 4. (http://informatik.jku.at/Studium/Studienplan/2007/Bachelorstudienplan07_de.pdf) [28.4. 2009]

¹⁸⁸ ECTS steht für European Credit Transfer System. Die ECTS-Punkte geben den durchschnittlichen Gesamtaufwand für Studierende an, wobei ein ECTS-Punkt 25 Arbeitsstunden entspricht.

Unterrichtssprachen und/oder Fremdsprachen – zumeist Englisch mit technischer Ausrichtung

In den neuen Studienplänen für das Informatikstudium finden sich kaum Angaben zur **Unterrichtssprache**. Es ist daher davon auszugehen, dass diese im Wesentlichen Deutsch ist. Einzelne Lehrveranstaltungen können in englischer Sprache abgehalten werden. Auch die Studierenden können die Bachelorarbeit in einer Fremdsprache abfassen, wenn die BetreuerInnen zustimmen. Die Förderung von Englisch als Unterrichtssprache findet sich allerdings bereits in den alten Informatikstudienplänen.

Was die **Fremdsprachen** betrifft, so wird in einigen neuen Studienplänen empfohlen, diese im Rahmen der freien Wahlfächer zu absolvieren. Das Fremdsprachenangebot hat die Vermittlung einer lebenden Fremdsprache mit technischer Ausrichtung zum Ziel.

Praxisnahe Lern- und Unterrichtsmethoden – Projekte und Praktika

Neben den klassischen Lehr- bzw. Lernformen bieten die neuen Studienpläne **verstärkt problem- und projektbezogenes Arbeiten** an. Diese Praktika sollen das selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernen sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit fördern. Ziel ist zumeist die angeleitete Durchführung eines Projekts, in dessen Rahmen die praktische Behandlung relevanter Forschungsthemen bzw. Anwendungen aus dem entsprechenden Fachbereich „geübt“ werden können. Oft müssen im Rahmen der Praktika auch schriftliche Arbeiten verfasst und die Ergebnisse präsentiert werden. Die Studierenden sollen Erfahrungen im Umgang mit Projektarbeit sammeln können, um so später selbst Projekte durchführen zu können. Durch diese reflektierte Zusammenarbeit in Projektteams können die Studierenden an die **berufliche und wissenschaftliche Praxis**, in der Projektarbeit immer mehr üblich ist, **herangeführt** werden.

Was die **übrigen Lehrveranstaltungen** (außer Projekte und Praktika) betrifft, so werden als einzige nicht-prüfungsimmanente Form der Lehrveranstaltung Vorlesungen (VO) angeboten. Alle anderen Lehrveranstaltungen, wie etwa Proseminare (PS) oder Seminare (SE), haben **prüfungsimmanenten Charakter**. Sie erfordern eine Teilnahme der Studierenden, die dann in die Beurteilung miteinbezogen wird.

Insgesamt wird in den einzelnen Lehrveranstaltungen versucht, einen jeweils sinnvollen Mix von Präsenz- und Online-Elementen anzubieten. An der Universität Wien werden Studierende zur Verbesserung der Betreuung zusätzlich durch erfahrene KollegInnen betreut. Diese bieten – auch online – Beratung zu spezifischen Lehrveranstaltungen an.

Praxisnahe Lehrinhalte

Insgesamt zeigt sich anhand der in den neuen Studienplänen beschriebenen Lehrinhalte der einzelnen Fächer, dass das Bachelorstudium der Informatik sehr anwendungsorientiert und praxisbezogen ist. So wird beispielsweise viel Wert auf die BenutzerInnen- und Anwendungsfreundlichkeit und auf das Eingehen auf die Auftraggeber im Bereich der Informatik gelegt. Dazu wird unter anderem auch zunehmend die Bedeutung von Rollenbildern und von genderspezifischen Aspekten vermittelt. Viele potenzielle (nicht nur öffentliche) Auftraggeber legen im Rahmen ihrer Projektausschreibungen Wert auf diesen Aspekt.

In einigen Studienplänen sind Pflichtfächer oder Module zum Thema „Anwendungen“ vorgesehen, in deren Rahmen den Studierenden die zentralen

Anwendungsgebiete der Informatik nahegebracht werden sollen. Dazu gehören etwa Datenbanken, Informationssysteme, Computergraphik, künstliche Intelligenz und Bioinformatik. Im Studienplan der Universität Wien heißt es dazu beispielsweise im Ausprägungsfach Medieninformatik:

„Ziel ist die Vermittlung berufsspezifischer Fertigkeiten des Praxisfeldes Multimediajournalismus sowie deren Anwendungen und Auswahl und Bearbeitung von Informationen vor dem Hintergrund der wesentlichen Entwicklungen, des aktuellen Forschungsstandes und der Reflexion berufspraktischer Tätigkeiten auf Basis medienpsychologischer Grundlagen direkter und vermittelter Kommunikationsprozesse.“¹⁸⁹

Erwerb von Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen wird in fast allen Studienplänen der Informatik genannt, konkret geht es dabei um folgende Kompetenzen:

- Soziale Kompetenz: z.B. Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit; Teamfähigkeit (Arbeiten in interdisziplinären und internationalen Teams), Führen von MitarbeiterInnen, rasches Einarbeiten in neue Anwendungsgebiete;
- Methodenkompetenz: z.B. Problemlösungskompetenz, interdisziplinäres Arbeiten, Abstraktion und Formalisierung, Präsentation und Dokumentation erarbeiteter Lösungen, Projektmanagement, Fähigkeit zur kritischen Analyse wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge, kritischer und verantwortungsbewusster Umgang mit den Methoden und Techniken der Informatik unter Berücksichtigung von Fragen der Ethik, der Gender-Problematik und der Technologiefolgenabschätzung, Abstraktions- und Analysefähigkeit; Arbeiten und Umgang mit neuen Medien, Informationsdiensten und Kommunikationswerkzeugen;
- Selbstkompetenz: z.B. Selbstorganisiertes Lernen, Weiterbildungsfähigkeit (selbstständige Aneignung weiterer Kenntnisse, insbesondere Einarbeitung in den Umgang mit neuen Methoden und Werkzeugen der Informatik);

Einerseits sollen die Fähigkeiten im Bereich der Schlüsselqualifikationen laut den neuen Studienplänen für Informatik **explizit** durch spezielle **Lehrveranstaltungen** zu diesen Themen vermittelt werden.

Zumeist erfolgt dies im Rahmen der freien Wahlfächer (z.B. Lehrveranstaltungen im Bereich der sozialen Kompetenzen, Kommunikation und Präsentation [z.B. Didaktik in der Informatik, Kommunikation und Moderation, Präsentation, Rhetorik, Körpersprache]). Andererseits werden die Schlüsselqualifikationen in den oben beschriebenen **Projekten** und **Praktika angewendet** sowie vertieft.

Der Erwerb von **Zusatzqualifikationen**, die über das Fachgebiet Informatik hinausgehen, wird zumeist ebenfalls im Rahmen der **freien Wahlfächer** ermöglicht. An einigen Universitäten gibt es auch Pflichtmodule in diesem Bereich (z.B. das Fach „Kompetenzerweiterung“ oder „Begleitende Inhalte“). Angeboten werden hier beispielsweise **Lehrveranstaltungen** aus den Bereichen Fremdsprachen, Gender Studies (z.B. Einführung in die feministische Technologieforschung, Frauen in Naturwissenschaft und Technik, Frauenperspektiven in der Technik, Zwischen Karriere und Barriere: Frauenarbeit und Technik), Wirtschaft und Recht (Daten- und Informatikrecht, Vertrags- und

¹⁸⁹ Vgl. Veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 02.06. 2006, Studienjahr 2005/2006, 32. Stück, Nr. 193. 1. (geringfügige) Änderung veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 27.06..1007, 33. Stück, Nr. 191. Seite 18
(<http://spl.univie.ac.at/informatik/studienrichtungen/bachelor-informatik/curriculum/>) [4.5. 2009]

Haftungsrecht für Ingenieure) oder techniksoziologische Aspekte (z.B. Folgenabschätzung von Informationstechnologien, Einführung in Technik und Gesellschaft, Techniksoziologie und Technikpsychologie).

An der Universität Wien werden die Studierenden durch die Möglichkeit der Wahl eines **Ausprägungsfaches** an die Arbeit in interdisziplinären, heterogenen Teams vorbereitet. In das Lehrangebot sind auch Lehrveranstaltungen integriert, die **Kompetenzen aus** den entsprechenden **Nachbardisziplinen** vermitteln. Wählt man etwa das Ausprägungsfach „Medizininformatik“, so sind beispielsweise Module wie „Klinische Informatik“, „Medizinische Grundlagen“, „Medizinische Sprache und Medizinische Praxis“ und „Medizinische Informationssysteme“ zu absolvieren.

Informationen über das Berufs(um)feld

Einige Lehrveranstaltungen der freien Wahlfächer bieten auch Informationen, welche für den späteren Berufsalltag wichtig sind; beispielsweise aus dem Bereich „Wirtschaft und Recht“, wo es unter anderem um Fragen des Vertrags- und Haftungsrechts für IngenieurInnen geht. Ein weiteres Beispiel findet sich auch im Studienplan der Universität Wien, wo es etwa im Rahmen des Ausprägungsfaches Medieninformatik, im Modul „Anwendungsfach Medieninformatik“ heißt:

„Ziel ist das Erkennen rechtlicher Probleme und Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit beruflichen Tätigkeiten in der Medieninformatik, sowie (wahlweise) das Erkennen theoretischer, pädagogischer oder soziologischer Implikationen beruflichen Handelns auf Basis des jeweils aktuellen Forschungsstandes.“¹⁹⁰

4.6.3 Studium

Nachfolgend wird auf den Studienverlauf bzw. -erfolg der Befragten und auf ihre studienbegleitende Praxiserfahrung bzw. Berufstätigkeit sowie den Erwerb von weiterführenden Qualifikationen eingegangen – Aspekte, die zum späteren Berufserfolg beitragen können.

4.6.3.1 Studienverlauf und Studienerfolg

Das Bachelorstudium der befragten InformatikerInnen verlief sehr erfolgreich: 71 % der Befragten beendeten ihr Studium binnen vier Jahren. Aber auch die Leistungsbeurteilungen der Bachelor-InformatikerInnen sind sehr gut – gut drei Viertel 77 % der antwortenden Bachelors verzeichnen einen Notendurchschnitt von 2,5 oder besser, die übrigen RespondentInnen schließen mit durchschnittlichen Leistungsbeurteilungen von maximal 3 ab.

Nur wenige der Bachelor-InformatikerInnen absolvieren Auslandsaufenthalte im Rahmen des Studiums: 11 % der Befragten (9 AbsolventInnen) waren im Laufe des Studiums im Ausland, vier von ihnen bewerten die Auslandserfahrung im Nachhinein als hilfreich für den Berufseinstieg.

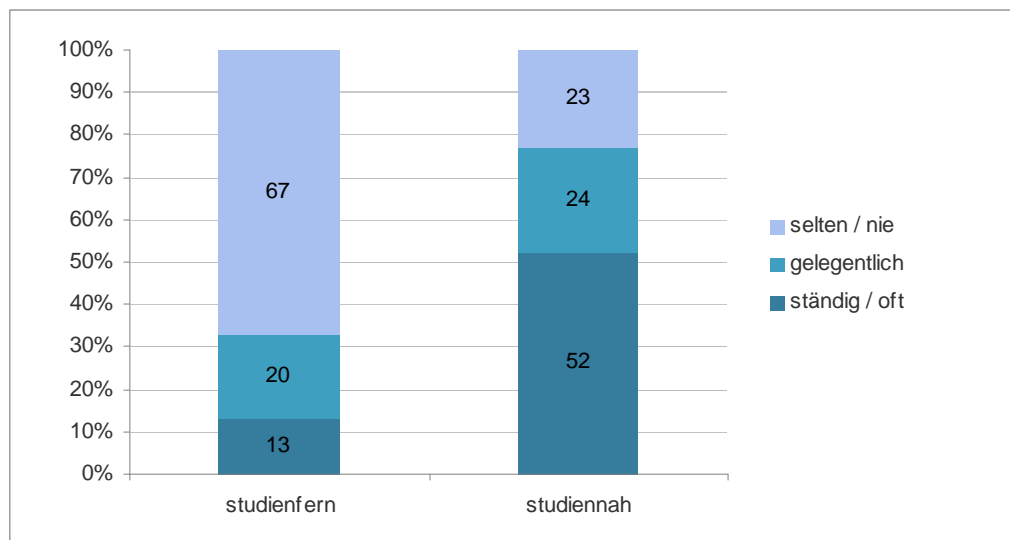
¹⁹⁰ Vgl. Veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 02.06. 2006, Studienjahr 2005/2006, 32. Stück, Nr. 193. 1. (geringfügige) Änderung veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 27.06..1007, 33. Stück, Nr. 191. Seite 18 (<http://spl.univie.ac.at/informatik/studienrichtungen/bachelor-informatik/curriculum/>) [4.5. 2009]

4.6.3.2 Art und Anzahl der Praxiserfahrungen und Erwerbstätigkeiten während des Studiums

Facheinschlägige und/oder fachfremde Nebenjobs gehören zum Studienalltag: Die überwiegende Mehrheit (87 %) der befragten Informatik-Bachelors war während des Studiums zumindest gelegentlich in studiennahen und/oder studienfernen Bereichen berufstätig. Nur 13 % (11 AbsolventInnen) geben an, selten oder nie neben dem Studium – weder in einschlägigen, noch in fachfremden Berufen – gearbeitet zu haben.

Es überwiegen jedoch eindeutig facheinschlägige, studienbegleitende berufliche Tätigkeiten: 76 % der Befragten waren laut ihren Angaben im Laufe des Studiums zumindest gelegentlich in studiennahen Tätigkeitsbereichen beschäftigt, in studienfremden Berufen war hingegen nur ein Drittel der Befragten (33 %) tätig (siehe Abbildung 16). Diese Praxiserfahrungen sind sehr wichtig für die Informatik-BachelorabsolventInnen, da sie eine Möglichkeit bieten, sich gegen die KonkurrentInnen aus den HTLs zu behaupten (vgl. Kapitel 4.6.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt).

Abbildung 16 Berufstätigkeit während des Studiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

4.6.3.3 Weiterbildung und Kompetenzerwerb

Sowohl beim Berufseinstieg, als auch für angestrebte Führungspositionen spielen *Schlüsselqualifikationen* eine immer größere Rolle (vgl. dazu Kapitel 4.6.1.3). Die Studienpläne der Bachelorstudiengänge im Bereich Informatik tragen diesem Umstand auch bereits Rechnung. Darin ist vorgesehen, dass sich die Studierenden diese Schlüsselqualifikationen einerseits explizit durch spezielle Lehrveranstaltungen aneignen (z.B. Lehrveranstaltungen im Bereich der sozialen Kompetenzen, Kommunikation und Präsentation) und andererseits implizit durch Projekte und Praktika anwenden und vertiefen.

Zusatzqualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten haben mehr als die Hälfte (54 %) der befragten Bachelor-InformatikerInnen erworben. Dabei bildete sich der Großteil jener, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen

haben, im EDV- (43 %) und Sprachenbereich (36 %) weiter. Weitere jeweils 20 % der RespondentInnen absolvierten Weiterbildungsangebote in den Bereichen Kommunikation und Managementtraining (Mehrfachnennungen waren möglich).

4.6.4 Berufserfolg

Im Folgenden wird der Erfolg bei Arbeitssuche und Berufseinstieg der Informatik-Bachelorabsolventen näher beleuchtet. Potenziell auftretende Schwierigkeiten werden erläutert.

4.6.4.1 Bewerbungsphase und Berufseinstieg

Hiernach wird dargestellt, wie die Phase des Berufseinstiegs nach einem Studium der Informatik verläuft. ExpertInnen und AbsolventInnen nehmen zu verschiedenen Aspekten Stellung, so werden beispielsweise Bewerbungsstrategien sowie mögliche Schwierigkeiten bei der Stellensuche beschrieben.

4.6.4.1.1 Dauer der Arbeitssuche

13 % (11 RespondentInnen) der Bachelor-InformatikerInnen waren seit Studienabschluss noch nie berufstätig, zumeist aufgrund eines aufbauenden Studiums. Den übrigen Befragten gelingt der Eintritt ins Erwerbsleben sehr rasch: 61 % beginnen binnen eines Monats nach dem Bachelorabschluss zu arbeiten, weitere 23 % benötigen bis zu einem halben Jahr für die Arbeitssuche und nur 16 % suchen länger als ein halbes Jahr nach Arbeit.

Lediglich einE AbsolventIn gibt an, seit dem Studienabschluss zwar Arbeit gesucht, aber keine gefunden zu haben.

4.6.4.1.2 Bewerbungsstrategien und MitarbeiterInnenrekrutierung

Eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung von MitarbeiterInnen spielen Online-inserate bzw. Jobbörsen im Internet. Teilweise wird hier auf sehr spezialisierte Webpages zurückgegriffen, die nur Jobs im Bereich Informatik vermitteln. Damit erhofft man sich von vornherein eine Eingrenzung auf das gewünschte Zielpublikum. Zusätzlich inserieren viele Unternehmen auf ihrer eigenen Homepage. Vergleichsweise selten finden sich entsprechende Inserate für InformatikabsolventInnen in Printmedien.

Eine weitere Strategie, um (frühzeitig) MitarbeiterInnen zu rekrutieren, ist der direkte Kontakt zu Universitäten (und FHs). Oft werden auch Bachelorarbeiten ausgeschrieben und die Rekrutierungsmessen der Universitäten und Hochschulen genutzt. In Zusammenhang mit solchen Rekrutierungsmessen oder anderen Recruiting-Events werden oft auch Praktikumsplätze angeboten. Speziell für BachelorabsolventInnen, die für ein berufsbegleitendes Masterstudium inskribiert sind, werden Teilzeitjobs oder auch Ferialjobs ausgeschrieben.

4.6.4.1.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Mangelnde Praxiserfahrung erschwert den Berufseinstieg. Die ExpertInnen bedauern, dass insbesondere BachelorabsolventInnen – zumeist aus zeitlichen Gründen – noch nicht die Möglichkeit hatten, einer beruflichen Tätigkeit

nachzugehen. Nach Ansicht der befragten ExpertInnen ist Berufserfahrung – sowohl in ausbildungsadäquater als auch -inadäquater Form – unbedingt hilfreich, da Kompetenzen gelernt werden, die nicht an den Hochschulen vermittelt werden.

„Wer nur studiert und nichts anderes nebenbei gemacht hat, wenn es auch nur Kellnern ist, aber wenn jemand nie im Berufsleben gestanden ist, nur die Uni gesehen hat, mit dem kann man im Unternehmen auch weniger anfangen.“¹⁹¹

„Praxiserfahrung ist auch einfach wichtig, um im Büroalltag zurechtzukommen, also das können auch banale Dinge sein, wie ein Telefon abheben und ordentlich seinen Namen sagen können.“¹⁹²

Mit der mangelnden Praxiserfahrung geht auch die vonseiten der ExpertInnen kommunizierte Schwierigkeit einher, dass BerufseinsteigerInnen oft unrealistische Jobvorstellungen haben. Das betrifft nicht nur die Gehaltsvorstellungen, sondern auch die Art der Tätigkeit, die Größe des Verantwortungsbereichs bzw. die gesamte Position im Unternehmen. Auch die mangelnde (räumliche) Flexibilität kann den Berufseinstieg erschweren.

„Wir im Unternehmen müssen sie dann erst einmal wieder runterholen. Das heißt, es bedarf noch einer längeren Entwicklungsphase, um die Leute dorthin zu führen, wo sie glauben, bereits zu stehen. Nicht alle AbsolventInnen, aber es ist ein großer, wachsender Prozentsatz.“¹⁹³

„Darüber hinaus ist die mangelnde Flexibilität ein Problem: Für manche KandidatInnen ist es bereits problematisch, wenn ein Job 20 km von ihrem Wohnort entfernt ist.“¹⁹⁴

HochschulabgängerInnen ohne Praxiserfahrung, insbesondere jene jüngeren Alters, weisen nach Meinung der ExpertInnen zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs oft einen geringen Grad an Selbstständigkeit auf. Aus Sicht der ExpertInnen trifft dies auf BachelorabsolventInnen von Fachhochschulen stärker zu als auf BachelorabsolventInnen von Universitäten, da Bachelorstudiengänge an den Universitäten noch über etwas mehr Freiräume verfügen als an den FHs, so die ExpertInnen.

Insgesamt wird MasterabsolventInnen im Vergleich ein höherer Grad an Selbstständigkeit attestiert als BachelorabsolventInnen, vor allem aufgrund der längeren Studiendauer und der umfangreicheren Abschlussarbeit.

„Die fehlende Diplomarbeit führt zu weniger Projektmanagement-Erfahrung im Vergleich zu MasterabsolventInnen.“¹⁹⁵

Außerdem ist manchen Firmen der Bachelorabschluss noch „zu unbekannt“ oder „ungeheuer“. Jene neigen dazu, HTL-AbsolventInnen oder Diplomingenieur- bzw. MasterabsolventInnen einzustellen. Allerdings stellen diese Firmen Einzelfälle dar.

„Beim Großteil der Kunden wird maximal angemerkt ‚Bitte Akademiker‘ bzw. ‚Nicht-Akademiker‘. Es gibt keine gezielte Nachfrage nach Bachelors. Soweit ist das noch nicht durchgesickert, dass es bereits Bachelors am Arbeitsmarkt gibt.“¹⁹⁶

¹⁹¹ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁹² Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

¹⁹³ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

¹⁹⁴ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

¹⁹⁵ Norbert Irrleitner, Personalleiter, SONY DADC.

Da ein Großteil der Befragten schon während des Studiums Praxiserfahrung sammeln konnte, sind Schwierigkeiten beim Berufseinstieg eher selten. Dennoch stoßen etwas mehr als ein Viertel (27 %, 18 RespondentInnen) jener Informatik-BachelorabsolventInnen, die bereits auf Arbeitssuche waren (82 %), auf Probleme. Die Befragten führen dies einerseits auf mangelndes Jobangebot (39 %, 7 Nennungen) und andererseits auf zu wenig Berufserfahrung (33 %, 6 Nennungen) oder auf bestimmte verlangte Spezialkenntnisse (28 %, 5 Nennungen) zurück (Mehrfachnennungen waren möglich).

4.6.4.2 Erwerbsverlauf

Der folgende Abschnitt handelt vom Berufsleben nach dem Studium und beschäftigt sich mit dem Eintrittsalter, der Art der Beschäftigung seit Studienabschluss, dem Interesse an und der Art der weiterführenden Ausbildungen, sowie der Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel.

4.6.4.2.1 Berufseintrittsalter nach dem Studium

Im Durchschnitt beginnen die befragten Informatik-BachelorabsolventInnen¹⁹⁷ mit 24 ½ Jahren zu arbeiten – für AbsolventInnen eines Bachelorstudiums ist das Berufseinstiegsalter also relativ hoch (die Mindeststudiendauer für ein Bachelorstudium beträgt 3 Jahre).

4.6.4.2.2 Die Zeit zwischen Bachelorabschluss und Befragungszeitpunkt

Bei den befragten Informatik-BachelorabsolventInnen sind zwischen Befragungszeitpunkt (Februar 2010) und Bachelorabschluss im Durchschnitt drei Jahre vergangen, maximal jedoch bis zu sechs Jahre.

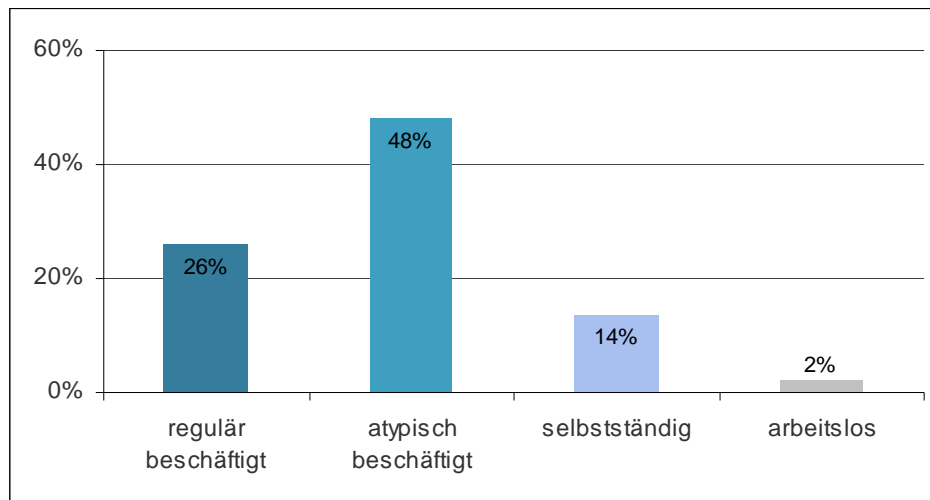
Diese Zeit seit dem Bachelorabschluss verbrachten die Befragten nach eigenen Einschätzungen im Durchschnitt zu 48 % in atypischer und nur zu 26 % in regulärer Beschäftigung (siehe Abbildung 17)¹⁹⁸. Durchschnittlich 14 % der Zeit waren sie selbstständig erwerbstätig. Arbeitslosigkeit spielt hingegen kaum eine Rolle (2 % der Zeit seit Studienabschluss).

¹⁹⁶ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

¹⁹⁷ Die BachelorabsolventInnen der erhobenen Stichprobe waren zum Zeitpunkt der Befragung maximal 31 Jahre alt.

¹⁹⁸ „Regulär beschäftigt“ bedeutet mindestens 36 vertragliche Wochenarbeitsstunden und nur einen ArbeitgeberIn, unter „atypisch“ fallen Dienstverhältnisse mit einer vertraglichen Wochenarbeitsdauer von weniger als 36 Stunden sowie Beschäftigungsverhältnisse auf Werkvertragsbasis und mit mehreren DienstgeberInnen gleichzeitig.

Abbildung 17 Beschäftigungsverhältnisse vom Studienabschluss bis heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=67 (reguläre Beschäftigung), n=64 (atypische Beschäftigung), n=65 (Selbstständigkeit), n=71 (Arbeitslosigkeit)

Die Prozentangaben repräsentieren den/die durchschnittliche/n Befragte/n und beziehen sich auf den Zeitraum von Studienabschluss bis zum Befragungszeitpunkt, aufgrund der ungefähren retrospektiven Schätzung ergibt die Summe der Zeitanteile nicht unbedingt 100 %

4.6.4.2.3 Phasen der regulären Erwerbstätigkeiten (und beruflichen Positionen)

Dieser Abschnitt beschreibt den Verlauf der Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Bachelorstudiums. Er stellt dar, welche Arbeitsverhältnisse vorherrschen, in welche Positionen AbsolventInnen einsteigen und ob eine weiterführende Ausbildung absolviert wird.

4.6.4.2.4 Die berufliche Situation nach dem Studienabschluss

Etwa die Hälfte der befragten und seit ihrem Bachelorabschluss erwerbstätigen InformatikerInnen (52 %) war in ihrem Einstiegsjob angestellt, wobei nur drei der angestellten AbsolventInnen eine Führungsposition inne hatten. Ein weiteres knappes Drittel (32 %) arbeitete als freieR MitarbeiterIn, selbstständig erwerbstätig waren im ersten Job nach dem Studienabschluss rund 16 % der Befragten.

Die meisten der befragten Bachelor-InformatikerInnen arbeiteten in ihrem Einstiegsjob in fachspezifischen Berufen: Drei Viertel der RespondentInnen (75 %) sehen zumindest „ziemlich viel“ inhaltlichen Zusammenhang zwischen Einstiegsberuf und Studium, 59 % sogar „sehr viel“ (z.B. SoftwareentwicklerIn).

4.6.4.2.5 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss und das Interesse an einer Fortführung des Studiums

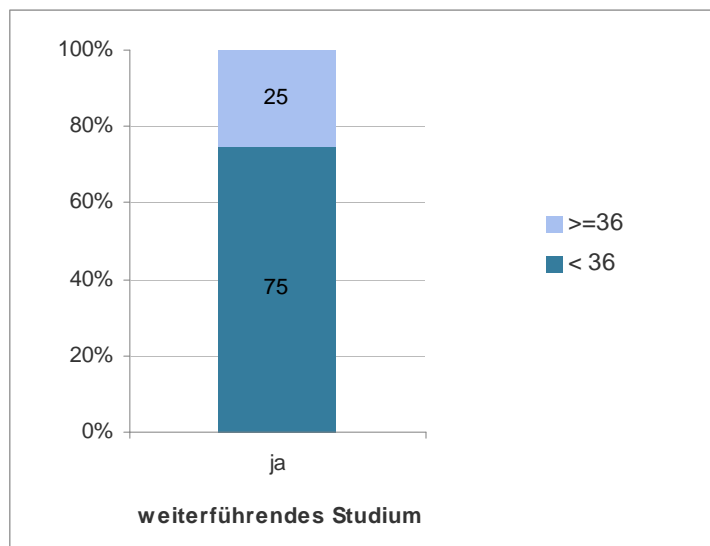
Mehr als die Hälfte der befragten Informatik-Bachelors (59 %) plante, nach dem Studienabschluss eine weitere Ausbildung zu machen, weitere 22 % wollten

sowohl eine Ausbildung anschließen als auch arbeiten und rund 20 % der Befragten hatten vor, voll ins Erwerbsleben einzusteigen.

Bei den meisten der befragten Bachelor-InformatikerInnen (rund 81 %) ist demnach der Wunsch nach einer weiteren Ausbildung bedeutend. Tatsächlich entscheiden sich 78 % der Befragten im Laufe des Betrachtungszeitraums für eine weiterführende Ausbildung und zwar fast ausschließlich für ein Masterstudium, das sie voraussichtlich heuer (2010) oder in den nächsten Jahren (2011 bis 2013) abschließen werden. Höhere Abschlüsse sind laut ExpertInnenmeinung für die berufliche Entwicklung nicht unbedingt notwendig, wenngleich nicht abträglich (vgl. Kapitel 4.6.5).

Der dominierende Wunsch, ein aufbauendes Studium zu betreiben, wirkt sich auf die Wochenarbeitszeit im Einstiegsjob aus (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18 Zusammenhang zwischen der Erwerbssituation unmittelbar nach dem Studium und den geleisteten Arbeitsstunden pro Woche



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=48)

Abgesehen von jenen Befragten, die seit Studienabschluss noch nie berufstätig waren¹⁹⁹, gehen drei Viertel (75 %) der Weiterstudierenden unter den Bachelor-InformatikerInnen im Einstiegsberuf einer Teilzeitbeschäftigung nach (weniger als 36 Stunden pro Woche).

4.6.4.2.6 Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel

Etwas mehr als die Hälfte (52 %) der bisher erwerbstätigen Informatik-BachelorabsolventInnen hat zumindest einmal ihreN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn gewechselt, umgekehrt haben rund 47 % der RespondentInnen noch keinen Jobwechsel hinter sich.

¹⁹⁹ ... und jenen, die keine Angaben zur Wochenarbeitszeit gegeben haben (insgesamt geben 64 der Befragten an, ein weiterführendes Studium zu betreiben).

4.6.4.3 Die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt

Nachfolgend wird die berufliche Situation der AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt dargestellt. Hierbei geht es um die Art des Arbeitsverhältnisses sowie der Position, um Einkommen, Arbeitszeit, Karrierechancen sowie Zufriedenheit mit der Stelle und dem gewählten Studium.

4.6.4.3.1 Art des Beschäftigungsverhältnisses (inkl. Beschäftigungsbedingung wie Befristung)

Normalarbeitsverhältnisse für InformatikabsolventInnen sind noch die Regel.

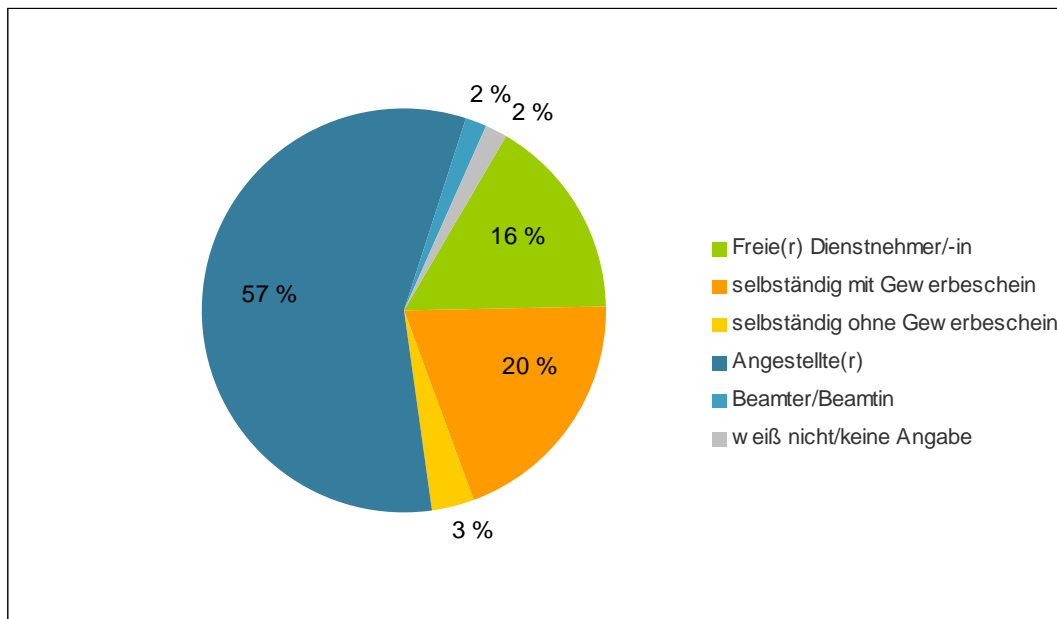
„Es gibt im IT-Bereich auch fast nur Vollzeitjobs, als Angestellte. Das gilt für alle Abschlüsse, egal ob das ein Bachelor oder ein Master, Magister oder DI-Absolvent ist.“²⁰⁰

Dies spiegelt sich bei den Befragten mit Einschränkungen wider: Zwar sind mehr als die Hälfte (57 %) der gegenwärtig erwerbstätigen Informatik-Bachelors angestellt, aber ein weiteres knappes Viertel (23 %, 14 RespondentInnen) der InformatikerInnen ist selbstständig erwerbstätig (mit und ohne Gewerbeschein). Darüber hinaus sind zehn AbsolventInnen (16 %) als freie DienstnehmerInnen beschäftigt. Hierbei handelt es sich aber fast ausschließlich um solche, die ein Aufbaustudium betreiben (siehe Abbildung 19).

Wie schon mehrfach erwähnt, waren 13 % (11 AbsolventInnen) der Befragten bis dato noch nie berufstätig. 74 % der RespondentInnen sind aber zum Erhebungszeitpunkt berufstätig, vier Informatik-AbsolventInnen (5 %) suchen derzeit Arbeit und sechs der Befragten (7 %) befinden sich laut ihren Angaben weder in Beschäftigung noch auf Arbeitssuche.

²⁰⁰ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

Abbildung 19 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=61)

Die Angestellten, freien DienstnehmerInnen und der Beamte/die BeamtIn unter den BachelorabsolventInnen befinden sich vornehmlich in unbefristeten Dienstverhältnissen (83 %), mit Führungsagenden sind jedoch nur fünf der Befragten (11 %) betraut.

Unabhängig vom Erwerbsstatus hat der Großteil (84 %) der erwerbstätigen Informatik-Bachelors derzeit eineN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn.

44 % der erwerbstätigen Informatik-BachelorabsolventInnen arbeiten derzeit weniger als 36 Wochenstunden, dennoch verdienen die Befragten mit einem durchschnittlichen Monatsnettoeinkommen von 1440 Euro (Median) relativ gut: 50 % jener AbsolventInnen, die Auskunft über ihr Einkommen geben, verfügen über 1001 bis 2000 Euro, 10 % (6 RespondentInnen) sogar bis zu 5000 Euro netto pro Monat (weitere Details zu den Einkommensverhältnissen siehe Kapitel 4.6.4.3.5).

4.6.4.3.2 Tätigkeitsfeld

Die befragten Bachelor-InformatikerInnen sind in vielfältigen Beschäftigungsbereichen tätig: Die genannten Berufsbezeichnungen beinhalten überwiegend fach einschlägige Tätigkeiten, wie beispielsweise SoftwareentwicklerIn, ProgrammiererIn oder EDV- bzw. IT-BetreuerIn. Dementsprechend reichen auch die angeführten Tätigkeiten von Softwareentwicklung und Programmierung bis hin zu planenden, projekt- und serviceorientierten Tätigkeiten (vgl. dazu Kapitel 4.6.1.2).

4.6.4.3.3 Berufliche Stellung

Die Angestellten, freien DienstnehmerInnen und BeamtInnen unter den befragten Bachelor-InformatikerInnen befinden sich (im Durchschnitt drei Jahre nach dem

Studienabschluss) größtenteils in Positionen ohne Leitungsfunktionen (rund 89 %). Nur fünf der Befragten haben Führungsaufgaben zu erfüllen (vgl. dazu auch Kapitel 4.6.1.2).

4.6.4.3.4 Unternehmensgröße und Branchen

Mehr als die Hälfte der erwerbstätigen RespondentInnen (58 %) sind in Klein- und Kleinstbetrieben (0 bis 50 MitarbeiterInnen) tätig, 23 % sind demgegenüber in Großbetrieben (mehr als 249 MitarbeiterInnen) beschäftigt und 17 % der Befragten arbeiten in Unternehmen mittlerer Größe (51 bis 250 MitarbeiterInnen).

Hinsichtlich der Branchen zeigt sich vor allem ein Schwerpunkt: 40 % der befragten InformatikerInnen sind im Dienstleistungsbereich tätig. Die übrigen erwerbstätigen Informatik-BachelorabsolventInnen verteilen sich auf andere Branchen (siehe Tabellenband).

4.6.4.3.5 Einkommen

Zitate aus den ExpertInneninterviews:

„Einstiegsgehälter liegen klassisch bei 2.200 oder 2.300 brutto pro Monat, dies gilt auch für Magister-/MasterabsolventInnen. Wir haben eine sehr klare und strikte Gehaltspyramide, die auch sehr transparent ist. Auch jemand ohne akademischen Titel würde dasselbe Gehalt bekommen – wie ich bereits zuvor argumentiert habe, Titel sind an sich kein Bewerbungskriterium, es geht nur um die Skills.“²⁰¹

„1.850 bis 2.350 Euro, abhängig von Praxiserfahrung, einschlägiger Fachenerfahrung, Arbeitserfahrung bei SONY und Leistungen im Studium. Bachelor verdienen um ca. 200 Euro weniger als Master.“²⁰²

„Es gibt ja einen IT-Kollektivvertrag – das sind 1.900 brutto für HTL-Berufseinsteiger, FH ist etwas mehr (ca. 2.200 brutto). Zwischen Uni und FH gibt es keinen Unterschied. Bei Einsteigern kommt vor allem der Kollektivvertrag zur Anwendung. (...) Grundsätzlich hängt die Bezahlung in der IT selten vom Titel ab, sondern von den konkreten Berufserfahrungen der Personen – je mehr Erfahrung, desto besser die Bezahlung.“²⁰³

„Der Hype, dass Firmen einen Technikabsolventen um jeden Preis halten wollen und jedes Gehalt zahlen, diese Zeiten sind vorbei, auf diese Spiele lassen sich auch die Unternehmen nicht mehr ein, das heißt, es wird ein [gutes] Einstiegsgehalt geben, aber nicht mehr diese Konditionen, wie es noch vor ein paar Jahren vielleicht der Fall war. (...) Bachelors verdienen ca. 2.300 Euro brutto monatlich, wobei kein Unterschied zwischen Universität und FH besteht, allerdings kommt es auch darauf an, an welcher FH man studiert hat. DI oder Master/Magister verdienen 200 bis 300 Euro mehr pro Monat (brutto), weil sie mehr fachspezifisches und genaueres Wissen haben. Wenn man mehr Qualifikationen zu bieten hat, wird das von den Unternehmen normalerweise auch im Gehalt berücksichtigt, zumindest im technischen IT-Bereich. (...) Aufgrund der wirtschaftlichen Lage haben sich keine Veränderungen bei den Gehältern ergeben.“²⁰⁴

²⁰¹ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

²⁰² Norbert Irnleitner, Personalleiter, SONY DADC.

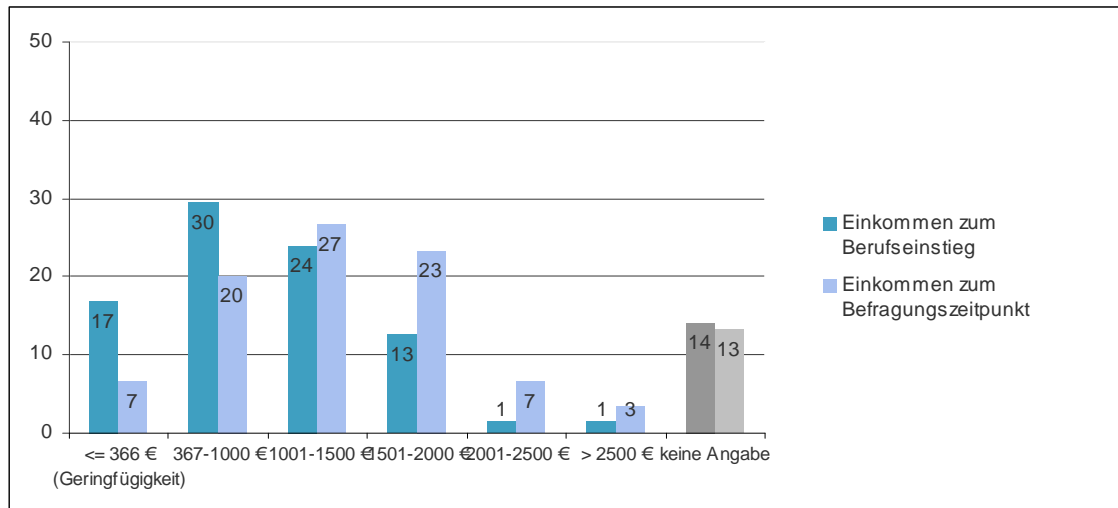
²⁰³ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

²⁰⁴ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

Obwohl derzeit noch immer ein hoher Prozentsatz (44 %) der erwerbstätigen Befragten teilzeitbeschäftigt ist – zumeist aufgrund eines Aufbaustudiums – hat sich die Einkommenssituation gegenüber dem Einstiegsjob verbessert: Dafür spricht, dass sich auch unter Betrachtung des durchschnittlichen Nettoverdienstes je Arbeitsstunde ein moderater Einkommenszuwachs zeigt. Das durchschnittliche Einkommen (Median) zum Befragungszeitpunkt (rund 10,1 Euro) liegt etwa um 90 Cent über jenem zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs (rund 9,2 Euro).

Unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden stand den Informatik-Bachelors im Einstiegsjob ein Monatsnettoeinkommen von durchschnittlich 1000 Euro zur Verfügung (Median), heute (Februar 2010) verdienen sie im Durchschnitt 1440 Euro netto pro Monat (Median). Damit liegen die von den befragten BachelorabsolventInnen angegebenen Einkommen deutlich unterhalb (Einstiegsjob) bzw. am unteren Rand (gegenwärtiger Job) jener Bandbreite, die von den ExpertInnen genannt wurde. Ein Grund dafür scheint der generell hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bei den Befragten dieses Studiums zu sein.

Abbildung 20 Monatliches Nettoeinkommen beim Berufseinstieg und zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=71 (Berufseinstieg) und n=60 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Fast die Hälfte (47 %) der Befragten verdiente im ersten Job nach Studienabschluss maximal 1000 Euro, allein 17 % waren laut eigenen Angaben lediglich geringfügig beschäftigt (vgl. Abbildung 20). Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) verfügen hingegen 60 % über ein mittleres (1001 bis 1500 Euro) oder gehobenes Monatsnettoeinkommen (1501 Euro und mehr).

4.6.4.3.6 Realisierte und gewünschte Arbeitszeit

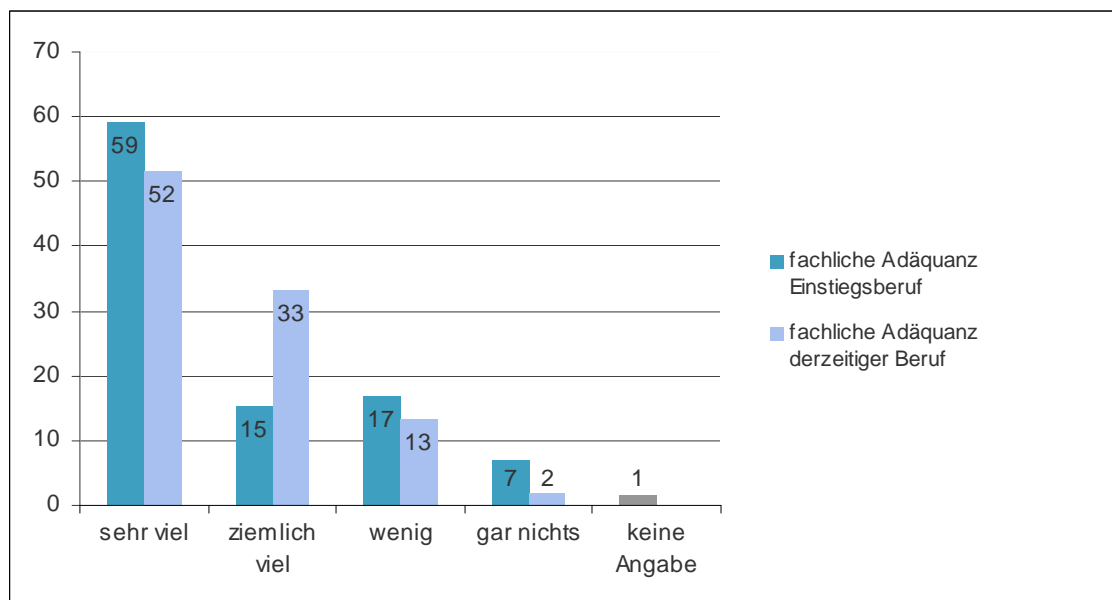
Die Angestellten, freien DienstnehmerInnen und BeamtInnen unter den Bachelor-InformatikerInnen sind vornehmlich zufrieden mit der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, nur zwei RespondentInnen äußern Unzufriedenheit.

Nach der Übereinstimmung von vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche gefragt, gibt etwa die Hälfte der RespondentInnen an (51 %), Mehr- oder Überstunden zu leisten.

4.6.4.3.7 Positionale und fachliche Adäquanz

Die inhaltliche bzw. fachliche Übereinstimmung von Beruf und Studium ist sehr hoch: Schon im Einstiegsberuf sahen drei Viertel (75 %) der Befragten Bachelor-InformatikerInnen zumindest „ziemlich viel“ Fachbezogenes in ihrem Beruf, heute (Februar 2010) schätzen sogar 85 % der RespondentInnen ihren Beruf als fachlich adäquat ein (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21 Vergleich fachliche Adäquanz erster und derzeitiger Beruf: „Mein erster/derzeitiger Beruf hat ... mit meinem Studium zu tun.“



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=71 (Einstiegsberuf) und n=60 (derzeitiger Beruf); Angaben in Prozent

Hinsichtlich der positionalen Adäquanz ist die Hälfte der befragten InformatikerInnen der Meinung, dass ihr Bachelorabschluss ideal für ihren aktuellen Job ist. Immerhin ein Drittel (33 %) der Befragten sieht, entsprechend ihrem Wunsch nach einer höheren Ausbildung, einen höheren Abschluss (Master, Magister oder noch höher) als adäquat für die derzeitige Tätigkeit an. 15 % glauben hingegen, dass eine Matura oder Lehre ausreichen würden – laut ExpertInnenmeinung kann es gerade bei niedrigeren Einstiegspositionen vorkommen, dass BachelorabsolventInnen mit HTL-AbsolventInnen konkurrieren.

4.6.4.3.8 Arbeitszufriedenheit

Rund 78 % der Befragten Bachelor-InformatikerInnen üben laut ihren Angaben ihren angestrebten Beruf aus und sogar 95 % der Befragten sind zumindest „ziemlich“ zufrieden mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit.

4.6.4.4 Einschätzung der beruflichen Karriere- und Entwicklungsperspektiven vonseiten der UnternehmerInnen und vonseiten der AbsolventInnen

Die Karriere- und Entwicklungsperspektiven von BachelorabsolventInnen unterscheiden sich nach Ansicht der befragten ExpertInnen nicht wesentlich von denen anderer AbsolventInnen. Grundsätzlich sind diese einerseits von der Branche und andererseits von der Größe des Unternehmens abhängig. Die „älteren“ Branchen, wie beispielsweise Maschinenbau, Automobilindustrie oder Banken sind zumeist von stärkeren Hierarchien geprägt, während die „neueren“ Branchen, wie etwa Softwareentwicklung, neue Medien/Internettechnologien tendenziell flexibler sind und flache Hierarchien aufweisen. In letzteren Unternehmen gestalten sich die Karriereverläufe, insbesondere wenn es sich um kleine oder mittelständische Unternehmen handelt, zumeist weniger horizontal, sondern eher fachlich im Sinne von „ExpertInnen-Laufbahnen“.²⁰⁵

„Bezüglich der Karrieremöglichkeiten und Tätigkeitsbereiche gilt für BachelorabsolventInnen das Gleiche wie für Master, Magister und DI-AbsolventInnen.“²⁰⁶

Grundsätzlich lautet der Grundtenor unter den ExpertInnen, dass es für Führungspositionen zwar von Vorteil ist, wenn ein höherer Ausbildungsgrad erreicht wurde, dies aber kein „Muss-Kriterium“ darstellt. Allerdings trifft dies je nach Einsatzbereich verschieden stark zu, so ist etwa im IT-Vertrieb der Abschluss weniger wichtig als beispielsweise in der Softwareentwicklung, in der das fachliche Know-how im Vordergrund steht. Ausschlaggebend für das Vorankommen in der Karriere in allen Einsatzfeldern sind Persönlichkeit, fachliche und soziale Kompetenz, der Wille sich weiterzubilden und Führungsqualität.

„Die beiden wichtigen Aufstiegsriterien sind Performance und Kompetenz, unabhängig vom Studienabschluss.“²⁰⁷

„Ich glaube, dass das immer stark von der Persönlichkeit abhängt, was jemand erreichen kann, da spielt der Abschluss eine geringere Rolle.“²⁰⁸

4.6.4.5 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl

Die Zufriedenheit mit der Studienwahl ist bei den befragten Informatik-BachelorabsolventInnen rückblickend gesehen sehr hoch: 84 % würden sich heute wieder für das Studienfach Informatik entscheiden, nur 16 % würden zwar wieder studieren, aber ein anderes Fach wählen (siehe Abbildung 22).

²⁰⁵ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

²⁰⁶ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

²⁰⁷ Norbert Irrleitner, Personalleiter, SONY DADC.

²⁰⁸ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

Abbildung 22 Studienwahl heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

4.6.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)

Auch wenn bei den Einstiegspositionen die formalen Qualifikationen nach Meinung der befragten ExpertInnen eine geringe Rolle spielen, wird bei der Besetzung von Führungspositionen häufig doch darauf geachtet (vgl. dazu auch Kapitel 0). Erfordert eine Position ein hohes fachliches Niveau, Berufserfahrung, Einblick in betriebliche Abläufe, ein gutes Auftreten und die eigenständige Bearbeitung eines bestimmten Aufgabenbereiches, so werden AbsolventInnen mit höheren Abschlüssen (Master, Magister, DI) den BachelorabsolventInnen vorgezogen.

Dies ist dreifach begründbar: Erstens wird BachelorabsolventInnen von den befragten ExpertInnen weniger Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit attestiert. Der nach Ansicht der ExpertInnen zumeist sehr verschulte Lehrplan in den Bachelorstudiengängen lässt kaum Freiräume zum selbstständigen Arbeiten oder zum Sammeln von Berufserfahrung zu.

Zweitens wird im IT-Bereich viel Wert auf die Persönlichkeit gelegt. Hier kann sich das junge Alter auf die Einsetzbarkeit im Unternehmen nach Meinung der ExpertInnen oft negativ auswirken (vgl. dazu auch Kapitel 4.6.1.3). Viele ExpertInnen sehen dieses „Manko an Persönlichkeitsentwicklung“ auch nicht durch die eventuell niedrigeren Lohnkosten ausgeglichen.

„Meine persönliche Meinung ist, dass kurz zu studieren und sehr jung ins Arbeitsleben einzutreten, nicht sehr positiv ist. Es bringt einer Firma nichts, wenn der Charakter nicht gefestigt ist – wenn die Leute dann nicht in der Lage sind, sich ins Unternehmen einzugliedern oder die gewünschte Führung zu übernehmen, was man von einem Akademiker ja schon erwartet.“²⁰⁹

²⁰⁹ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

„Es nützt nichts, wenn sie billiger sind, denn wenn ich auf der Produktseite nicht den Outcome habe, den ich brauche, dann ist das keine Kostenersparnis.“²¹⁰

Drittens bietet der Bachelorabschluss nach Ansicht der befragten ExpertInnen zwar früh die Möglichkeit einen akademischen Titel zu erwerben, die Substanz dahinter wird aber zumeist kritisch eingeschätzt. Viel hängt auch vom persönlichen Engagement der einzelnen AbsolventInnen ab, wobei aufgrund des kürzeren Ausbildungszeitraums die fachlichen Qualifikationen per se geringer sind als beispielsweise bei einem Master. Für Tätigkeiten, die ein hohes fachliches Niveau voraussetzen, werden BachelorabsolventInnen daher nicht eingesetzt.

„Aufgrund der Rückmeldungen unserer Kunden sei zusammengefasst gesagt, dass es im Masterstudium einfach vom Fachlichen her viel intensiver ist.“²¹¹

Die unterschiedliche Einstufung von BachelorabsolventInnen schlägt sich nicht in der Art des Beschäftigungsverhältnisses nieder (Anm.: Das unbefristete Vollzeitstellungsverhältnis ist die Regel.), sehr wohl aber im Gehalt. Tendenziell verdienen BachelorabsolventInnen weniger als MasterabsolventInnen (oder Personen mit Magister/DI-Abschlüssen):

„DI oder Master/Magister verdienen 200 bis 300 Euro mehr pro Monat (brutto), weil sie mehr fachspezifisches und genaueres Wissen haben. Wenn man mehr Qualifikationen zu bieten hat, wird das von den Unternehmen normalerweise auch im Gehalt berücksichtigt, zumindest im technischen IT-Bereich.“²¹²

Alle befragten ExpertInnen sind sich indes darin einig, dass BachelorabsolventInnen langfristig ebenso gute Karrieremöglichkeiten haben wie AbsolventInnen, die bereits mit einem höheren Studienabschluss ins Berufsleben eingestiegen sind. Zum einen sind die Aufstiegsmöglichkeiten von InformatikerInnen stark von der persönlichen Entwicklungsfähigkeit, dem Engagement und der einschlägigen Berufserfahrung abhängig. Zum anderen ist der derzeitige Trend auch bei den InformatikerInnen nach wie vor der, an den Bachelor – oft dann eben schon berufsbegleitend – den Master anzuschließen.

„Ich würde sagen, man räumt einem Bachelor mehr Zeit ein beim Berufseinstieg, da er ja auch eine kürzere Ausbildung als der Master absolviert hat, aber ansonsten glaube ich, dass das immer stark von der Persönlichkeit abhängt, was jemand erreichen kann, da spielt der Abschluss eine geringere Rolle. (...) da sind die persönlichen Entwicklungspotenziale wichtiger, als ob jemand noch zwei Jahre länger einen Master gemacht hat.“²¹³

Als wesentlicher Vorteil des Bachelorabschlusses wird kommuniziert, dass der frühe Abschluss den BachelorabsolventInnen auch die Chance bietet, schon sehr früh ins Berufsleben einzusteigen und ihre Karriere bereits dementsprechend früher „auf Schiene“ zu bringen. Einige ExpertInnen schätzen genau diesen Umstand, weil sie so die AbsolventInnen und deren berufliche Entwicklung schon sehr früh an die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens anpassen können.

²¹⁰ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

²¹¹ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

²¹² Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

²¹³ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

„Andererseits, Bachelors bieten den Vorteil, dass man sich die Leute ‚heranziehen‘ kann. Man kann sie dann auch individuell intern weiterbilden – je nach den Anforderungen, die man an sie stellt.“²¹⁴

Außerdem wird von einigen ExpertInnen das junge Alter der BachelorabsolventInnen wiederum als Vorteil gesehen, weil sie noch leichter an die Anforderungen des Unternehmens „angepasst“ werden können. Dies ist bei der Besetzung von leichten operativen Tätigkeiten der Fall und wenn einE MitarbeiterIn in einem Unternehmen aufgebaut werden soll. Die BachelorabsolventInnen treten dann in Konkurrenz mit den HTL-AbsolventInnen der Informatik.

4.6.6 Empfehlungen der ExpertInnen

- Sammeln von Praxiserfahrung und Knüpfen von Kontakten

Die Empfehlung der befragten ExpertInnen an die zukünftigen BerufseinsteigerInnen lautet, vor allem Praxiserfahrung zu sammeln und sich rechtzeitig zu überlegen, wohin man sich beruflich entwickeln möchte. Dazu sollten vorhandene Informationsangebote, wie etwa Karrieremessen, genützt werden. Wichtig ist es, sich ein realistisches Bild über den zukünftigen beruflichen Alltag zu machen und anschließend durch Kompetenzerwerb und Praxiserfahrung gezielt darauf hinzuarbeiten.

„Grundsätzlich Erfahrung sammeln und Verständnis an den Tag legen, über den Tellerrand schauen, versuchen, Zusammenhänge zu erkennen. Darüber hinaus auch die eigene Persönlichkeit zu entwickeln, wie auch Charakterbildung zu betreiben. Das bleibt bei einer Studienweise, bei der das schnelle Durchpeitschen des Studiums vorrangig ist, heute oft auf der Strecke.“²¹⁵

„Sich viel Einblick in die Branche zu verschaffen – schauen, in welchen Bereich möchte ich wirklich, dann da schauen, dass man mal über ein Praktikum den Einstieg findet – auch schon in den Ferien. Somit versuchen, Kontakte zu knüpfen, das erleichtert den Berufseinstieg sehr. In der IT ist es noch besonders leicht, Praktikplätze oder Teilzeitstellen zu finden.“²¹⁶

- Aneignung von Fremdsprachenkenntnissen während des Studiums

Gute Englischkenntnisse gelten als Voraussetzung, um als InformatikerIn erfolgreich tätig zu sein, da ein Großteil der Literatur in Englisch verfasst ist und in vielen Unternehmen die Arbeitssprache Englisch ist. Zunehmend hilfreich für den Berufseinstieg werden außerdem Ostsprachen, wie beispielweise Tschechisch oder Slowakisch. Auch asiatische Sprachen gewinnen für InformatikerInnen an Bedeutung.

- Aneignung von Zusatzqualifikationen während des Studiums

Die ExpertInnen raten den Studierenden, sich über das fachliche Wissen hinaus, Zusatzqualifikationen anzueignen. Dabei geht es um soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit; Teamfähigkeit, Führen von MitarbeiterInnen, rasches Einarbeiten in neue Anwendungsgebiete), Methodenkompetenz (z.B. Problemlösungskompetenz, interdisziplinäres Arbeiten,

²¹⁴ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

²¹⁵ Martin Philipp, Developer Relation Manager/Recruiting-Verantwortlicher, deep silver Spieleentwicklung.

²¹⁶ Eva Klug, HR Senior Consultant/Prokuristin, ISG Personalmanagement (Strategie-/Visionenentwicklung, Training, Personalentwicklung).

Projektmanagement, kritischer und verantwortungsbewusster Umgang mit den Methoden und Techniken der Informatik unter Berücksichtigung von Fragen der Ethik, der Gender-Problematik und der Technologiefolgenabschätzung, Abstraktions- und Analysefähigkeit) und Selbstkompetenz (z.B. selbstorganisiertes Lernen, Weiterbildungsfähigkeit, das heißt selbstständige Aneignung weiterer Kenntnisse, insbesondere Einarbeitung in den Umgang mit neuen Methoden und Werkzeugen der Informatik).

„(...) damit zusammenhängend wäre aus meiner Sicht bei den TechnikerInnen auch immer ganz gut, wenn er sich bei den Social Skills – die in aller Munde sind – da ein bisschen weiterbildet, Führungsseminare absolviert, um im Team auch eine andere Rolle zu haben, als rein der Techniker zu sein, auch zum Beispiel bei wirtschaftlichen Überlegungen.“²¹⁷

4.6.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

Grundsätzlich wird der arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarf für InformatikabsolventInnen von den befragten ExpertInnen als nicht dringend erachtet. Die Arbeitsmarktsituation ist trotz Wirtschaftskrise nach wie vor stabil, so der Grundtenor unter den ExpertInnen, sodass AbsolventInnen keine Probleme haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dennoch werden die folgenden Handlungsvorschläge kommuniziert:

1. Sowohl von den Careercentern als auch vom AMS wird gefordert, dass sie einen engeren Kontakt mit den Unternehmen halten bzw. aufbauen, um für die Studierenden Praktikumsstellen und Bachelorarbeiten bei den Firmen zu vermitteln.
2. Die Uni-Careercenter sollten sich nach Meinung der ExpertInnen früher und stärker in die Berufsinformation von jungen Menschen einbringen. Es sollte versucht werden, den Studierenden möglichst früh zu vermitteln, dass eine solide theoretische Universitätsausbildung genauso wichtig ist wie die ersten Praxiserfahrungen bereits vor Studienabschluss. Ausgehend von den eigenen Interessen und Stärken ist es wichtig, sich schon früh zu überlegen, wohin man sich beruflich entwickeln möchte und was man dafür tun muss (z.B. Sprachen lernen und sich andere wichtige Zusatzqualifikationen aneignen, gezielte Kontakte beispielsweise in die entsprechenden Fachabteilungen von Unternehmen knüpfen, Praktika absolvieren etc.), so die ExpertInnen.
3. Will das AMS eine „ernsthafte Konkurrenz“ zu Beratungs- und Personalvermittlungsfirmen sein, so wäre es nach Meinung der befragten ExpertInnen sinnvoll, eine strengere Vorselektion der BewerberInnen, die sie einem Unternehmen schicken, zu machen. Die Schulungen und Kurse, die den KlientInnen des AMS angeboten werden, seien oft zu unspezifisch und wenig ausführlich oder werden den BewerberInnen zu einem Zeitpunkt angeboten, wo sie aufgrund ihres Alters für das Unternehmen nicht mehr interessant sind.
- 4.

²¹⁷ Sabine Steiner, Mitarbeiterin Marketing, epunkt Personalberatung und -vermittlung, Marketing Abteilung.

4.6.8 Resümee Bachelor-InformatikerInnen

Im Durchschnitt sind die 82 befragten Informatik-BachelorabsolventInnen 27 Jahre alt. Männer dominieren erwartungsgemäß mit 80 % der RespondentInnen die Stichprobe. Die Mehrheit der Befragten (83 %) beendete das Bachelorstudium in den Jahren 2006 und 2007.

Die befragten Informatik-BachelorabsolventInnen waren sehr erfolgreiche StudentInnen, ein Großteil (71 %) konnte das Studium binnen vier Jahren beenden (rund 17 % sogar in der Mindeststudiendauer von drei Jahren). Der überwiegend positive Studienverlauf spiegelt sich auch in den Leistungsbeurteilungen wider, 77 % der Befragten verzeichnen einen Notendurchschnitt von 2,5 oder besser.

Entsprechend der guten Bedarfslage am Arbeitsmarkt gelingt den Bachelor-InformatikerInnen der Einstieg ins Berufsleben sehr gut: Nachdem gut drei Viertel der Befragten schon während des Studiums zumindest gelegentlich einschlägige Berufserfahrung gesammelt haben, beginnen 61 % der Bachelor-InformatikerInnen innerhalb eines Monats nach dem Studienabschluss zu arbeiten, weitere 23 % benötigen bis zu einem halben Jahr für die Arbeitssuche. Nur 11 RespondentInnen (13 %) waren seit Studienabschluss noch nicht berufstätig. Auch im Einstiegsjob arbeiten die Befragten überwiegend (75 %) in fach einschlägigen Berufen (z.B. als SoftwareentwicklerIn). Das Alter beim Berufseinstieg ist mit durchschnittlich 24,5 Jahren jedoch recht hoch.

78 % der befragten Bachelor-InformatikerInnen entscheiden sich im Laufe der Zeit nach dem Bachelorabschluss für ein weiterführendes Studium und zwar zumeist für ein Masterstudium – eine Entscheidung, die laut ExpertInnen zu gewissen positionalen und monetären Vorteilen führen kann, aber auch zur Abgrenzung gegenüber konkurrierenden HTL-AbsolventInnen dient. Dementsprechend häufig sind aber Teilzeitbeschäftigungen im Einstiegsjob: 75 % der Weiterstudierenden sind im ersten Job nach Studienabschluss teilzeitbeschäftigt (weniger als 36 Arbeitsstunden pro Woche). Infolgedessen war auch der durchschnittliche Nettoverdienst der Befragten mit 1000 Euro pro Monat relativ niedrig.

Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) sind knapp drei Viertel der RespondentInnen berufstätig (74 %), wobei auch gegenwärtig ein relativ hoher Prozentsatz (44 %) der Erwerbstätigen – zumeist aufgrund des Aufbaustudiums – teilzeitbeschäftigt ist. Der durchschnittliche Monatsnettoverdienst ist dennoch auf 1440 Euro angestiegen. Auch die fachliche Adäquanz der gegenwärtigen Berufe hat sich noch verbessert – 85 % der Bachelor-InformatikerInnen schätzen ihren Beruf als zumindest „ziemlich“ adäquat ein.

Darüber hinaus bezeichnen 78 % der Befragten ihren derzeitigen Beruf als ihren angestrebten und sogar 95 % der erwerbstätigen InformatikerInnen sind zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit. 84 % der RespondentInnen würden sich wieder für ein Informatik-Studium entscheiden.

4.6.9 Tabellenband Informatik

Tabelle 96 Alter

Alter	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
24	1	1,2	1,3	1,3
25	14	17,1	18,2	19,5
26	11	13,4	14,3	33,8
27	14	17,1	18,2	51,9
28	16	19,5	20,8	72,7
29	11	13,4	14,3	87,0
30	6	7,3	7,8	94,8
31	4	4,9	5,2	100,0
Gesamt	77	93,9	100,0	
Fehlend	5	6,1		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 97 Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
weiblich	16	19,5	19,5	19,5
männlich	66	80,5	80,5	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 98 Universität

Universität	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Uni Wien	2	2,4	2,4	2,4
TU Wien	70	85,4	85,4	87,8
Uni Salzburg	10	12,2	12,2	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 99 Abschlussjahr

Abschlussjahr	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2004	5	6,1	6,1	6,1
2005	9	11,0	11,0	17,1
2006	31	37,8	37,8	54,9
2007	37	45,1	45,1	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 100 Studiendauer

Studiendauer	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
6 Semester (3 Jahre)	13	15,9	16,5	16,5
7-8 Semester (3,5 - 4 Jahre)	45	54,9	57,0	73,4
9-10 Semester (4,5 - 5 Jahre)	14	17,1	17,7	91,1
> 11 Semester (> 5,5 Jahre)	7	8,5	8,9	100,0
Gesamt	79	96,3	100,0	
keine Angabe	3	3,7		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 101 Notendurchschnitt

Notendurchschnitt	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1,0	3	3,7	4,5	4,5
1,1	2	2,4	3,0	7,5
1,2	1	1,2	1,5	9,0
1,3	2	2,4	3,0	11,9
1,5	6	7,3	9,0	20,9
1,6	3	3,7	4,5	25,4
1,8	6	7,3	9,0	34,3
1,9	3	3,7	4,5	38,8
2,0	17	20,7	25,4	64,2
2,1	1	1,2	1,5	65,7
2,2	3	3,7	4,5	70,1
2,3	2	2,4	3,0	73,1
2,4	3	3,7	4,5	77,6
2,5	11	13,4	16,4	94,0
2,6	1	1,2	1,5	95,5
3,0	3	3,7	4,5	100,0
Gesamt	67	81,7	100,0	
keine Angabe	15	18,3		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 102 Auslandsaufenthalte

im Ausland studiert	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	9	11,0	11,0	11,0
nein	73	89,0	89,0	100,0
Gesamt	82	100,0	100	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 103 Auslandserfahrung und Nutzen für den Berufseinstieg

Auslandserfahrungen waren ...	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr hilfreich	2	2,4	22,2	22,2
ziemlich hilfreich	2	2,4	22,2	44,4
wenig hilfreich	2	2,4	22,2	66,7
keine Angabe	3	3,7	33,3	100,0
Gesamt	9	11,0	100,0	
Fehlend	73	89,0		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 104 Praxiserfahrung und Erwerbstätigkeit während des Studiums

		studiennahe Jobs			Gesamt	
		ständig / oft	gelegentlich	selten / nie		
studienferne Jobs	ständig / oft	Anzahl	6	1	4	11
		% der Gesamtzahl	7,3	1,2	4,9	13,4
	gelegentlich	Anzahl	3	9	4	16
		% der Gesamtzahl	3,7	11,0	4,9	19,5
	selten / nie	Anzahl	34	10	11	55
		% der Gesamtzahl	41,5	12,2	13,4	67,1
Gesamt	Anzahl	43	20	19	82	
	% der Gesamtzahl	52,4	24,4	23,2	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 105 Weiterbildung

Weiterbildung	Häufigkeit	Prozent	% der Gesamtzahl
EDV, Informatik	19	43,2	23,2
Kommunikation kaufmännisches Wissen	9	20,5	11,0
Marketing	5	11,4	6,1
Managementtraining	0	0,0	0,0
Technik	9	20,5	11,0
Gesundheit, Wellness	4	9,1	4,9
soziale Dienste/Pflege	1	2,3	1,2
	0	0,0	0,0

Sprachen	16	36,4	19,5
andere	3	6,8	3,7
keine Angabe	0	0	0
keine Weiterbildung	38		46,3

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$), Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 106 Arbeitsbeginn nach dem Studium

Arbeitsbeginn nach dem Studium	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0-1 Monat	43	52,4	60,6	60,6
2-6 Monate	16	19,5	22,5	83,1
7-12 Monate	9	11,0	12,7	95,8
mehr als ein Jahr später	2	2,4	2,8	98,6
keine Angabe	1	1,2	1,4	100,0
Gesamt	71	86,6	100,0	
danach nie berufstätig	11	13,4		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 107 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (1)

		keine Probleme gehabt		
		nein	ja	Gesamt
nein	Anzahl	18	49	67
	% von keine Stelle gesucht	26,9	73,1	100,0
	% der Gesamtzahl	22,0	59,8	81,7
ja	Anzahl	15	0	15
	% von keine Stelle gesucht	100,0	0,0	100,0
	% der Gesamtzahl	18,3	0,0	18,3
keine Stelle gesucht	Gesamt Anzahl	33	49	82
	% von keine Stelle gesucht	40,2	59,8	100,0
	% der Gesamtzahl	40,2	59,8	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 108 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (2)

Probleme bei der Jobsuche	Anzahl	Spalten % ($n=18$)	Tabellen % ($n_{\text{Info}}=82$)
wenig Stellenangebote	7	38,9	8,5
andere Schwerpunkte werden gesucht	2	11,1	2,4
andere Studienabschlüsse werden verlangt	0	0,0	0,0
spezielle Kenntnisse werden verlangt	5	27,8	6,1
keine Berufserfahrung	6	33,3	7,3
Gehalt	1	5,6	1,2

Arbeitszeit/-bedingungen	1	5,6	1,2
Arbeitsinhalte	2	11,1	2,4
andere	3	16,7	3,7
weiß nicht/keine Angabe	1	5,6	1,2

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82), Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 109 Erwerbsstatus Berufseinstieg

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
angestellt	37	45,1	52,1	52,1
freie/r Mitarbeiter/in	23	28,0	32,4	84,5
selbständig	11	13,4	15,5	100,0
Gesamt	71	86,6	100,0	
danach nie berufstätig	11	13,4		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 110 Leitungsfunktion Berufseinstieg

Leitungsfunktion zu Beginn	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	3	3,7	8,1	8,1
nein	34	41,5	91,9	100,0
Gesamt	37	45,1	100,0	
Fehlend	45	54,9		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 111 Berufsbezeichnung des Einstiegsjobs

Berufsbezeichnung Einstiegsjob (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Angestellter im IT-Consulting: Vertriebsassistent und Abteilungsleiterassistent	1	1,2	1,4
Assistenz der Sicherheitsfachkraft	1	1,2	1,4
Aushilfskellnerin	1	1,2	1,4
Bankangestellter	1	1,2	1,4
Brauereihilfskraft	1	1,2	1,4
Bürohilfskraft	1	1,2	1,4
Consultler Technik	1	1,2	1,4
Datenbankadministrator	1	1,2	1,4
Developer	1	1,2	1,4
EDV-Betreuer	1	1,2	1,4
EDV-Dienstleister	1	1,2	1,4
Entwicklung und Support	1	1,2	1,4
Freelancer	1	1,2	1,4
Gelegenheitsjobs, Flyerverteilung etc.	1	1,2	1,4

Geschäftsführer in Frühstückspension	1	1,2	1,4
Grafiker	1	1,2	1,4
Internet-Entwickler	1	1,2	1,4
Internship	1	1,2	1,4
IT-Techniker	1	1,2	1,4
IT-Technikerin	1	1,2	1,4
Nachhilfelehrer	2	2,4	2,8
Netzwerkadministrator	1	1,2	1,4
Programmierer	5	6,1	7,0
Projektmanagement-Assistent	1	1,2	1,4
Projektmitarbeiter	1	1,2	1,4
Rezeptionist	1	1,2	1,4
Sekretariatsarbeiten im wirtschaftlichen Bereich			
Büro	1	1,2	1,4
Selbständiger Gesellschafter	1	1,2	1,4
Software-Projektentwickler	1	1,2	1,4
Software-Tester	1	1,2	1,4
Softwareengineering	1	1,2	1,4
Softwareentwickler	15	18,3	21,1
Softwareentwickler, Praktikant	1	1,2	1,4
Softwareentwicklerin	5	6,1	7,0
Solution Developer 1	1	1,2	1,4
Systemadministrator	2	2,4	2,8
Systemspezialist	1	1,2	1,4
Techniker	1	1,2	1,4
Technische Redakteurin	1	1,2	1,4
Technischer Angestellter	1	1,2	1,4
Tonstudiobesitzer	1	1,2	1,4
Trainer	1	1,2	1,4
Tutor in medizinischer Informatik	1	1,2	1,4
Verkäufer	1	1,2	1,4
Webprogrammierer	1	1,2	1,4
Werkstudent	1	1,2	1,4
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	1	1,2	1,4
Gesamt	71	86,6	100,0
Fehlend	11	13,4	
Gesamt	82	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 112 Fachliche Adäquanz des Einstiegsberufs

Einstiegsberuf hatte mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	42	51,2	59,2	59,2
ziemlich viel	11	13,4	15,5	74,6
wenig	12	14,6	16,9	91,5
gar nichts	5	6,1	7,0	98,6
keine Angabe	1	1,2	1,4	100,0
Gesamt	71	86,6	100,0	
danach nie berufstätig	11	13,4		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 113 Geplante Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss

Geplante Erwerbssituation	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Ausbildung	48	58,5	58,5	58,5
Beruf	16	19,5	19,5	78,0
beides	18	22,0	22,0	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 114 Weiteres Studium

weiteres Studium danach	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	64	78,0	78,0	78,0
nein	18	22,0	22,0	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 115 Art des weiteren Studiums

Art des weiteren Studiums	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master	63	76,8	98,4	98,4
anderes	1	1,2	1,6	100,0
Gesamt	64	78,0	100,0	
Fehlend	18	22,0		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 116 Voraussichtlicher Abschluss des weiteren Studiums

voraussichtlicher Abschluss	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
2010	45	54,9	70,3	70,3
2011	11	13,4	17,2	87,5
2012	2	2,4	3,1	90,6
2013	1	1,2	1,6	92,2
Abschluss ungewiss	2	2,4	3,1	95,3
keine Angabe	3	3,7	4,7	100,0
Gesamt	64	78,0	100,0	
Fehlend	18	22,0		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 117 "Vollzeitstudium" im weiteren Studium

Semester "Vollzeitstudium"	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
0	32	39,0	50,0	50,0
1	2	2,4	3,1	53,1
2	5	6,1	7,8	60,9
3	4	4,9	6,3	67,2
4	4	4,9	6,3	73,4
5	6	7,3	9,4	82,8
6	5	6,1	7,8	90,6
7	3	3,7	4,7	95,3
8	1	1,2	1,6	96,9
9	1	1,2	1,6	98,4
10	1	1,2	1,6	100,0
Gesamt	64	78,0	100,0	
Fehlend	18	22,0		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 118 Zusammenhang zwischen weiterführender Ausbildung und Arbeitszeit im Einstiegsjob

		weiteres Studium nach BA		
		ja	nein	Gesamt
< 36	Anzahl	36	4	40
	% von weiteres Studium nach BA	75,0	26,7	63,5
	% der Gesamtzahl	57,1	6,3	63,5
≥36	Anzahl	12	11	23
	% von weiteres Studium nach BA	25,0	73,3	36,5
	% der Gesamtzahl	19,0	17,5	36,5
Gesamt	Anzahl	48	15	63
	% von weiteres Studium nach BA	100,0	100,0	100,0
	% der Gesamtzahl	76,2	23,8	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=63)

Tabelle 119 Arbeitsplatzwechsel

Arbeit- bzw. Auftraggeberwechsel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
nie	33	40,2	46,5	46,5
1mal	22	26,8	31,0	77,5
2mal	8	9,8	11,3	88,7
3- bis 5mal	4	4,9	5,6	94,4
6- bis 10mal	1	1,2	1,4	95,8
öfter als 10mal	2	2,4	2,8	98,6
keine Angabe	1	1,2	1,4	100,0
Gesamt	71	86,6	100,0	
nach BA nie berufstätig	11	13,4		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 120 Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt (1)

derzeit in Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	61	74,4	85,9	85,9
nein	10	12,2	14,1	100,0
Gesamt	71	86,6	100,0	
nach BA nie berufstätig	11	13,4		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 121 Arbeitssuche

derzeit auf Arbeitssuche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	4	4,9	40,0	40,0
nein	6	7,3	60,0	100,0
Gesamt	10	12,2	100,0	
Fehlend	72	87,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 122 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt (2)

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Freie(r) Dienstnehmer/-in selbständig mit Gewerbeschein	10	12,2	16,4	16,4
selbständig ohne Gewerbeschein	12	14,6	19,7	36,1
Angestellte(r)	2	2,4	3,3	39,3
Beamter/Beamtin	35	42,7	57,4	96,7
keine Angabe	1	1,2	1,6	98,4
Gesamt	1	1,2	1,6	100,0
Gesamt	61	74,4	100,0	
(derzeit) nicht berufstätig	21	25,6		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 123 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristung des Arbeitsverhältnisses	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
befristet	8	9,8	17,4	17,4
unbefristet	38	46,3	82,6	100,0
Gesamt	46	56,1	100,0	
Fehlend	36	43,9		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 124 Leitungsfunktion im gegenwärtigen Job

Leitungsfunktion	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	5	6,1	10,9	10,9
nein	41	50,0	89,1	100,0
Gesamt	46	56,1	100,0	
Fehlend	36	43,9		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 125 Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber (derzeit)

Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
1	51	62,2	83,6	83,6
2	4	4,9	6,6	90,2
3	2	2,4	3,3	93,4
5	3	3,7	4,9	98,4
8	1	1,2	1,6	100,0
Gesamt	61	74,4	100,0	
Fehlend	21	25,6		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 126 Wochenarbeitszeit (derzeit)

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
< 36 Stunden pro Woche	27	32,9	44,3	44,3
>= 36 Stunden pro Woche	32	39,0	52,5	96,7
keine Angabe	2	2,4	3,3	100,0
Gesamt	61	74,4	100,0	
Fehlend	21	25,6		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 127 Berufsbezeichnung des gegenwärtigen Jobs

Berufsbezeichnung derzeitiger Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze
Administrator	1	1,2	1,7
Angestellter	1	1,2	1,7
Angestellter im IT-Consulting: Vertriebsassistent und Abteilungsleiterassistent	1	1,2	1,7
Art-Director	1	1,2	1,7
Berufsanwärtlerin Steuerberatung	1	1,2	1,7
Consultant	1	1,2	1,7
Developer	1	1,2	1,7
EDV-Betreuer	1	1,2	1,7
EDV-Dienstleister	1	1,2	1,7
Entwickler	1	1,2	1,7
Forscher	1	1,2	1,7
Geschäftsführer in Frühstückspension	1	1,2	1,7
IT-Betreuer	1	1,2	1,7
IT-Projektbeauftragter	1	1,2	1,7
IT-Spezialist	1	1,2	1,7
IT-Techniker	2	2,4	3,3
IT-Technikerin	1	1,2	1,7
Messtechniker	1	1,2	1,7
Nachhilfelehrer	1	1,2	1,7
Netzwerkadministrator	1	1,2	1,7

Programmierer	3	3,7	5,0
Programmiererin	1	1,2	1,7
Projektleiter	1	1,2	1,7
Projektmanager	1	1,2	1,7
Realisierung von Webseiten	1	1,2	1,7
Regisseurin	1	1,2	1,7
Sporttechniker	1	1,2	1,7
Software-Tester	1	1,2	1,7
Softwarearchitekt	1	1,2	1,7
Softwareengineering	1	1,2	1,7
Softwareentwickler	13	15,9	21,7
Softwareentwicklerin	3	3,7	5,0
Solution Developer 2	1	1,2	1,7
Softwareentwickler	1	1,2	1,7
Systemadministrator	1	1,2	1,7
Systemarchitekt	1	1,2	1,7
Techniker	1	1,2	1,7
Tonstudiobesitzer	1	1,2	1,7
Webentwickler	1	1,2	1,7
Webentwickler, Programmierer	1	1,2	1,7
Werkstudent	1	1,2	1,7
Wissenschaftlicher Mitarbeiter für medizinische Informatik	1	1,2	1,7
Wissenschaftlicher Projektmanager	1	1,2	1,7
Gesamt	60	73,2	100,0
Fehlend	22	26,8	
Gesamt	82	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 128 Tätigkeiten im gegenwärtigen Beruf

Tätigkeit im derzeitigen Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
alles was mit Steuerberatung zu tun hat	1	1,2	1,7
Arbeit mit Teilstruktuerungen	1	1,2	1,7
Artikel online stellen	1	1,2	1,7
Auswertung und Analyse von Geschäftsdaten	1	1,2	1,7
automatische Texte schreiben	1	1,2	1,7
Betreuung von Clients	1	1,2	1,7
Datenbankadministrator	1	1,2	1,7
Designen und Erstellen von Software	1	1,2	1,7
EDV	1	1,2	1,7
Entwicklung verschiedener Applikationen	1	1,2	1,7
Entwicklung von Bankensoftware	1	1,2	1,7
Entwicklung von Software	1	1,2	1,7
Entwicklung von Technik-Systemen	1	1,2	1,7
Erstellung von Webapplikationen	2	2,4	3,3
Fersehwerbung, Web vertonen	1	1,2	1,7
firmenspezifische Softwareentwicklung	1	1,2	1,7
Forschung und Entwicklung	1	1,2	1,7
Forschung und Entwicklung im Bereich medizinischer Informatik, vor allem Bildverarbeitung	1	1,2	1,7

Homepage, Support, Netzwerk	1	1,2	1,7
im Softwarebereich tätig	1	1,2	1,7
IT-Planung	1	1,2	1,7
IT-Verwaltung	1	1,2	1,7
Konzeption und Umsetzung von grossen Softwareprojekten	1	1,2	1,7
Koordination geschäftlicher Abläufe	1	1,2	1,7
Koordination von Grafikern und Erstellen grafischer Konzepte für die verschiedenen Medienbereiche	1	1,2	1,7
Leitung einer Frühstückspension	1	1,2	1,7
Lernprogramme erstellen	1	1,2	1,7
Nachhilfe in verschiedensten Unterrichtsfächern, vor allem Mathematik	1	1,2	1,7
Planungsaufgaben, automatische Installationen	1	1,2	1,7
Programme erstellen	2	2,4	3,3
Programme erstellen, Dokumentation, Design	1	1,2	1,7
Programme schreiben	1	1,2	1,7
Programme von Webseiten erstellen	1	1,2	1,7
Programmieren	2	2,4	3,3
Projekte bearbeiten	1	1,2	1,7
Projektmanagement, Planung und Steuerung von IT-Projekten	1	1,2	1,7
Prozesskontrolle	1	1,2	1,7
Realisierung von Webseiten	1	1,2	1,7
selbständige Webentwicklung, Programmieren	1	1,2	1,7
Servicierung von Elektrogeräten	1	1,2	1,7
Software für eine grosse österreichische Bank entwickeln und Wartung dieser Software	1	1,2	1,7
Softwareentwicklung	2	2,4	3,3
Softwareentwicklung für den Test von Motorsteuergeräten	1	1,2	1,7
Softwareentwicklung und -test	1	1,2	1,7
Softwareprogramme entwickeln/schreiben	1	1,2	1,7
Spiele entwickeln	1	1,2	1,7
Systembetreuung	1	1,2	1,7
Systembetreuung, Projektbetreuung, Leitungsfunktion	1	1,2	1,7
Umsetzen von Projekten	1	1,2	1,7
Unterstützung der Benutzer, Wartung von Hard- und Software	1	1,2	1,7
Unterstützung des Key-Account-Managers im Bereich Gesundheitswesen und Sozialversicherungen: Präsentationen, Angebote erstellen, Kundenkontakt	1	1,2	1,7
Verkauf von Software über Website	1	1,2	1,7
Verwalten von IT-Projekten	1	1,2	1,7
Webanwendung	1	1,2	1,7
Werkstudent	1	1,2	1,7
wissenschaftliche Arbeit	1	1,2	1,7
Gesamt	60	73,2	100,0
Fehlend	22	26,8	
Gesamt	82	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Info}}=82$)

Tabelle 129 Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
-------------------	------------	---------	---------------------	------------------------

keine	8	9,8	13,3	13,3
1 bis 20	20	24,4	33,3	46,7
21 bis 50	7	8,5	11,7	58,3
51 bis 100	6	7,3	10,0	68,3
101 bis 250	4	4,9	6,7	75,0
251 bis 500	8	9,8	13,3	88,3
501 bis 1.000	4	4,9	6,7	95,0
über 1.000	2	2,4	3,3	98,3
keine Angabe	1	1,2	1,7	100,0
Gesamt	60	73,2	100,0	
Fehlend	22	26,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 130 Branche

Branche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Rohstoffgewinnung	1	1,2	1,7	1,7
Rundfunk-/Fernseh-/Nachrichtentechnik	1	1,2	1,7	3,3
Medizintechnik, Mess-/Steuerungstechnik, Optik	2	2,4	3,3	6,7
Fahrzeugbau	1	1,2	1,7	8,3
Handel und Reparatur	2	2,4	3,3	11,7
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	1	1,2	1,7	13,3
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	1	1,2	1,7	15,0
Kredit-/Versicherungswesen	2	2,4	3,3	18,3
Forschung und Entwicklung	4	4,9	6,7	25,0
Architektur-/Ingenieurbüros	1	1,2	1,7	26,7
andere Dienste für Unternehmen, Realitäten	8	9,8	13,3	40,0
Öffentliche Verwaltung	1	1,2	1,7	41,7
Unterrichtswesen	1	1,2	1,7	43,3
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	2	2,4	3,3	46,7
sonstige persönliche Dienste	16	19,5	26,7	73,3
Sonstige	16	19,5	26,7	100,0
Gesamt	60	73,2	100,0	
Fehlend	22	26,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 131 Einkommen beim Berufseinstieg

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	12	14,6	16,9	16,9
367-1000 €	21	25,6	29,6	46,5
1001-1500 €	17	20,7	23,9	70,4
1501-2000 €	9	11,0	12,7	83,1
2001-2500 €	1	1,2	1,4	84,5
> 2500 €	1	1,2	1,4	85,9

keine Angabe	10	12,2	14,1	100,0
Gesamt	71	86,6	100,0	
Fehlend	11	13,4		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 132 Einkommen (derzeit)

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	4	4,9	6,7	6,7
367-1000 €	12	14,6	20,0	26,7
1001-1500 €	16	19,5	26,7	53,3
1501-2000 €	14	17,1	23,3	76,7
2001-2500 €	4	4,9	6,7	83,3
> 2500 €	2	2,4	3,3	86,7
keine Angabe	8	9,8	13,3	100,0
Gesamt	60	73,2	100,0	
Fehlend	22	26,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 133 Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch

Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	43	52,4	93,5	93,5
nein	2	2,4	4,3	97,8
weiß nicht/keine Angabe	1	1,2	2,2	100,0
Gesamt	46	56,1	100,0	
Fehlend	36	43,9		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 134 Fachliche Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

derzeitiger Beruf hat mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	31	37,8	51,7	51,7
ziemlich viel	20	24,4	33,3	85,0
wenig	8	9,8	13,3	98,3
gar nichts	1	1,2	1,7	100,0
Gesamt	60	73,2	100,0	
Fehlend	22	26,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 135 Positionale Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

ideales Bildungsniveau für die derzeitige Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master-Abschluss/Magister oder höher	20	24,4	33,3	33,3
Bachelor-Abschluss	30	36,6	50,0	83,3
Matura/Fachmatura	8	9,8	13,3	96,7
Lehre	1	1,2	1,7	98,3
keine Angabe	1	1,2	1,7	100,0
Gesamt	60	73,2	100,0	
Fehlend	22	26,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 136 Derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf

derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	47	57,3	78,3	78,3
nein	12	14,6	20,0	98,3
keine Angabe	1	1,2	1,7	100,0
Gesamt	60	73,2	100,0	
Fehlend	22	26,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 137 Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Beruf

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr zufrieden	33	40,2	55,0	55,0
ziemlich zufrieden	24	29,3	40,0	95,0
wenig zufrieden	3	3,7	5,0	100,0
Gesamt	60	73,2	100,0	
Fehlend	22	26,8		
Gesamt	82	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

Tabelle 138 Studienwahl aus heutiger Sicht

Studienwahl heute	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
dasselbe Studienfach	69	84,1	84,1	84,1
anderes Studienfach	13	15,9	15,9	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Info}=82)

4.7 Studienrichtung: Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Die Ergebnisse der empirischen Befragung in der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft stützen sich einerseits auf die Meinungen von vier ExpertInnen aus namhaften Wirtschaftsunternehmen bzw. Bildungseinrichtungen und andererseits auf die Befragung der AbsolventInnen.

Im Rahmen der Studienrichtung Publizistik- und Kommunikationswissenschaft wurden 70 BachelorabsolventInnen befragt, die sich aus 48 Frauen (69 %) und 22 Männern (31 %) zusammensetzen. Das durchschnittliche Alter der befragten Bachelor-PublizistInnen liegt zum Erhebungszeitpunkt bei etwa 27 Jahren mit einer Spannweite von sieben Jahren (24 bis 31 Jahre). Drei Viertel (74 %) der befragten PublizistInnen haben das Bachelorstudium in den Jahren 2006 (33 %) und 2007 (41 %) beendet, wobei sie überwiegend an der Universität Wien studierten (69 %), 31 % absolvierten ihr Studium an der Universität Salzburg.

Die RespondentInnen rekrutieren sich aus den AbsolventInnenjahrgängen 2004 bis 2007 ausgewählter Studienrichtungen. Generell wurden im Rahmen dieser Analyse nur solche BachelorabsolventInnen befragt, die zum Erhebungszeitpunkt (Februar 2010) nicht älter als 31 Jahre waren und noch keinen weiteren Studienabschluss erworben hatten.

4.7.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation

Nachfolgend wird erläutert, wie die Trends am Arbeitsmarkt für BachelorabsolventInnen des Fachs Publizistik- und Kommunikationswissenschaft aussehen, in welchen Tätigkeitsbereichen ein solcher Studienabschluss gefragt ist, welche Qualifikationen und Fähigkeiten gefordert werden und wie die Bedarfsprognose für diesen Studiengang aussieht.

4.7.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Trend: Zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt

Durch die zunehmende Zahl an AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (bedingt durch jährlich wachsende Studierendenzahlen und durch den Anstieg der AkademikerInnenzahlen durch Einführung des Bachelorstudiums) nimmt der Konkurrenzdruck zu. Die Unternehmen haben eine größere Auswahl an BewerberInnen. Nicht zuletzt aufgrund dieses wachsenden Angebots an Arbeitskräften nehmen auch die Anforderungen an EinsteigerInnen zu. Der Konkurrenzdruck erhöht sich dabei nicht nur aufgrund der Entwicklung der österreichischen AbsolventInnenzahlen. Eine wesentliche Rolle spielt auch die Integration des europäischen Wirtschaftsraums und darüber hinaus die langfristigen Effekte einer Globalisierung des Arbeitsmarktes. Das heißt, auch internationale AbsolventInnen werden in zunehmendem Maße zu KonkurrentInnen am österreichischen Arbeitsmarkt werden.

⇒ Trend: Abnehmende Bedeutung akademischer Grade beim Berufseinstieg

Bei der MitarbeiterInnenrekrutierung wird in den Kommunikationsbranchen in der Regel darauf geachtet, dass einE BewerberIn für den angestrebten Bereich geeignet ist, unabhängig vom Grad der Ausbildung. In manchen Unternehmen

wird ein Titel nach wie vor als „Aushängeschild“ benutzt, aber in den meisten befragten Betrieben zählt die fachliche und persönliche sowie soziale Kompetenz der MitarbeiterInnen.

Die Folge ist, dass Bachelor- und MasterabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft nicht nur untereinander eine hohe Konkurrenz haben, sondern auch mit MaturantInnen, StudienabbrecherInnen und AbsolventInnen anderer Studienrichtungen, zum Beispiel Politikwissenschaft, oder auch FachhochschulabsolventInnen konkurrieren.

⇒ **Trend: Zunehmende Bedeutung von Zusatzqualifikationen und Schlüsselkompetenzen**

Vor dem Hintergrund zunehmender Konkurrenz am Arbeitsmarkt (vgl. die zwei oben genannten Trends) ist es besonders wichtig, sich von anderen BewerberInnen durch Zusatzqualifikationen und Schlüsselkompetenzen „abzuheben“. Die ExpertInneninterviews zeigen, dass BewerberInnen nach „Interessantheitsgrad ihres Profils“ ausgewählt werden. Als Indikatoren hierfür werden Qualität und Quantität beruflicher Tätigkeiten während des Studiums, Auslandsaufenthalte, Praktika sowie ehrenamtliche Tätigkeiten etc. herangezogen. Ein zusätzlicher Abschluss in einer anderen Studienrichtung (neben Publizistik- und Kommunikationswissenschaft) ist nicht nur erwünscht, sondern wird als Bereitschaft zur Leistungskompetenz und als Wettbewerbsvorteil gesehen. Aber auch branchenrelevante Zusatzqualifikationen (z.B. HTML-Sprache, Methodenkenntnisse in empirischer Sozialforschung etc.) und Schlüsselkompetenzen gelten als Voraussetzung. ArbeitsmarktexpertInnen bestätigen diese Sichtweise und prognostizieren für den Zeitraum bis 2012 eine steigende Bedeutung von sozialen und persönlichen Kompetenzen.

⇒ **Trend: Neue Berufsfelder durch technische Entwicklung**

Wie schon durch die Entwicklung des Internet und in weiterer Folge der Online-Medien ist auch weiterhin damit zu rechnen, dass neue Nischen und Berufsfelder entstehen. Als „relativ neue Berufe“ werden Online-RedakteurInnen (Mischung zwischen Informatik- und Journalismuskompetenz) und Informationsbroker (technische Informations- und DatenbankspezialistInnen, die international operieren und spezielle, komplexe Rechercheaufträge erledigen) gesehen. Weiters sind als Zukunftsberufe zu antizipieren: Screen DesignerIn, Multimedia KonzeptionistIn, Multimedia AutorIn, Interface DesignerIn, Multimedia NetzwerkerIn, AssetmanagerIn, 3D AnimatorIn, Digital-Video SpezialistIn, Digital-Sound SpezialistIn etc. Allen gemeinsam ist, dass sich die Berufsbilder zunehmend zum/zur AllrounderIn (mit multiplen Aufgaben und Skills) entwickeln. Es entstehen immer mehr Full Service Networks.

⇒ **Trend: Virtuelle Unternehmen**

Es etablieren sich verstärkt „virtuelle“ Unternehmen, vor allem im Sektor der Multimediaproduktion und e-zine-Produktion ("virtuelle Redaktionen"). Schließlich ist gemäß ExpertInnenbefragung ein Trend hin zur Auslagerung von Arbeits- und Produktionsbereichen an andere Firmen (Outsourcing) zu beobachten (vor allem im Produktionsbereich: Druck, Filmproduktion, Spots).

⇒ **Trend: Weiterhin Abnahme der Normalarbeitsverhältnisse**

Die Arbeit in den Kommunikationsbranchen wird zunehmend flexibler, neue Formen entstehen (Entstehung von Telearbeitsformen, Telekooperationsformen), der Trend zur freien Mitarbeit und zur Selbstständigkeit mit Gewerbeschein hält

an. Aus diesem Grund gibt es immer seltener normierte Gehälter (Kollektivverträge) und verminderten gewerkschaftlichen Schutz.

⇒ **Trend: PR- und Neuer Medienbereich im Wachsen begriffen**

ArbeitsmarktexpertInnen prognostizieren innerhalb der PR-Branche einen steigenden Bedarf, da das PR-Verständnis der Unternehmensführungen steigt. Vor allem langfristig bestehen nach Angaben der ExpertInnen für BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft gute Chancen, weil diese von Personalverantwortlichen als *flexibler* (als MasterabsolventInnen) beim Berufseinstieg eingeschätzt werden und teilweise geringer entlohnt werden.

Das Tätigkeitsfeld der *Neuen Medien* befindet sich gemäß ExpertInnenbefragung – trotz Wirtschaftsrezession – ebenso im Wachsen, da Online-Werbeformen sehr flexibel gehandhabt und unter geringeren Material- und Produktionskosten hergestellt werden können.

4.7.1.2 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Das Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist keine Berufsausbildung und bereitet nicht auf klar definierte Tätigkeiten vor. Viele der erwähnten Berufsmöglichkeiten richten sich deshalb nicht ausschließlich an AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, sondern stehen auch anderen SozialwissenschaftlerInnen und auch GeisteswissenschaftlerInnen offen. AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaften sind in folgenden Einsatzbereichen tätig: Public Relations (PR), Neue Medien, Journalismus, Marketing, Werbung (Abteilungen in Unternehmen, Werbeagenturen), Medienanalyse, Markt- und Meinungsforschung, Bibliothek/Information und Dokumentation sowie die Personalvermittlung und -beratung.

Gemäß ExpertInnenbefragung sind nur knapp 20 % der PublizistikabsolventInnen im Journalismus tätig bzw. mit journalistischen Aufgaben betraut. Tätigkeiten in den Neuen Medien und in der Öffentlichkeitsarbeit gewinnen hingegen an Bedeutung: Gemäß Unternehmensbefragung werden BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft am häufigsten in der Öffentlichkeitsarbeit (PR) und im Bereich der Neuen Medien eingesetzt. Beides sind Tätigkeitsbereiche, die laut ExpertInnenmeinung wachsen und daher Bedarf an „jungen, flexiblen, dynamischen MitarbeiterInnen“ haben. Außerdem handelt es sich bei beiden Bereichen um Berufsfelder, in denen es primär auf das praktische Können (Gespür und Geschick im Schreiben) und nur sekundär auf die Ausbildung und/oder den Grad der Ausbildung ankommt. Allerdings ist in beiden Berufsfeldern die Konkurrenz groß, da es mehr AbsolventInnen als Jobs gibt, die Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt realiter daher begrenzt sind.

Im *PR-Bereich* arbeiten BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft in der Regel an der Erstellung von Informationsmaterialien mit und sind für die Betreuung von KundInnen und externen PR-PartnerInnen (vor allem JournalistInnen) zuständig. Außerdem übernehmen sie oft Agenden der (interaktiven) Unternehmenskommunikation. Typische Tätigkeiten sind darüber hinaus die Mitarbeit bei der Organisation von Pressekonferenzen, Veranstaltungen und Presseausendungen. Ebenfalls von großer Bedeutung ist die laufende Betreuung des Medienbereichs.

Im *Neue-Medien-Bereich* arbeiten BachelorabsolventInnen in erster Linie als WebdesignerIn, WebmasterIn oder Online-RedakteurIn. Sofern das erwünschte Know-how – vor allem im Bereich Software – mitgebracht wird, bestehen für

BachelorabsolventInnen gemäß ExpertInnenbefragung dieselben Chancen, einen Arbeitsplatz in diesem Bereich zu finden wie für MasterabsolventInnen.

Während der *PR- und Neue-Medien-Bereich* in erster Linie AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft rekrutiert, stellen die AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft in den folgenden Berufsfeldern nicht notwendigerweise „die erste Wahl“ bei der Einstellung dar. In den folgenden Tätigkeitsbereichen konkurrieren die BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft mit den AbsolventInnen anderer Studienrichtungen bzw. mit MaturantInnen.

- Im Berufsfeld *Marketing/Werbung* reichen die möglichen Tätigkeiten für AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft von der strategischen KundInnenberatung bis zur Produktbetreuung in Unternehmen. BachelorabsolventInnen arbeiten zumeist als MarketingassistentInnen und unterstützen bei der Planung und Einführung neuer Produkte und in der Verkaufsplanung und -organisation. Berufliche Erfahrung und persönliche Fähigkeiten sind wesentliche Einstiegsvoraussetzungen; die Höhe des Ausbildungsgrades ist nur sekundär wichtig.
- Auch im Bereich der *Medienanalyse/Medienbeobachtung* kommt es nicht auf die Ausbildung der MitarbeiterInnen an, sondern auf die persönlichen Fähigkeiten jedes/jeder Einzelnen. Dadurch haben BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft eine hohe Chance, in diesem Beschäftigungsfeld tätig zu sein. Allerdings konkurrieren sie mit MaturantInnen und mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen. Die Beschäftigungschancen sind daher realiter gering.

In seltenen Fällen sind PublizistInnen auch in der Personalvermittlung und -beratung sowie in Bibliotheken und Archiven tätig. BachelorabsolventInnen finden in beiden Tätigkeitsbereichen, wenn überhaupt, dann den Einstieg über die Assistenz. Die Expertise selbst wird durch Training-on-the-job angeeignet.

4.7.1.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofile an AbsolventInnen

In der *Öffentlichkeitsarbeit (PR)* sind Universitätslehrgänge in Öffentlichkeitsarbeit gefragt. Ein (zusätzliches) Publizistik- und Kommunikationswissenschaftsstudium ist von Vorteil, aber nicht Voraussetzung. In der PR spielen in erster Linie gute Allgemeinbildung, der persönliche Eindruck und die kommunikative Kompetenz eine große Rolle, da es um den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen oder/sowie um die „Außen-Repräsentanz“ eines Unternehmens geht.

„Ich würde sagen, in der PR-Branche spielt eine sehr große Rolle, sagen wir, der persönliche Eindruck.“²¹⁸

An persönlichen Kompetenzen werden Flexibilität, schnelle Auffassungsgabe, Stressresistenz und Teamfähigkeit verlangt. Als zusätzliche Anforderungen gelten Methodenkenntnisse, strukturiertes Denken, Branchenkenntnisse (Kenntnisse der Medienwelt), der Umgang mit der erforderlichen Hard- und Software sowie gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit. Außerdem sind fließende Englischkenntnisse in Wort und Schrift ein Muss. Eine dritte Fremdsprache ist von Vorteil (z.B. Ostsprachen). Einige ExpertInnen betonen die Notwendigkeit für BachelorabsolventInnen, facheinschlägige Praktika zu absolvieren, um einen erfolgreichen Berufseinstieg in die PR-Branche zu ermöglichen:

²¹⁸ Franz Bogner, Lehrer an der FH Joanneum: Journalismus und Unternehmenskommunikation.

„Praktika sind einer der wesentlichen Faktoren, um überhaupt einsteigen zu können. Bei uns hat kein Bachelor eine Chance, wenn nicht bereits ein Praktikum absolviert wurde.“²¹⁹

Im Bereich der *Neuen Medien* werden je nach Tätigkeitsbereich schwerpunktmäßig MitarbeiterInnen für den redaktionellen Aufgabenbereich, für die Planung und für die Gestaltung von Druck- und Webseiten, für Werbemaßnahmen, für die Bildbearbeitung, für die Grafik, für das Lektorat etc. gesucht. Diese Kommunikationsallrounder benötigen daher nicht nur Kompetenzen im Umgang mit spezifischen Hard- und Softwares, sondern auch ein sicheres Auftreten und eine gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift. Außerdem hat man in diesem Bereich mit schnell veraltenden Technologien zu tun. Aus diesem Grund ist ein hohes Interesse gegenüber neuen Technologien von Vorteil. Der Wille zur kontinuierlichen Weiterbildung ist ein Muss.

Für *JournalistInnen* gilt grundsätzlich „freier Berufszugang“. Ein Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaften bzw. ein Journalismus-Lehrgang wird vonseiten der ExpertInnen als positiv für den Berufseinstieg bewertet. Der Grad des Abschlusses spielt dabei jedoch laut ExpertInnenmeinung wenig Rolle. Von Vorteil ist es, wenn die journalistische Ausbildung mit einem betriebswirtschaftlichen, politikwissenschaftlichen, juristischen, philosophischen, kunstgeschichtlichen oder wirtschaftlichen etc. Studiengang kombiniert wird, da nicht nur das journalistische Know-how gefragt ist, sondern auch eine fachliche Expertise (z.B. Wirtschaftsjournalismus). Gemäß ExpertInnenbefragung sind zusammenfassend die folgenden Fähigkeiten für einen erfolgreichen Berufseinstieg ausschlaggebend: gutes Auftreten, präzises und „gewissenhaftes Arbeiten“, vielseitiges Interesse, Kontaktfreude, Branchenkenntnisse, soziale Kompetenz („Netzwerken“), Freude am sprachlichen Ausdruck sowie Fremdsprachenkenntnisse. Ebenso wichtig sind analytische Fähigkeiten und eine kritische Haltung gegenüber der Vielzahl an laufenden PR-Veröffentlichungen oder auch gegenüber Rechercheergebnissen im Internet. Im Hinblick auf den sicheren Umgang mit der eingesetzten Software unterscheidet sich das Berufsbild eines/einer PR-AssistentIn, von dem eines/einer JournalistIn: Während der Journalismusausbildung sollten Kenntnisse im Bereich Grafik-Design, Filmschnitt, Betriebssysteme und Layout-Programme erworben werden.

In der *Personalberatung und -vermittlung* ist eine BeraterInnen- und/oder TrainerInnenausbildung gefragt. Ein zusätzliches Studium ist bei der Besetzung von Führungspositionen von Vorteil, aber nicht Voraussetzung. In Arbeitskräfteüberlassungen und Personalvermittlungsagenturen stellen darüber hinaus fundierte Kenntnisse von Berufsbildern und das Wissen über unterschiedliche Berufsgruppen sowie Verhandlungs- und Verkaufskompetenzen wichtige Qualifikationen dar, da Firmenkontakte aufgenommen bzw. akquiriert werden müssen. An persönlichen Kompetenzen werden soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Integrität verlangt. Als zusätzliche „Plus- bzw. Musspunkte“ gelten interkulturelle Kompetenz, Fremdsprachenkenntnisse (v.a. Ostsprachenkenntnisse) und Lebenserfahrung. Eine Tätigkeit in dieser Branche ist jedoch ausschließlich mit facheinschlägiger Berufserfahrung möglich und daher nach Meinung der befragten Unternehmen als Einstiegsjob für oftmals junge Bachelors ungeeignet.

„Bachelor sind ja noch sehr jung, das ist bei uns in der Personalberatung eher ein Nachteil. Nicht vom Alter her an und für sich, sondern wegen der Erfahrung.“²²⁰

²¹⁹ Susanne Wegscheider, Geschäftsführerin bei com_unit, ein Unternehmen für Public Relations.

²²⁰ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

„Wichtig als Personalberater ist es, dass man sich mit Berufsbildern und unterschiedlichen Berufsgruppen gut auskennt, dass ich mit gewissen Kulturen umgehen kann, diese verstehen kann, dass ich verkaufen kann, dass ich Firmenkontakte aufnehmen kann. Ich muss von dem her schon viel Erfahrung gesammelt haben als Personalberater. Ich muss viel wissen.“²²¹

ExpertInnen empfehlen BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, die im Bereich *Marketing und Werbung* arbeiten wollen, eine Studienkombination mit *Werbewirtschaft* bzw. *Wirtschaft*. Kontaktfreudigkeit, gutes Auftreten und Kreativität sind ebenso wichtig wie Präsentations- und Verkaufstalent. Für die Berufe *MarketingassistentIn* und *KundInnenberaterIn* sind grundlegende Marketingkenntnisse und -fähigkeiten, vor allem organisatorische Fähigkeiten, selbstständiges Arbeiten und Stressresistenz nötig. Sehr gute MS-Office-Kenntnisse werden vorausgesetzt. Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Grafikbüros und Agenturen ist ein Vorteil. ProduktmanagerInnen benötigen Kenntnisse in Marktanalysen und Strategieentwicklungskompetenzen. Das Aufgabenfeld der/des ProduktmanagerIn steht nur graduierten AbsolventInnen (Magister/Master) offen.

Tätigkeiten in der *Markt- und Meinungsforschung* erfordern Know-how bei der Nutzung von Datenbanken für Internetrecherchen, Präsentationstechniken, Projektmanagement, Kenntnisse in empirischen Methoden der Sozialforschung (quantitative und qualitative Methoden) und sehr gute Englischkenntnisse. Des Weiteren wird Kommunikationsstärke und Organisationstalent verlangt. Flexibilität und gutes Auftreten ist in diesem Bereich obendrein sehr gefragt, da projektorientiert gearbeitet wird. Diese Situation kann vorteilhaft für BachelorabsolventInnen sein, da sie von den befragten ExpertInnen als flexibler eingestuft werden als MasterabsolventInnen.

4.7.1.4 Bedarfsprognose BachelorabsolventInnen

Trotz der gegenwärtigen Wirtschaftskrise haben sowohl Bachelor- als auch MasterabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaften gemäß der ExpertInnenbefragung grundsätzlich gute Chancen am Arbeitsmarkt, mit Ausnahme der Tätigkeitsfelder Journalismus und Marketing/Werbung, wo die aktuelle Rezession vor allem negative Auswirkungen auf die österreichischen Verlage und Werbeagenturen hat.

Für die Kommunikationsberufe in den Tätigkeitsfeldern Neue Medien und PR wird von den ArbeitsmarktexpertInnen aber ein steigender Bedarf an AkademikerInnen prognostiziert: Vor allem langfristig bestehen gute Chancen für BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, weil diese von Personalverantwortlichen als flexibler eingeschätzt werden als zum Beispiel MasterabsolventInnen, die – so die ExpertInnenmeinung – mit bestimmten Vorstellungen und Erwartungen in das Berufsleben einsteigen. In beiden Bereichen werden üblicherweise nicht speziell BachelorabsolventInnen gesucht, sondern Personen mit facheinschlägiger Praxiserfahrung. Je nach Tätigkeitsbereich müssen von den BewerberInnen – in der Regel unabhängig vom Grad der Ausbildung – vor allem die nachgefragten Zusatzqualifikationen sowie Persönlichkeit mitgebracht werden.

²²¹ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

„Derzeit macht die Branche noch nicht große Unterschiede zwischen Bachelor oder Master oder ob jemand eine AHS-Schule hat, einen Lehrgang oder eine Hochschule oder etwas anderes.“²²²

Für den Beruf „PersonalberaterIn“ werden nicht speziell BachelorabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft gesucht, sondern Personen mit facheinschlägiger Erfahrung. Da „Lebenserfahrung“ ein relevantes Rekrutierungsmerkmal darstellt, sind BachelorabsolventInnen an sich ob des jüngeren Alters in dieser Branche benachteiligt.

„Uns geht es um den Inhalt der Ausbildung und vor allem um facheinschlägige Berufserfahrung. Es gibt ja für Personalberater keine einheitliche Ausbildung. Dieses Berufsklientel ist sehr heterogen.“²²³

4.7.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft/Medien- und Kommunikationswissenschaft

Für die Analyse, welche Elemente des Berufsfeldbezugs sich in den neuen Studienplänen für ein Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft befinden, wurden folgende Studienpläne herangezogen:

- Studienplan für das Bakkalaureatsstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Universität Wien (Fassung 2009)²²⁴
- Studienplan für die Studienrichtung Kommunikationswissenschaft (Bakkalaureatsstudium), Universität Salzburg (Fassung 2003)²²⁵
- Curriculum für das Bachelorstudium Medien- und Kommunikationswissenschaft, Universität Klagenfurt (Fassung 2009)²²⁶

Qualifikationsprofile und Studienziele – Qualifizierung für praktische Ausübung von Medien- und Kommunikationsberufen

Laut den neuen Studienplänen soll das Studium der Kommunikationswissenschaft sowohl der wissenschaftlichen Berufsvorbildung dienen als auch **für berufliche Tätigkeiten qualifizieren**, die eine Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden erfordern. AbsolventInnen sollen insbesondere in den Bereichen Journalismus (Presse, Hörfunk, Fernsehen, Multimedia), Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Markt- und Meinungsforschung sowie der Medien- und Kommunikationsforschung einsetzbar sein. Unter den Bildungszielen findet sich daher nicht nur der Erwerb eines umfassenden (fachlichen) **Grundwissens** über die Prozesse gesellschaftlicher Kommunikation und der Struktur und Organisation von Medien. Vielmehr sollen die AbsolventInnen auch **berufsspezifische Fertigkeiten** und **Schlüsselqualifikationen** für den Arbeitsmarkt erwerben. Sie sollen in der Lage sein, ihr Wissen in der Praxis anzuwenden.

²²² Franz Bogner, Lehrer an der FH Joanneum, Journalismus und Unternehmenskommunikation.

²²³ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

²²⁴ Vgl. http://spl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/spl22/Studienplaene/Studienplan_ganz_neu.pdf [4.5. 2009]

²²⁵ Vgl. Mitteilungsblatt der Paris-Lodron-Universität Salzburg (Sondernummer) vom 25. Juni 2003, Studienjahr 2002/2003, 48. Stück, Nr. 194 (www.sbg.ac.at/studienplan/2003/kommunikationswiss.pdf) [4.5. 2009]

²²⁶ Vgl. www.uni-klu.ac.at/mk0/studium/pdf/Curr-Bakk2009.pdf [29.6. 2009]

Pflichtpraxis an zwei von drei Universitäten vorgesehen – Auslandsaufenthalte nur vereinzelt empfohlen

Unter einem Praktikum wird in diesem Zusammenhang eine zeitlich begrenzte Tätigkeit außerhalb des universitären Bereichs verstanden, um einen Einblick in mögliche berufliche Beschäftigungsfelder zu erhalten.

An zwei von drei Universitäten, die das Studium der Kommunikationswissenschaft anbieten, ist die Absolvierung einer **Pflichtpraxis** im Ausmaß von mindestens 8 Wochen vorgesehen. Die Praxis muss facheinschlägig sein. Das Ziel ist, unter anderem Erfahrungen in der Berufswelt zu sammeln und berufspraktische Fertigkeiten zu erwerben.

Was die Auslandsaufenthalte betrifft, so wird den Studierenden vereinzelt empfohlen, zumindest im Rahmen der freien Wahlfächer auch Lehrveranstaltungen an ausländischen Universitäten zu absolvieren.

Förderung von Fremdsprachen – in den neuen Studienplänen kaum explizit vorgesehen

In den neuen Studienplänen finden sich keine besonderen Hinweise auf die Förderung von Fremdsprachen. Lediglich im Studienplan der Universität Klagenfurt heißt es dazu:

„Dem Ausbau kommunikativer Kompetenzen jenseits der Muttersprache dienen generell Lehrveranstaltungen in den Pflichtfächern und gebundenen Wahlfächern in englischer Sprache. Des Weiteren besteht für Studierende die Möglichkeit, im Rahmen der freien Wahlfächer ihre Fremdsprachenkompetenz auszubauen.“²²⁷

Praxisnahe Lern- und Unterrichtsmethoden – Übungen und Praktika

In den neuen Studienplänen wird viel Wert auf praxisnahe Lehr- und Unterrichtsmethoden gelegt. Die Studierenden an der Universität Wien können beispielsweise drei Praxisfelder²²⁸ der gesellschaftlichen Kommunikation wählen. Im Rahmen von **Übungen** (UE) werden ihnen dort ganz konkret berufsspezifische Fertigkeiten (Arbeitstechniken) sowie Voraussetzungen, Strukturen, Strategien und Probleme des jeweiligen Praxisfeldes vermittelt. Um zu den Übungen zu den Praxisfeldern zugelassen zu werden, muss man erst die Arbeitstechniken des Praxisfeldes absolvieren und zusätzlich einen Nachweis berufstypischer technischer Fertigkeiten erbringen, insbesondere durch Absolvierung speziell angebotener Vorbereitungskurse.

Auch in den neuen Studienplänen der Universität Salzburg sind im Rahmen der Schwerpunktmodule **Praktika** (PR) vorgesehen. Ähnlich wie die oben beschriebenen Übungen dienen diese Praktika dem Erwerb und der Erprobung berufspraktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten und sind prüfungsimmanente Lehrveranstaltungen mit Zugangsbeschränkungen.

²²⁷ Vgl. Curriculum für das Bachelorstudium Medien- und Kommunikationswissenschaft an der Uni Klagenfurt. (www.uni-klu.ac.at/mk0/studium/pdf/Curr-Bakk2009.pdf) [29.6. 2009]

²²⁸ Gewählt werden kann aus folgenden Praxisfeldern: Printjournalismus, Hörfunkjournalismus, Fernsehjournalismus, Multimediajournalismus, Öffentlichkeitsarbeit, Werbung und Marktkommunikation, Markt- und Meinungsforschung, Medien- und Kommunikationsforschung, Historische Medien- und Kommunikationsforschung sowie Feministische Medien- und Kommunikationsforschung.

In den neuen Studienplänen der Universität Klagenfurt ist beispielsweise ein eigenes Modul „Medienpraxis und Medienkompetenz“ vorgesehen, in welchem in Arbeitsgruppen ein Medienprodukt kreiert werden soll.

Alle übrigen Lehrveranstaltungen, abgesehen von den Vorlesungen, sind prüfungsimmanent und erfordern eine regelmäßige Beteiligung der Studierenden. Die Studierenden an der Universität Salzburg sind verpflichtet, im Rahmen des Bakkalaureatsstudiums mindestens 26 Semesterstunden in Form von prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen zu absolvieren.

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Zu den in den Studienplänen genannten Schlüsselqualifikationen zählen beispielsweise folgende:

- Soziale Kompetenz: Kritisches und vernetztes Denken, Reflexionsvermögen hinsichtlich der gesellschaftlichen Aufgaben und Funktionen der Massenkommunikation sowie der besonderen Verantwortung der Kommunikationsberufe, Fähigkeit zur Teamarbeit;
- Methodenkompetenz: interdisziplinäres Arbeiten, theoretisch und methodisch pluralistischer Zugang bei der Gestaltung von Kommunikationsprozessen bzw. beim Lösen von Problemen;
- Selbstkompetenz: eigenständiger Wissenserwerb.

Die Absolvierung der Pflichtpraxis, der Übungen und Praktika dient auch dem Erwerb von **Schlüsselqualifikationen**, insbesondere im Bereich der sozialen Kompetenzen (Soft Skills), wie etwa Teamfähigkeit oder Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Der Erwerb von **Zusatzqualifikationen** erfolgt zumeist im Rahmen der freien Wahlfächer, die der Ergänzung und Vertiefung dienen und möglichst berufsqualifizierend sein sollen. Je nach Studienschwerpunkt werden Module oder Lehrveranstaltungen aus anderen Studienrichtungen empfohlen (z.B. beim Studienschwerpunkt Journalismus/Innenpolitik Lehrveranstaltungen aus Geschichte und Politikwissenschaft; beim Studienschwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit/Wirtschaft Lehrveranstaltungen aus Psychologie, Betriebswirtschaftslehre/IBWL und Soziologie etc.).

An der Universität Salzburg werden den Studierenden insbesondere die interdisziplinären Angebote im Rahmen des Universitätsschwerpunktes Information and Communication Technologies and Society (ICT&S), der übrigen Universitätsschwerpunkte sowie des Curriculums für Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) empfohlen.

4.7.3 Studium

Nachfolgend wird auf den Studienverlauf bzw. -erfolg der Befragten und auf ihre studienbegleitende Praxiserfahrung bzw. Berufstätigkeit sowie den Erwerb von weiterführenden Qualifikationen eingegangen – Aspekte, die zum späteren Berufserfolg beitragen können.

4.7.3.1 Studienverlauf und Studienerfolg

Die befragten Bachelor-PublizistInnen waren überwiegend recht erfolgreiche Studierende: 73 % der Befragten schlossen ihr Bachelorstudium binnen vier

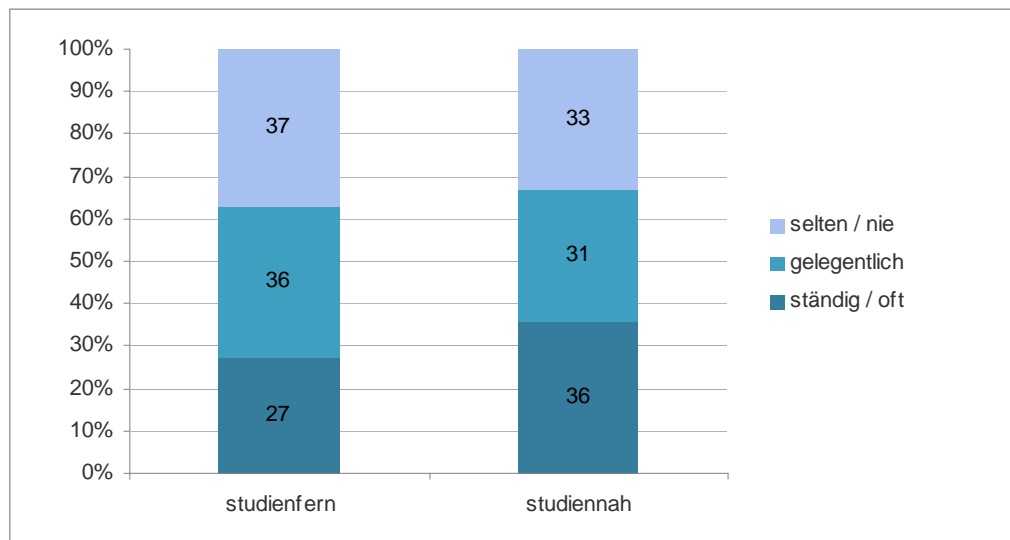
Jahren ab, etwa ein Viertel (24 %) sogar in Mindeststudiendauer (3 Jahre). Weitere 17 % bzw. 7 % brauchten jedoch mehr als neun bzw. mehr als elf Semester. Auch der Notendurchschnitt der befragten Bachelor-PublizistInnen fällt insgesamt recht gut aus, 69 % beenden ihr Studium mit einer durchschnittlichen Leistungsbeurteilung von 2,5 oder besser. 17 % liegen jedoch mit ihrem Notendurchschnitt über 2,5 (bis 4).

Nur 14 % (10 AbsolventInnen) absolvierten im Rahmen des Studiums Auslandsaufenthalte, sechs von ihnen beurteilen die Auslandserfahrung im Nachhinein als zumindest „ziemlich“ hilfreich für den Berufseinstieg.

4.7.3.2 Art und Anzahl der Praxiserfahrungen und Erwerbstätigkeiten während des Studiums

Die meisten der befragten Publizistik-Bachelors (89 %) waren während des Studiums zumindest gelegentlich in studiennahen und/oder -fernen Bereichen berufstätig und sammelten die wichtige Praxiserfahrung. Nur 11 % (8 AbsolventInnen) geben an, selten oder nie einem Nebenjob nachgegangen zu sein, weder in facheinschlägigen, noch in fachfremden Berufen. Insgesamt wurden etwa in gleichem Ausmaß studiennahe bzw. -ferne Nebenjobs ausgeübt – tendenziell aber eher studiennahe Tätigkeiten (siehe Abbildung 23). Immerhin geben 36 % der Befragten an, ständig oder oft einschlägige Nebenjobs gehabt zu haben, weitere 31 % gelegentlich.

Abbildung 23 Berufstätigkeit während des Studiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

4.7.3.3 Weiterbildung und Kompetenzerwerb (innerhalb und außerhalb von Hochschulen, während des Studiums und nach dem Studium, Themenbereiche)

Zusatzqualifikationen sind gerade für Publizistik-AbsolventInnen sehr wichtig, um sich von der zahlreichen Konkurrenz aus verschiedensten Bildungsniveaus

abzugrenzen (vgl. Kapitel 4.7.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt). Die befragten Publizistik-Bachelors sind, dem Trend folgend, sehr weiterbildungsfreudig: Mehr als zwei Drittel der Befragten (69 %) haben bereits Zusatzqualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten erworben. Dabei bildete sich der Großteil jener, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben, im Kommunikations- (46 %), Sprachen- (38 %) und EDV-Bereich (23 %) weiter (Mehrfachnennungen waren möglich).

4.7.4 Berufserfolg

Im folgenden Abschnitt wird der Erfolg bei der Arbeitssuche und der Berufseinstieg der BachelorabsolventInnen in Publizistik- und Kommunikationswissenschaft evaluiert. Potenziell auftretende Schwierigkeiten werden erläutert.

4.7.4.1 Bewerbungsphase und Berufseinstieg

In diesem Abschnitt wird auf den Übertritt ins Erwerbsleben fokussiert. ExpertInnen und Befragte äußern sich zu verschiedenen Aspekten des Berufseinstiegs, wie Bewerbungsstrategien, Dauer der Arbeitssuche aber auch Problemen bei der Stellensuche.

4.7.4.1.1 Dauer der Arbeitssuche

Nur 9 % (6 RespondentInnen) der Bachelor-PublizistInnen waren seit Studienabschluss noch nie berufstätig, zumeist aufgrund eines aufbauenden Studiums. Die übrigen Befragten schaffen den Berufseinstieg recht schnell: 56 % arbeiten binnen eines Monats nach dem Bachelorabschluss, ein weiteres knappes Drittel (30 %) beginnt bis zu einem halben Jahr danach zu arbeiten, wenngleich nicht immer in facheinschlägigen Tätigkeiten. KeineR der Befragten gibt an, trotz Suche erfolglos geblieben zu sein, und nur 8 % suchen länger als ein halbes Jahr nach Arbeit.

4.7.4.1.2 Bewerbungsstrategien (Wege und Erfolg der Strategien) und MitarbeiterInnenrekrutierung

Die Branchen des Journalismus und der Neuen Medien sind stark durch eine Rekrutierungspraxis gekennzeichnet, die auf (ehemalige) freie MitarbeiterInnen sowie PraktikantInnen zurückgreift, das heißt jene Personen, die sich bereits positiv bewährt haben. Weitere Netzwerke (z.B. Empfehlungen in der Branche) spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei Jobsuche und MitarbeiterInnenrekrutierung. Vor allem im PR-Bereich wird primär aus den „eigenen Reihen“ rekrutiert. Diese Rekrutierung hat den Vorteil, dass Bewerbungsprozedere vermieden werden können und Personen „aufgenommen“ werden, die empfohlen und bereits gekannt werden.

„Die große Zahl rekrutiert sich für gewisse Positionen Leute aus dem eigenen Unternehmen oder zum Beispiel durch Empfehlungen.“²²⁹

Nur wenige Unternehmen verwenden Printmedien und Online-Jobbörsen wie zum Beispiel die Online-Presse, Plattformen an Universitätshomepages, die Jobbörse

²²⁹ Franz Bogner, Lehrer an der FH Joanneum, Journalismus und Unternehmenskommunikation.

des PR-Verbandes (www.prva.com), JOBkralle (Jobanzeigen Suchmaschine) oder die Jobbörse des BFI.

4.7.4.1.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Grundsätzlich sehen sich die AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (einerlei ob Bachelor- oder Masterabschluss) mit einer hohen Konkurrenz – ob der Fülle der AbsolventInnen – am Arbeitsmarkt konfrontiert. Hinzu kommt die Konkurrenz mit AbsolventInnen anderer Disziplinen, da es sich bei dem Studium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft nicht um eine Berufsausbildung im klassischen Sinne handelt. BachelorabsolventInnen ohne Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen haben gemäß ExpertInnenbefragung schlechte Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg.

Als Hauptproblem für BerufsanfängerInnen mit Bachelorabschluss im deutschsprachigen Raum kann jedoch – laut ExpertInnen – das schlechte Image des neuen Abschlusses am Arbeitsmarkt identifiziert werden. Darüber hinaus herrschen nach Meinung der ExpertInnen noch zu diffuse Vorstellungen über den Abschluss. Personalverantwortliche wissen oftmals nicht, was sie von dieser Ausbildung erwarten können.

„Die zuständigen Leute, glaube ich, wissen noch nicht so genau, wie die Ausbildungsinhalte sind. Ich glaube hier muss noch erst ein Erfahrungswert entstehen, damit sich ein klares Image bildet.“²³⁰

Hinzu kommt der „schlechte Ruf“ des Studiums Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Dieses Studium wird von vielen ExpertInnen als „Allerweltsstudium“ betrachtet.

Die ExpertInnen bemängeln, dass sich viele BachelorabsolventInnen selbst noch nicht darüber im Klaren sind, was sie beruflich erreichen wollen und über welche Fähigkeiten sie verfügen. Dies wird auf die zu kurze Studiendauer des Bachelorstudiums, auf das damit in Zusammenhang stehende jüngere Alter und auf den Umstand, dass es in drei Jahren (Dauer eines Bachelorstudiums) oft nicht möglich ist, genügend praktische Erfahrung zu sammeln, zurückgeführt.

„Ein Problem von BachelorabsolventInnen ist das fehlende Profil. Die Kehrseite des breiten Backgrounds ist, dass BachelorabsolventInnen nicht genau wissen, wofür sie sich bewerben und was sie in der Praxis konkret machen wollen.“²³¹

Über die zukünftige Imageentwicklung des Bachelorstudiums sind sich die ExpertInnen noch nicht einig. Für die einen ist es noch unklar, wie sich das Image von BachelorabsolventInnen bei den Unternehmen entwickeln wird, andere erwarten einen positiven Verlauf. Die Imageentwicklung ist von den zukünftigen Erfahrungen mit Bachelors abhängig.

Die sehr kritische Einschätzung der ExpertInnen findet sich bei den Befragten nur zum Teil wieder: Etwas mehr als die Hälfte (55 %) jener Publizistik-BachelorabsolventInnen, die bereits auf Arbeitssuche waren, geben an, bisher keine Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben. Wenn allerdings Probleme bei der Jobsuche auftraten, führen die RespondentInnen dies vor allem auf ein geringes Stellenangebot zurück (41 %, 11 Nennungen). Aber auch die Arbeitsbedingungen (22 %, 6 Nennungen) sowie verlangte Spezialkenntnisse und zu

²³⁰ Franz Bogner, Lehrer an der FH Joanneum, Journalismus und Unternehmenskommunikation.

²³¹ Susanne Wegscheider, Geschäftsführerin bei com_unit, ein Unternehmen für Public Relations.

wenig Berufserfahrung (jeweils 19 %, 5 Nennungen) werden relativ häufig als Hindernisgründe ins Treffen geführt.

4.7.4.2 Erwerbsverlauf

Der folgende Abschnitt handelt vom Berufsleben nach dem Studium und beschäftigt sich mit Eintrittsalter, Art der Beschäftigung seit Studienabschluss, Interesse an und Art der weiterführenden Ausbildungen, sowie Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel.

4.7.4.2.1 Berufseintrittsalter nach dem Studium

Im Durchschnitt beginnen die befragten Publizistik-BachelorabsolventInnen²³² mit 25 Jahren zu arbeiten – für AbsolventInnen eines Bachelorstudiums ist das Berufseinstiegsalter also relativ hoch (die Mindeststudiendauer für ein Bachelorstudium beträgt 3 Jahre).

4.7.4.2.2 Die Zeit zwischen Bachelorabschluss und Befragungszeitpunkt

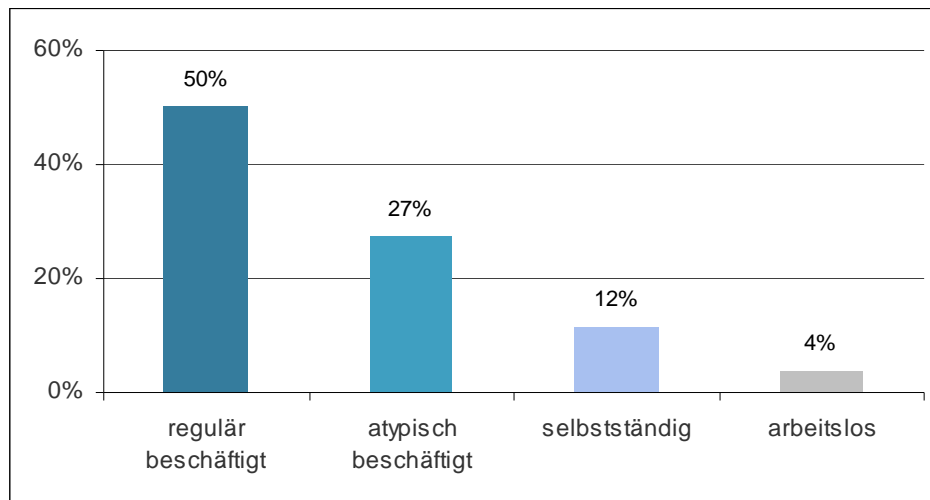
Beim Großteil der befragten Publizistik-AbsolventInnen (rund 76 %) liegen zwischen Befragungszeitpunkt (Februar 2010) und Bachelorabschluss zwei bis vier Jahre – im Durchschnitt etwa drei bis dreieinhalb Jahre. Bei den übrigen sind seit Studienabschluss bis zu sechs Jahre vergangen.

Diese Zeit seit dem Bachelorabschluss verbrachten die Befragten nach eigenen Einschätzungen im Durchschnitt zu 50 % in regulärer und zu 27 % in atypischer Beschäftigung (siehe Abbildung 24)²³³. Durchschnittlich 12 % der Zeit waren sie selbstständig erwerbstätig. Arbeitslosigkeit spielt hingegen eher eine untergeordnete Rolle (4 % der Zeit seit Studienabschluss).

²³² Die BachelorabsolventInnen der erhobenen Stichprobe waren zum Zeitpunkt der Befragung maximal 31 Jahre alt.

²³³ „Regulär beschäftigt“ bedeutet mindestens 36 vertragliche Wochenarbeitsstunden und nur einen ArbeitgeberIn, unter „atypisch“ fallen Dienstverhältnisse mit einer vertraglichen Wochenarbeitsdauer von weniger als 36 Stunden sowie Beschäftigungsverhältnisse auf Werkvertragsbasis und mit mehreren DienstgeberInnen gleichzeitig.

Abbildung 24 Beschäftigungsverhältnisse vom Studienabschluss bis heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=58 (reguläre Beschäftigung), n=62 (atypische Beschäftigung), n=62 (Selbstständigkeit), n=61 (Arbeitslosigkeit)

Die Prozentangaben repräsentieren den/die durchschnittliche/n Befragte/n und beziehen sich auf den Zeitraum von Studienabschluss bis zum Befragungszeitpunkt, aufgrund der ungefähren retrospektiven Schätzung ergibt die Summe der Zeitanteile nicht unbedingt 100 %.

4.7.4.2.3 Phasen der regulären Erwerbstätigkeiten (und beruflichen Positionen)

Für AbsolventInnen eines Bachelorstudiums ist es in den genannten Berufsfeldern bzw. Branchen üblich, eine Berufslaufbahn als AssistentIn zu beginnen; sowohl in PR- bzw. Werbeagenturen, in Marketingabteilungen, in Redaktionen oder Presseferaten als auch in der Personalberatung ist dies der Fall. Aber auch in der Medienanalyse werden BachelorabsolventInnen wie alle BerufsanfängerInnen anfangs als Assistenz in der Redaktion und nach einer bestimmten Einarbeitungszeit oft in der KundInnenbetreuung eingesetzt.

Die Unternehmen in den Kommunikationsbranchen machen bei BerufsanfängerInnen üblicherweise keine großen Unterschiede hinsichtlich der Höhe des Abschlussgrades eines Studiums. Auch Master- bzw. MagisterabsolventInnen erhalten anfangs keine Führungsposition. Diese müssen ebenfalls die übliche Einarbeitungsphase durchlaufen.

4.7.4.2.4 Die berufliche Situation nach dem Studienabschluss

Abgesehen von jenen sechs RespondentInnen, die bis zum Befragungszeitpunkt noch nicht berufstätig waren, arbeiteten mehr als die Hälfte (55 %) der Publizistik-Bachelors in einem Angestelltenverhältnis, wobei nur 4 AbsolventInnen eine Leitungsfunktion ausübten. 31 % waren in ihrem Einstiegsjob als freieR MitarbeiterIn tätig und weitere 14 % selbstständig erwerbstätig.

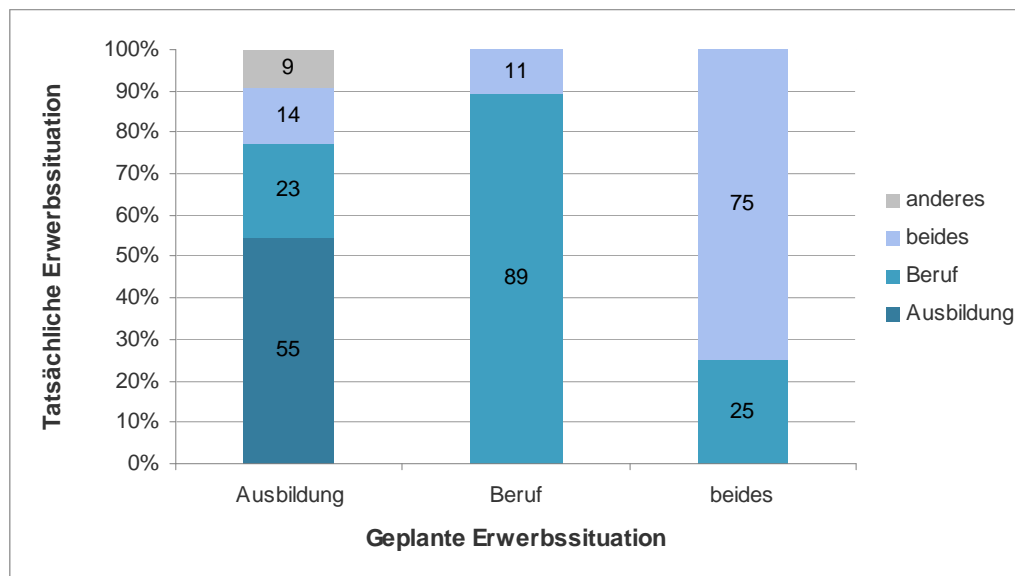
Die fachliche Adäquanz von Studium und Einstiegsberuf ist allerdings nur teilweise gegeben, 50 % der berufstätigen Publizistik-BachelorabsolventInnen sehen „wenig“ bis gar keinen inhaltlichen Zusammenhang zwischen ihrem Einstiegsberuf und dem Studium (z.B. BehindertenbetreuerIn, Verkaufs-/VertriebsmitarbeiterIn). Die anderen 50 % geben hingegen an, dass ihr damaliger Beruf zumindest „ziemlich viel“ mit ihrem Studium zu tun hatte (z.B. JournalistIn, PR-Mitarbeit).

4.7.4.2.5 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss und das Interesse an einer Fortführung des Studiums

Mehr als die Hälfte (53 %) der befragten Publizistik-AbsolventInnen plante, nach dem Bachelorabschluss gleich ins Erwerbsleben einzusteigen, weitere 11 % (8 AbsolventInnen) wollten danach arbeiten aber auch eine weitere Ausbildung anschließen und ein knappes Drittel (31 %) strebte vor allem eine weiterführende Ausbildung an. Demnach wollten etwa zwei Drittel (64 %) nach dem Bachelor zumindest teilweise in den Beruf einsteigen.

Wunsch und Realität stimmen für die befragten Bachelor-PublizistInnen weitgehend überein (vergleiche Abbildung 25): 89 % der befragten PublizistikabsolventInnen, die nach dem Studienabschluss den Einstieg ins Erwerbsleben planten, waren unmittelbar danach auch tatsächlich berufstätig. Auch die Gruppe von AbsolventInnen, die sowohl Beruf als auch eine weitere Ausbildung anstrebten, setzte dies überwiegend um (75 %). Jene AbsolventInnen, die nach ihrem Bachelorabschluss vor allem eine weitere Ausbildung anstrebten, setzten diesen Plan zwar großteils um (68 %), jedoch kombinierten einige der Weiterbildungswilligen – entgegen ihren ursprünglichen Plänen – Ausbildung und Berufstätigkeit (14 %, 3 AbsolventInnen) oder waren ausschließlich berufstätig (23 %, 5 AbsolventInnen).

Abbildung 25 Vergleich der geplanten und tatsächlichen Erwerbssituation nach Abschluss des Bachelorstudiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=67)

Laut ExpertInnenmeinung können sich höhere oder zusätzliche Abschlüsse (z.B. postgraduale Lehrgänge) sehr positiv auf die Karriereperspektiven auswirken (vgl. Kapitel 4.7.4.4). Insgesamt entscheiden sich 47 % der befragten PublizistInnen im Laufe des Betrachtungszeitraums für ein weiterführendes Studium, wobei mehr als die Hälfte jener AbsolventInnen, die weiterstudieren, ein

Masterstudium wählen (52 %), die übrigen wählen vor allem andere Studien. Ein weiterführendes „Vollzeitstudium“ kommt aber für knapp die Hälfte (49 %) der Weiterstudierenden nicht in Frage, die übrigen widmen sich im Laufe der Zeit durchschnittlich zwei bis drei Semester ausschließlich dem Studium, den Rest der Zeit sind sie zumindest teilzeitbeschäftigt.

4.7.4.2.6 Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel

Etwas mehr als ein Drittel der befragten erwerbstätigen Bachelor-PublizistInnen (37 %) haben noch nicht ihre Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen gewechselt. Demgegenüber hat ein knappes Drittel (30 %) bisher ein- bis zweimal den Job gewechselt und ein weiteres Drittel (33 %) sogar öfter.

4.7.4.3 Die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt

Im folgenden Abschnitt wird die berufliche Situation der AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt dargestellt. Hierbei geht es um Art des Arbeitsverhältnisses sowie der Position, um Einkommen, Arbeitszeit, Karrierechancen sowie Zufriedenheit mit der Stelle und dem gewählten Studium.

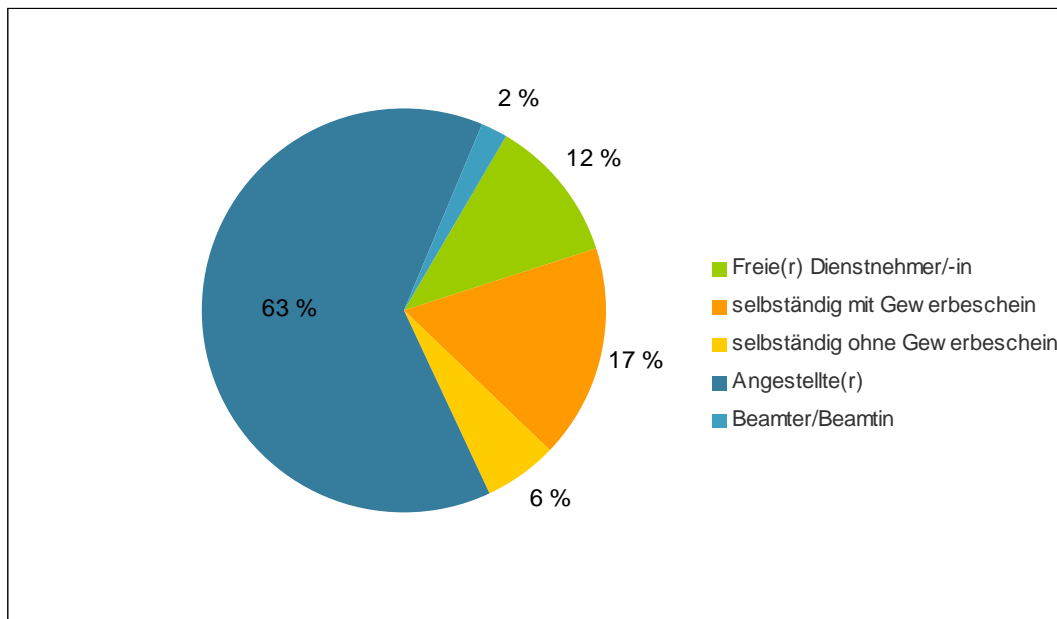
4.7.4.3.1 Art des Beschäftigungsverhältnisses (inkl. Beschäftigungsbedingung wie Befristung)

Nach Meinung der ExpertInnen unterscheidet sich die Art der Beschäftigungsverhältnisse nicht nach Höhe des akademischen Abschlusses. Mit Ausnahme des PR-Bereiches und des Personalvermittlungsbereiches, in denen Normalarbeitsverhältnisse vorherrschen, verläuft der Berufseinstieg in Kommunikationsberufen in der Regel über freie Mitarbeit bzw. über freie Dienstverträge. Außerdem ist zunächst ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis üblich. Hat sich der/die MitarbeiterIn dann bewährt, erfolgt im Regelfall ein Vollzeitstellenverhältnis.

Nur 9 % (6 RespondentInnen) waren, wie bereits erwähnt, seit Studienabschluss noch nicht erwerbstätig, etwa drei Viertel der Befragten (74 %) sind aber zurzeit berufstätig, weitere 7 % (5 RespondentInnen) sind derzeit auf Jobsuche und die übrigen 10 % (7 AbsolventInnen) sind laut ihren Angaben gegenwärtig weder auf Arbeitssuche noch in Beschäftigung.

Die Mehrheit der berufstätigen RespondentInnen ist derzeit angestellt (rund 64 %), eineR der Befragten ist Beamter/Beamtin (2 %). Darüber hinaus ist ein knappes Viertel (23 %) der Publizistik-Bachelors selbstständig erwerbstätig und weitere 12 % der Befragten arbeiten gegenwärtig als freie DienstnehmerInnen (vergleiche Abbildung 26).

Abbildung 26 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=52)

Die Angestellten, der Beamte/die Beamtin und die freien DienstnehmerInnen unter den BachelorabsolventInnen befinden sich überwiegend in unbefristeten (70 %) Dienstverhältnissen, Leitungsfunktionen bekleiden jedoch nur sieben von ihnen (rund 18 %). Der Großteil der erwerbstätigen Publizistik-Bachelors (75 %) hat unabhängig vom Erwerbsstatus zurzeit eineN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn.

Fast drei Viertel (71 %) der erwerbstätigen Bachelor-PublizistInnen sind zum Befragungszeitpunkt vollzeitbeschäftigt (mehr als 36 Stunden pro Arbeitswoche). Insgesamt verdienen die Befragten recht gut und verfügen über ein durchschnittliches Monatsnettoeinkommen von 1450 Euro.

4.7.4.3.2 Tätigkeitsfeld

Die Beschäftigungsbereiche der Bachelor-PublizistInnen sind, wie auch von den ExpertInnen konstatiert, sehr vielseitig, wobei auch in der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit die fachliche Adäquanz von den Befragten sehr differenziert eingeschätzt wird.

Die genannten Berufsbezeichnungen beinhalten facheinschlägige Tätigkeiten wie zum Beispiel MitarbeiterIn im PR oder Marketingbereich, JournalistIn oder KommunikationstrainerIn. Als fachfremde Berufe werden beispielsweise VerkäuferIn, KellnerIn oder FitnesstrainerIn genannt. Einige der RespondentInnen nennen aber durchaus einschlägige Berufe in Zusammenhang mit mangelnder fachlicher Adäquanz (z.B. im PR und Marketingbereich). Korrespondierend zu den Berufsbezeichnungen reichen die angegebenen Tätigkeiten von Medien- und Pressearbeit, PR-Beratung bzw. Management über Recherche und journalistische Tätigkeiten bis hin zu Verkaufs- und Bürotätigkeiten.

4.7.4.3.3 Berufliche Stellung

Die befragten Bachelor-PublizistInnen befinden sich etwa drei Jahre nach Studienabschluss noch größtenteils in Positionen ohne Leitungsfunktion (80 %).

4.7.4.3.4 Unternehmensgröße und Branchen

Die meisten der erwerbstätigen RespondentInnen (60 %) arbeiten in Klein- und Kleinstbetrieben (0 bis 50 MitarbeiterInnen), für Großunternehmen (mehr als 249 MitarbeiterInnen) sind 15 % der Bachelor-PublizistInnen tätig und in Betrieben mittlerer Größe (51 bis 250 MitarbeiterInnen) ist etwa ein Viertel der Befragten (23 %) beschäftigt.

Dabei sind die Befragten schwerpunktmäßig im Dienstleistungssektor (rund 39 %) und im Bereich Rundfunk-/Fernseh-/Nachrichtentechnik (23 %) tätig. Die übrigen erwerbstätigen Publizistik-BachelorabsolventInnen verteilen sich auf andere Branchen (siehe Tabellenband).

4.7.4.3.5 Einkommen

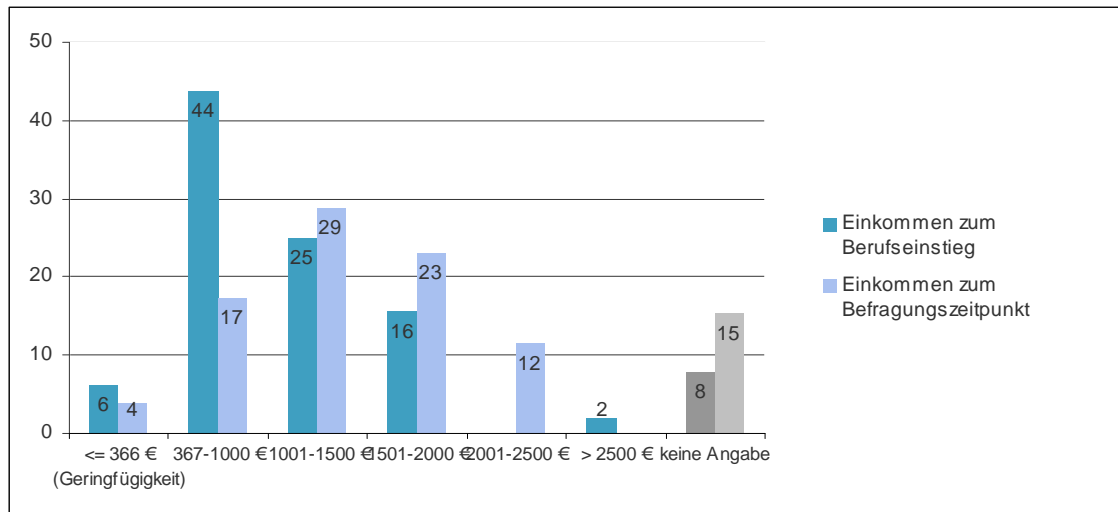
Die Frage nach dem Einstiegsgehalt (brutto monatlich, ohne 13. und 14. Monatsgehalt) von BachelorabsolventInnen beantworten die ExpertInnen wie folgt:

In den befragten Unternehmen der Personalvermittlung bzw. -beratung erhalten BachelorabsolventInnen ohne Berufserfahrung ein Einstiegsgehalt von ca. 1730 Euro. Der Grad der Ausbildung wird zusätzlich honoriert, nach Kollektivvertrag. Aber falls einE MasterabsolventIn nicht mehr Berufserfahrung als einE BachelorabsolventIn vorweisen kann, orientiert sich die Entlohnung am Bachelorabschluss.

Die ExpertInnen aus der PR-Branche nennen für BachelorabsolventInnen einen Betrag zwischen 1600 Euro und 2000 Euro. Dieses Einstiegsgehalt ist gemäß ExpertInnenbefragung um etwa 500 Euro niedriger als bei Master- bzw. MagisterabsolventInnen.

Nach ihrer Einkommenssituation befragt, zeigt sich bei den PublizistikabsolventInnen, dass sich die Einkommenssituation der erwerbstätigen RespondentInnen gegenüber dem ersten Job nach dem Bachelorabschluss deutlich verbessert hat: Im Einstiegsjob stand den AbsolventInnen laut ihren Angaben ein durchschnittliches Monatsnettoeinkommen von 1000 Euro (Median) zur Verfügung, heute (Februar 2010) verdienen sie im Durchschnitt 1450 Euro netto pro Monat (Median). Sie liegen damit im Einstiegsjob deutlich unterhalb der von den ExpertInnen genannten Einkommensbandbreite – vermutlich eine Folge der üblichen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse am Beginn einer Berufskarriere in diesem Tätigkeitsbereich.

Abbildung 27 Monatliches Nettoeinkommen beim Berufseinstieg und zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=64 (Berufseinstieg) und n=52 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Die Hälfte der Befragten (50 %) verdiente im ersten Job nach Studienabschluss maximal 1000 Euro, und nur 17 % waren in den oberen Einkommenskategorien zu finden (siehe Abbildung 27). Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) verfügen immerhin 35 % über ein gehobenes Monatsnettoeinkommen (1501 Euro und mehr).

Auch unter Betrachtung des durchschnittlichen Nettoverdienstes je Arbeitsstunde zeigt sich ein deutlicher Einkommenszuwachs: Das durchschnittliche Einkommen (Median) zum Befragungszeitpunkt (rund 9,4 Euro) ist fast um zwei Euro höher als jenes zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs (rund 7,5 Euro).

4.7.4.3.6 Realisierte und gewünschte Arbeitszeit

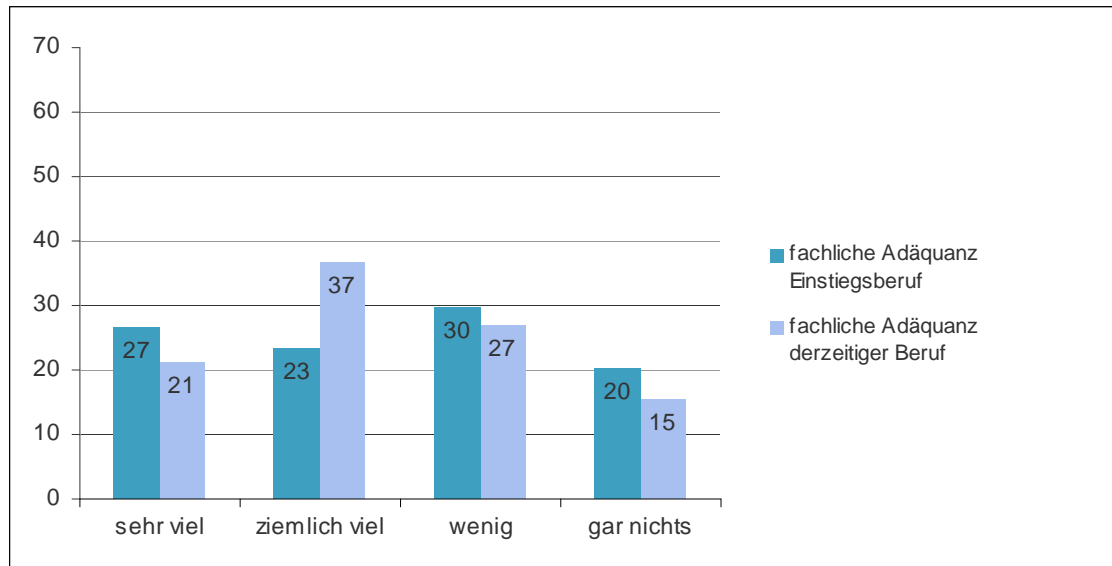
Der Großteil (82 %) der befragten erwerbstätigen Bachelor-PublizistInnen ist mit ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zufrieden – nur sieben AbsolventInnen äußern Unzufriedenheit.

Nach der Übereinstimmung von vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche gefragt, gibt ein Großteil der Befragten an (61 %), Mehr- oder Überstunden zu leisten.

4.7.4.3.7 Positionale und fachliche Adäquanz

Die fachliche Adäquanz zwischen Studium und Beruf ist, wie bereits erwähnt, nur teilweise gegeben. Gegenüber dem ersten Job nach Studienabschluss sind im derzeitigen Beruf aber etwas mehr Publizistik-BachelorabsolventInnen der Meinung, dass ihr Beruf in fachlicher Hinsicht mit dem Studium zu tun hat (vergleiche Abbildung 28). Immerhin glaubt ein gutes Drittel (37 %) der Befragten, dass ihr derzeitiger Beruf „ziemlich viel“ mit dem Studium zu tun hat, weitere 21 % sehen sogar „sehr viel“ inhaltliche Übereinstimmung.

Abbildung 28 Vergleich fachliche Adäquanz erster und derzeitiger Beruf: „Mein erster/derzeitiger Beruf hat ... mit meinem Studium zu tun.“



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=64 (Berufseinstieg) und n=52 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Hinsichtlich der positionalen Adäquanz ist etwa die Hälfte (49 %) der befragten PublizistInnen der Ansicht, dass ihr Bachelorabschluss ideal für ihren aktuellen Job ist. Einen höheren Abschluss (Master, Magister oder noch höher) sehen 18 % der RespondentInnen als passend für ihre derzeitige Tätigkeit an. Weitere 29 % glauben allerdings, dass Matura oder eine Lehre ausreichen würden. Einerseits entsteht dieser Eindruck vermutlich aufgrund fachlich inadäquater Tätigkeiten, andererseits spricht er auch dafür, dass PublizistInnen zunehmend mehr Konkurrenz aus verschiedenen Bildungsniveaus gegenüberstehen.

4.7.4.3.8 Arbeitszufriedenheit

Trotz der eher kritischen Einschätzungen seitens der Befragten hinsichtlich der fachlichen Adäquanz ihrer Tätigkeiten bezeichnen gut zwei Drittel (67 %) der erwerbstätigen Bachelor-PublizistInnen ihren aktuellen Job als ihren angestrebten Beruf. Noch höher ist sogar die Arbeitszufriedenheit, rund 89 % zeigen sich zumindest „ziemlich zufrieden“ mit ihrem gegenwärtigen Job.

4.7.4.4 Einschätzung der beruflichen Karriere- und Entwicklungsperspektiven vonseiten der UnternehmerInnen und vonseiten der AbsolventInnen

Grundsätzlich attestieren die befragten Unternehmen der Kommunikationsbranche BachelorabsolventInnen dieselben Aufstiegschancen bzw. Karrieremöglichkeiten wie AbsolventInnen mit einem Master-, Magister- oder DI-Abschluss. Die Karrieremöglichkeiten sind gemäß den ExpertInnen hauptsächlich von der Persönlichkeit, der Selbstständigkeit, der Führungskompetenz, dem individuellen Engagement und der Bereitschaft zur Weiterbildung abhängig. So ist ein BachelorabsolventIn – vorausgesetzt sie/er bringt die geforderten Kompetenzen

mit – ebenfalls „in der Lage“, zum Beispiel den Posten eines Senior Consultant, eines/einer TeamleiterIn, eines/einer GesamtleiterIn oder eines/einer GeschäftsführerIn zu erreichen.

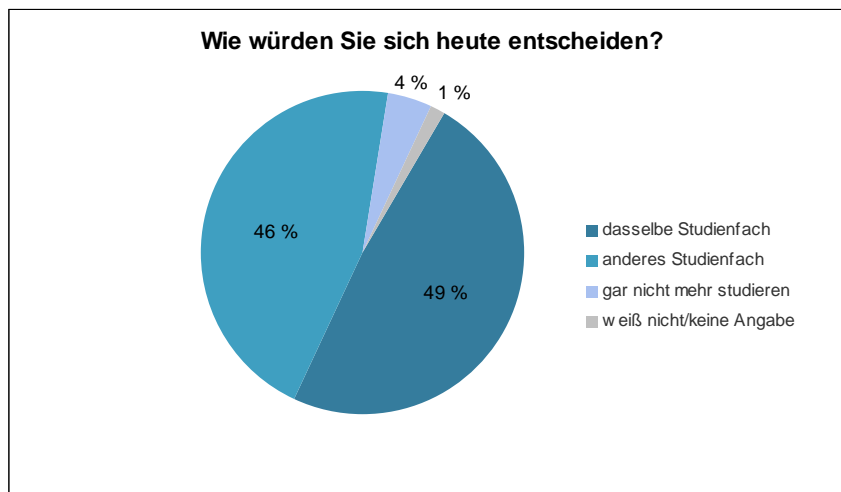
„Ich habe hervorragende Mitarbeiter mit Maturaniveau, die sich weiterentwickelt haben. Ich kann nicht behaupten, dass Masterabsolventen unterschiedliche Karrieremöglichkeiten offen stehen. Ich finde aber, dass die Sache noch etwas jung ist, um hier über einen breiten Erfahrungsschatz zu verfügen.“²³⁴

Dennoch lautet der Grundtenor unter den ExpertInnen: Obwohl persönliche und soziale Kompetenzen sowie entsprechende Zusatzqualifikationen von den Unternehmen als sehr wichtig erachtet werden, wirkt sich ein höherer Abschluss (Master, PhD) oder zusätzlicher Abschluss (z.B. Abschluss eines Postgraduate Lehrgangs oder eines zusätzlichen Bachelorprogramms) oder eine zusätzliche Weiterbildung bzw. kontinuierliche Fortbildung positiv auf den Karriereverlauf aus. Dies ist auf den Trend zur Höherqualifizierung sowie auf die gegenwärtige Wissensgesellschaft zurückzuführen.

4.7.4.5 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl

Im Nachhinein sind die befragten Publizistik-Bachelors hinsichtlich ihrer Studienwahl geteilter Meinung (siehe Abbildung 29): Zwar würde sich knapp die Hälfte der Befragten (49 %) wieder für ein Publizistik-Bachelorstudium entscheiden, fast ebenso viele (46 %) würden sich aber aus heutiger Sicht für ein anderes Fach entscheiden oder sogar nicht mehr studieren (4 %, 3 RespondentInnen).

Abbildung 29 Studienwahl heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{PuK}=70$)

²³⁴ Erich Pellech, Geschäftsführer von Meta Communication International GmbH, Internationale Medienbeobachtung und Analyse.

4.7.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)

Die befragten Unternehmen der *PR-Branche* attestieren BachelorabsolventInnen gleiche Einstiegschancen in den Assistenzbereich wie MasterabsolventInnen, da die Anforderungen, die an UniversitätsabsolventInnen gestellt werden, nicht nur das inhaltliche Know-how betreffen, sondern die während des Studiums gesammelte berufliche Erfahrung für den erfolgreichen Berufseintritt ausschlaggebend ist.

Die Jobchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft sind im Bereich der *Personalvermittlung und -beratung* ebenso gleich hoch, da es in diesem Sektor gemäß ExpertInnenbefragung keine reinen AkademikerInnenstellen gibt. Die gleichen Stellen werden genauso mit Personen mit anderem bzw. niedrigerem Abschluss besetzt. Einschlägige Berufserfahrung, Kenntnisse über Berufsgruppen und Interesse für unterschiedliche Lebenshintergründe von Personen sind in diesem Beschäftigungssegment die Einstellungskriterien.

„Es stehen in unserem Bereich die Chancen nicht schlecht, aber es kommt auf andere Komponenten an. Es kommt vor allem auf die folgenden Komponenten an: Man muss sich für verschiedene Personen mit verschiedenen Hintergründen interessieren.“²³⁵

Dasselbe gilt für den Einstieg als Assistenz in den Bereich *Marketing/Werbung*: Dort gilt, dass berufliche Erfahrung und persönliche Fähigkeiten weit wesentlichere Einstiegsvoraussetzungen darstellen als ein Universitätsabschluss. Mit entsprechender Qualifikation, hat einE BachelorabsolventIn somit dieselben Einstiegschancen wie einE MasterabsolventIn. ArbeitsmarktexpertInnen gehen für den Zeitraum bis 2012 davon aus, dass in den österreichischen Werbeagenturen der Bedarf an MitarbeiterInnen merklich zurückgeht. Die künftige Arbeitsmarktsituation ist daher in diesem Tätigkeitsfeld als unsicher zu werten, sowohl für Bachelor- als auch für MasterabsolventInnen.

Da in Einstiegspositionen Bachelors tendenziell niedriger entlohnt werden als AbsolventInnen mit höherem Abschluss, liegt hier aus Sicht der Unternehmen ein Vorteil von BachelorabsolventInnen gegenüber MasterabsolventInnen; vor allem in Branchen, in denen es vor allem auf persönliche Kompetenzen wie zum Beispiel sprachliche Ausdrucksfähigkeit, strukturiertes Arbeiten, schnelle Auffassungsgabe etc. ankommt und weniger auf das inhaltliche Know-how. In diesen Fällen kann ein Bachelor als „Sprungbrett“ für die weitere berufliche Entwicklung dienen.

„Es ist ja immer ein Vorteil für ein Unternehmen, Mitarbeiter preisgünstiger gewinnen zu können. Das Unternehmen hat eine Garantie, eine Vorausbildung zu haben, auf die die Mitarbeiterausbildung noch darauf gesetzt wird. Ich meine, dass so ein Studium light einem zunächst entgegenkommt.“²³⁶

Hinsichtlich der Aufstiegs- und Karrierechancen führen die ExpertInnen jedoch an, dass ein höherer akademischer Abschluss von Vorteil für die Karriere ist, da sich einerseits die fachlichen Qualifikationen intensivieren und andererseits auf diese Weise Leistungsbereitschaft und Engagement bewiesen werden kann. Das gilt für alle genannten Branchen, insbesondere aber für Funktionen, die mit Prestige einhergehen (z.B. GeschäftsführerInnenpositionen).

²³⁵ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

²³⁶ Erich Pellech, Geschäftsführer von Meta Communication International GmbH, Internationale Medienbeobachtung und Analyse.

4.7.6 Empfehlungen der ExpertInnen

- Praxis

Praxiserfahrung ist nach wie vor ein Einstellungskriterium in allen genannten Branchen. Trotz der verhältnismäßig kurzen Studienzeit von BachelorabsolventInnen darf darauf nicht verzichtet werden.

„Praktika sind einer der wesentlichen Faktoren, um überhaupt einsteigen zu können. Bei uns hat kein Bachelor eine Chance, wenn nicht bereits ein Praktikum absolviert wurde.“²³⁷

Durch Praktika werden einerseits theoretische und fachliche Kenntnisse angeeignet. Andererseits können Schlüsselkompetenzen erworben und Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen geknüpft werden. Wichtig ist es gemäß ExpertInnenbefragung, sich über die Ausbildungs- und Studieninhalte hinaus Perspektiven zu verschaffen und Fähigkeiten in speziellen Bereichen zu erlangen. Auf diese Weise ist es möglich, sich beim Berufseinstieg von anderen BewerberInnen abzuheben.

„Absolventen können oft nicht einmal einen Brief schreiben. Ein guter Rat ist die Praxiserfahrung, damit wichtige Sachen nicht erst nach Abschluss des Studiums gelernt werden.“²³⁸

Insbesondere im Journalismus ist es ein Um und Auf, sich gegen die große Konkurrenz durchsetzen zu können. Wer in den Journalismus einsteigen möchte, sollte sich gemäß den befragten ExpertInnen neben dem Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaften schon möglichst früh entsprechende Berufserfahrung aneignen, zum Beispiel durch Praktika bei Verlagen und Publikationen oder Lokalzeitungen oder freie Berichte in Kleinzeitschriften. Wer bei der Bewerbung ein vielseitiges Portfolio von Artikeln und Kritiken mitbringt, hat nach Studienabschluss die besseren Chancen, in den Journalismus einzusteigen, so die ExpertInnen.

Für BerufsanfängerInnen sind Traineeships besonders empfehlenswert, da so Erfahrungen gewonnen werden können und Beweglichkeit im Job bewiesen wird, vorzugsweise bei Unternehmen mit internationalem Namen, da ein „guter Name“ für Kompetenz steht.

- Zusatzqualifikationen

Das Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft ist keine Berufsausbildung und bereitet nicht auf klar definierte Tätigkeiten vor. Viele der erwähnten Berufsmöglichkeiten richten sich deshalb nicht ausschließlich an AbsolventInnen der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, sondern stehen auch anderen SozialwissenschaftlerInnen und auch GeisteswissenschaftlerInnen offen. Umso wichtiger ist es, bereits während des Studiums durch die Wahl der Nebenfächer und Studienschwerpunkte oder in Praktika und Semesterjobs Zusatzqualifikationen, Praxisbezug und Berufserfahrung zu gewinnen, etwa in Methodenlehre, Statistik, Informatik, in den (Neuen) Medien, und sich so Kontakte und damit ein Beziehungsnetz aufzubauen (Networking).

²³⁷ Susanne Wegscheider, Geschäftsführerin bei com_unit, ein Unternehmen für Public Relations.

²³⁸ Erich Pellech, Geschäftsführer von Meta Communication International GmbH, Internationale Medienbeobachtung und Analyse.

- Interesse und Persönlichkeit

Besonders wichtig für BerufsanfängerInnen in Kommunikationsbranchen ist es, neugierig, interessiert, aktiv und kreativ zu sein sowie ein hohes Maß an sozialer Intelligenz mitzubringen. Gerade am Anfang vieler Berufslaufbahnen ist eine hohe Frustrationstoleranz vonnöten. Das gilt insbesondere für den Bereich Journalismus, da viel Flexibilität und Einsatz verlangt wird, die Einstiegsbeschäftigungsverhältnisse oft prekär und die Arbeitszeiten sehr hoch sind. Vor Redaktionsschluss wird oft bis nach Mitternacht gearbeitet.

„Wichtig, den jungen Menschen mitzugeben ist auch, dass sie darauf achten sollen, dass sie etwas machen, was ihnen Spaß macht und sie interessiert. Damit sie später nicht immer auf die Uhr sehen müssen und auf den Urlaubsposten warten müssen.“²³⁹

Darüber hinaus raten die ExpertInnen, den ersten Arbeitsplatz als Investition in die Zukunft zu sehen. Die Entscheidung für ein Unternehmen sollte sich demgemäß nicht primär nach dem Gehalt richten, sondern vor allem nach der Reputation des Unternehmens und danach, ob Fähigkeiten und Kompetenzen gelernt werden können.

Selbstständigkeit und Selbstsicherheit sind persönliche Eigenschaften, die unerlässlich sind, um beispielsweise eine Managementfunktion auszuüben. Vor allem aber helfen diese Eigenschaften, ein individuelles Profil zu entwickeln.

4.7.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Imagepflege des neuen Abschlusses ist für die befragten ExpertInnen der erste und wichtigste Schritt, der getan werden muss. In der Öffentlichkeit, aber auch in Unternehmen herrscht noch Uneinigkeit über das Profil von BachelorabsolventInnen. Die zukünftige Akzeptanz des Bachelorstudiums in der Privatwirtschaft beurteilen die ExpertInnen unterschiedlich:

„Das ist eine Sache der Zeit. In Personalabteilungen, in denen ältere Damen schon über Jahrzehnte arbeiten, für die ist es neu, wenn sich ein Bachelor bewirbt. Das ist jetzt noch unbekannt, wird aber in ein paar Jahren ganz anders sein (...). Erklären Sie mal einem Amerikaner, was ein Magister ist. Wenn dort jemand aber mit einem Bachelor oder Master auftaucht in der USA oder in Indien, dann ist es klar, was das ist.“²⁴⁰

„Personalverantwortliche tun sich noch schwer mit dem Unterschied Bachelor und Master (...). Wie sich das Image entwickelt von den Absolventen bei den Personalverantwortlichen, die entscheiden, ist noch unklar.“²⁴¹

2. Die ExpertInnen betonen in den Interviews, wie wichtig der Kontakt zwischen potenziellen ArbeitgeberInnen und AbsolventInnen bzw. BachelorabsolventInnen ist. Career Center, wie sie bereits jetzt an den Universitäten angeboten werden und die einen Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen darstellen, sollten nach Meinung der ExpertInnen nicht nur durch Aufklärungsarbeit das Image des Bachelorabschlusses aufpolieren, sondern auch verstärkt Praktika, Jobs und Traineeprogramme an AbsolventInnen vermitteln.

²³⁹ Erich Pellech, Geschäftsführer von Meta Communication International GmbH, Internationale Medienbeobachtung und Analyse.

²⁴⁰ Erich Pellech, Geschäftsführer von Meta Communication International GmbH, Internationale Medienbeobachtung und Analyse.

²⁴¹ Franz Bogner, Lehrer an der FH Joanneum, Journalismus und Unternehmenskommunikation.

3. Traineeprogramme sind für Bachelors eine gute Möglichkeit, ins Berufsleben einzusteigen. Solche Programme bieten einen optimalen Start ins Berufsleben: an Projekten mitarbeiten, Kontakte zu Unternehmen knüpfen und sich Schlüsselqualifikationen aneignen. Online-Plattformen (zum Beispiel monster.at), Career Center, aber auch offene Tage für Unternehmen auf Messen wären zur Vermittlung von Traineeships gemäß ExpertInnenmeinung am besten geeignet.
4. Recruitingveranstaltungen, die in Österreich bislang nur für AkademikerInnen aus dem Bereich Wirtschaft, Technik und Ingenieurwesen angeboten werden, wären nach Meinung der ExpertInnen auch für StudentInnen bzw. AbsolventInnen der Human- und Geisteswissenschaften wünschenswert. Das würde auch der momentanen Entwicklung in der Privatwirtschaft entgegenkommen, die vermehrt AbsolventInnen aus diesem Bereich einstellt: Die Fähigkeit von Human- und GeisteswissenschaftlerInnen zu vernetzten Denk- und Problemlösungsansätzen wird laut ArbeitsmarktexpertInnen von Personalverantwortlichen zunehmend geschätzt.

4.7.8 Resümee Bachelor-PublizistInnen

Die 70 befragten Publizistik-BachelorabsolventInnen sind im Durchschnitt 27 Jahre alt. Frauen stellen mit 69 % den größeren Anteil der Stichprobe. Knapp drei Viertel der Befragten (74 %) haben ihr Studium in den Jahren 2006 und 2007 abgeschlossen.

Das Bachelorstudium verlief für einen Großteil der Befragten erfolgreich, 73 % der AbsolventInnen konnten ihr Studium binnen vier Jahren abschließen, etwa ein Viertel (24 %) sogar in der Mindeststudiendauer von drei Jahren. Auch der Notendurchschnitt der Befragten ist recht respektabel, 69 % verzeichnen durchschnittliche Leistungsbeurteilungen von 2,5 oder besser.

Der Berufseinstieg glückt den meisten, insgesamt recht weiterbildungsfreudigen, Bachelor-PublizistInnen: Mehr als die Hälfte der Befragten (56 %) arbeitet binnen eines Monats nach Studienabschluss, ein weiteres knappes Drittel beginnt bis zu einem halben Jahr danach zu arbeiten. Wenn Probleme bei der Stellensuche auftreten, führen die RespondentInnen dies zumeist auf ein mangelndes Stellenangebot zurück. Dementsprechend ist die fachliche Adäquanz im Einstiegsberuf nur teilweise gegeben, 50 % der befragten Publizistik-Bachelors sehen wenig bis gar keine einschlägigen Aspekte in ihrer beruflichen Tätigkeit (z.B. Verkauf/Vertrieb).

Mehr als die Hälfte der RespondentInnen strebte nach dem Bachelorabschluss den Einstieg ins Erwerbsleben an, 47 % der RespondentInnen entscheiden sich hingegen im Laufe des Betrachtungszeitraums für ein weiterführendes Studium, wobei für die meisten der Befragten kein weiterführendes „Vollzeitstudium“ in Frage kommt. 38 % der PublizistInnen sind jedoch im Einstiegsberuf mit weniger als 36 Stunden pro Woche teilzeitbeschäftigt. Der durchschnittliche Monatsnettoverdienst beträgt zum Berufseinstieg rund 1000 Euro.

Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) sind etwa drei Viertel der RespondentInnen berufstätig (74 %). Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist auf 25 % gesunken, die Befragten verfügen gegenwärtig über ein Nettoeinkommen von 1450 Euro pro Monat. Die Einschätzungen hinsichtlich der fachlichen Adäquanz ihres Berufes bleiben dennoch kritisch – immerhin 58 % der Befragten glauben jedoch, dass ihr Beruf einschlägige Aspekte beinhaltet (z.B. PR- oder Marketing-

MitarbeiterIn, JournalistIn). Trotzdem bezeichnen gut zwei Drittel (67 %) der Bachelor-PublizistInnen ihren aktuellen Beruf als ihren angestrebten und 89 % sind zumindest „ziemlich“ zufrieden mit ihrer Tätigkeit.

Was die Studienwahl betrifft, sind die PublizistInnen im Nachhinein eher geteilter Meinung: Nur 49 % würden sich wieder für ein Publizistikstudium entscheiden, 46 % würden ein anderes Fach wählen.

4.7.9 Tabellenband Publizistik

Tabelle 139 Alter

Alter	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
24	2	2,9	2,9	2,9
25	12	17,1	17,4	20,3
26	13	18,6	18,8	39,1
27	9	12,9	13,0	52,2
28	9	12,9	13,0	65,2
29	11	15,7	15,9	81,2
30	6	8,6	8,7	89,9
31	7	10,0	10,1	100,0
Gesamt	69	98,6	100,0	
Fehlend	1	1,4		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 140 Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
weiblich	48	68,6	68,6	68,6
männlich	22	31,4	31,4	100,0
Gesamt	70	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 141 Universität

Universität	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Uni Wien	48	68,6	68,6	68,6
Uni Salzburg	22	31,4	31,4	100,0
Gesamt	70	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 142 Abschlussjahr

Abschlussjahr	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2004	8	11,4	11,4	11,4
2005	9	12,9	12,9	24,3
2006	23	32,9	32,9	57,1
2007	29	41,4	41,4	98,6
keine Angabe	1	1,4	1,4	100,0
Gesamt	70	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 143 Studiendauer

Studiendauer	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
6 Semester (3 Jahre)	17	24,3	25,0	25,0
7-8 Semester (3,5 - 4 Jahre)	34	48,6	50,0	75,0
9-10 Semester (4,5 - 5 Jahre)	12	17,1	17,6	92,6
> 11 Semester (> 5,5 Jahre)	5	7,1	7,4	100,0
Gesamt	68	97,1	100,0	
keine Angabe	2	2,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 144 Notendurchschnitt

Notendurchschnitt	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1,0	1	1,4	1,7	1,7
1,4	1	1,4	1,7	3,3
1,5	7	10,0	11,7	15,0
1,6	3	4,3	5,0	20,0
1,7	1	1,4	1,7	21,7
1,8	2	2,9	3,3	25,0
2,0	18	25,7	30,0	55,0
2,3	3	4,3	5,0	60,0
2,4	1	1,4	1,7	61,7
2,5	11	15,7	18,3	80,0
2,6	1	1,4	1,7	81,7
2,7	3	4,3	5,0	86,7
2,8	1	1,4	1,7	88,3
3,0	6	8,6	10,0	98,3
4,0	1	1,4	1,7	100,0
Gesamt	60	85,7	100,0	
keine Angabe	10	14,3		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 145 Auslandsaufenthalte

im Ausland studiert	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	10	14,3	14,3	14,3
nein	60	85,7	85,7	100,0
Gesamt	70	100,0	100	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 146 Auslandserfahrung und Nutzen für den Berufseinstieg

Auslandserfahrungen waren ...	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr hilfreich	3	4,3	30,0	30,0
ziemlich hilfreich	3	4,3	30,0	60,0
wenig hilfreich	1	1,4	10,0	70,0
gar nicht hilfreich	2	2,9	20,0	90,0
keine Angabe	1	1,4	10,0	100,0
Gesamt	10	14,3	100,0	
Fehlend	60	85,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 147 Praxiserfahrung und Erwerbstätigkeit während des Studiums

		studiennahe Jobs			Gesamt	
		ständig / oft	gelegentlich	selten / nie		
studienferne Jobs	ständig / oft	Anzahl	6	3	10	19
		% der Gesamtzahl	8,6	4,3	14,3	27,1
	gelegentlich	Anzahl	4	16	5	25
		% der Gesamtzahl	5,7	22,9	7,1	35,7
	selten / nie	Anzahl	15	3	8	26
		% der Gesamtzahl	21,4	4,3	11,4	37,1
	Gesamt	Anzahl	25	22	23	70
		% der Gesamtzahl	35,7	31,4	32,9	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 148 Weiterbildung

Weiterbildung	Häufigkeit	Prozent	% der Gesamtzahl
EDV, Informatik	19	22,9	15,7
Kommunikation kaufmännisches Wissen	9	45,8	31,4
Marketing	5	6,3	4,3
Managementtraining	0	12,5	8,6
Technik	9	0,0	0,0
Gesundheit, Wellness	4	6,3	4,3
	1	6,3	4,3

soziale Dienste/Pflege	0	2,1	1,4
Sprachen	16	37,5	25,7
andere	3	6,3	4,3
keine Angabe	1	2,1	1,4
keine Weiterbildung	22		31,4

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$), Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 149 Arbeitsbeginn nach dem Studium

Arbeitsbeginn nach dem Studium	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0-1 Monat	36	51,4	56,3	56,3
2-6 Monate	19	27,1	29,7	85,9
7-12 Monate	5	7,1	7,8	93,8
keine Angabe	4	5,7	6,3	100,0
Gesamt	64	91,4	100,0	
danach nie berufstätig	6	8,6		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 150 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (1)

		keine Probleme gehabt			
		nein	ja	Gesamt	
keine Stelle gesucht	nein	Anzahl	27	33	60
		% von keine Stelle gesucht	45,0	55,0	100,0
		% der Gesamtzahl	38,6	47,1	85,7
	ja	Anzahl	10	0	10
		% von keine Stelle gesucht	100,0	0,0	100,0
		% der Gesamtzahl	14,3	0,0	14,3
keine Stelle gesucht	Gesamt	Anzahl	37	33	70
		% von keine Stelle gesucht	52,9	47,1	100,0
		% der Gesamtzahl	52,9	47,1	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 151 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (2)

Probleme bei der Jobsuche	Anzahl	Spalten % (n=27)	Tabellen % ($n_{\text{PUK}}=70$)
wenig Stellenangebote	11	40,7	15,7
andere Schwerpunkte werden gesucht	4	14,8	5,7
andere Studienabschlüsse werden verlangt	1	3,7	1,4
spezielle Kenntnisse werden verlangt	5	18,5	7,1
keine Berufserfahrung	5	18,5	7,1
Gehalt	3	11,1	4,3
Arbeitszeit/-bedingungen	6	22,2	8,6

Arbeitsinhalte	4	14,8	5,7
andere	1	3,7	1,4
weiß nicht/keine Angabe	0	0,0	0,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$), Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 152 Erwerbsstatus Berufseinstieg

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
angestellt	35	50,0	54,7	54,7
freie/r Mitarbeiter/in	20	28,6	31,3	85,9
selbständig	9	12,9	14,1	100,0
Gesamt	64	91,4	100,0	
danach nie berufstätig	6	8,6		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 153 Leitungsfunktion Berufseinstieg

Leitungsfunktion zu Beginn	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	4	5,7	11,4	11,4
nein	31	44,3	88,6	100,0
Gesamt	35	50,0	100,0	
Fehlend	35	50,0		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 154 Berufsbezeichnung des Einstiegsjobs

Berufsbezeichnung Einstiegsjob (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Account Executive	1	1,4	1,6
Aushilfsarbeiten in Werbeagentur	1	1,4	1,6
Behindertenassistentin	1	1,4	1,6
Behindertenfachbetreuerin	1	1,4	1,6
Bote für alles, Vereinbarung von Aussenterminen etc.	1	1,4	1,6
Callcenter-Mitarbeiter	1	1,4	1,6
Callcenter Agent	1	1,4	1,6
Consultler	1	1,4	1,6
Content Manager	1	1,4	1,6
Direktmarketing-Beauftragter	1	1,4	1,6
Freiberufliche Mitarbeiterin bei einer Zeitung	1	1,4	1,6
Freie Mitarbeiterin bei der Zeitung	1	1,4	1,6
Freie Redaktionsmitarbeiterin	1	1,4	1,6
Grafikerin	2	2,9	3,1
Journalist	2	2,9	3,1
Journalistin	2	2,9	3,1

Kaufmännischer Angestellter	1	1,4	1,6
Kellnerin	1	1,4	1,6
Kommunikationstrainerin	1	1,4	1,6
Korrespondent	1	1,4	1,6
Management- und Kommunikationsassistentin	1	1,4	1,6
Marketing-Assistentin	1	1,4	1,6
Marketing und PR-Leitung	1	1,4	1,6
Marketing und Werbegestalter, Werbefilme etc.	1	1,4	1,6
Medientechniker	1	1,4	1,6
Messestandbetreuerin	1	1,4	1,6
Museumsaufsicht	1	1,4	1,6
Musikagentin	1	1,4	1,6
Nachhilfeunterricht	1	1,4	1,6
Operator	1	1,4	1,6
Organisationsentwicklerin	1	1,4	1,6
Polizeibeamtin	1	1,4	1,6
Portier	1	1,4	1,6
Post Producer beim Fernsehen	1	1,4	1,6
PR-Agentin	1	1,4	1,6
PR-Assistentin	1	1,4	1,6
PR-Beratung	1	1,4	1,6
PR-Redakteurin	1	1,4	1,6
Produktmanagerin	1	1,4	1,6
Qualitätsmanager	1	1,4	1,6
Redakteur	2	2,9	3,1
Redakteurin	2	2,9	3,1
Redakteurin beim Radio	1	1,4	1,6
Rezeptionistin	1	1,4	1,6
Sales Koordinator	1	1,4	1,6
Sekretär	1	1,4	1,6
Sekretärin	2	2,9	3,1
Sekretärin und Assistentin	1	1,4	1,6
Selbständig im Handel	1	1,4	1,6
Sozialarbeiterin	1	1,4	1,6
Texter	1	1,4	1,6
Trendscout	1	1,4	1,6
Unternehmensberater	1	1,4	1,6
Unternehmensberatungs-Mitarbeiterin	1	1,4	1,6
Vertriebsmitarbeiter	1	1,4	1,6
Videoproduzent	1	1,4	1,6
Webseitenbetreuer	1	1,4	1,6
Wissenschaftliche Hilfskraft	1	1,4	1,6
Gesamt	64	91,4	100,0
Fehlend	6	8,6	
Gesamt	70	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 155 Fachliche Adäquanz des Einstiegsberufs

Einstiegsberuf hatte mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	17	24,3	26,6	26,6
ziemlich viel	15	21,4	23,4	50,0
wenig	19	27,1	29,7	79,7
gar nichts	13	18,6	20,3	100,0
Gesamt	64	91,4	100,0	
danach nie berufstätig	6	8,6		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 156 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss

		Geplante Erwerbssituation					keine Angabe	Gesamt
		Ausbildung	Beruf	beides	anderes			
Tatsächliche Erwerbssituation	Ausbildung	Anzahl	12	0	0	0	0	12
		% von Geplante Erwerbssituation	54,5	0,0	0,0	0,0	0,0	17,1
		% der Gesamtzahl	17,1	0,0	0,0	0,0	0,0	17,1
	Beruf	Anzahl	5	33	2	0	1	41
		% von Geplante Erwerbssituation	22,7	89,2	25,0	0,0	50,0	58,6
		% der Gesamtzahl	7,1	47,1	2,9	0,0	1,4	58,6
	beides	Anzahl	3	4	6	0	0	13
		% von Geplante Erwerbssituation	13,6	10,8	75,0	0,0	0,0	18,6
		% der Gesamtzahl	4,3	5,7	8,6	0,0	0,0	18,6
	anderes	Anzahl	2	0	0	1	1	4
		% von Geplante Erwerbssituation	9,1	0,0	0,0	100,0	50,0	5,7
		% der Gesamtzahl	2,9	0,0	0,0	1,4	1,4	5,7
Gesamt	Anzahl	22	37	8	1	2	70	
	% von Geplante Erwerbssituation	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	% der Gesamtzahl	31,4	52,9	11,4	1,4	2,9	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 157 Weiteres Studium

weiteres Studium danach	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	33	47,1	47,1	47,1
nein	37	52,9	52,9	100,0
Gesamt	70	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 158 Art des weiteren Studiums

Art des weiteren Studiums	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master	17	24,3	51,5	51,5
Bachelor	2	2,9	6,1	57,6
anderes	14	20,0	42,4	100,0
Gesamt	33	47,1	100,0	
Fehlend	37	52,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 159 Voraussichtlicher Abschluss des weiteren Studiums

voraussichtlicher Abschluss	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2010	14	20,0	42,4	42,4
2011	5	7,1	15,2	57,6
2012	1	1,4	3,0	60,6
Studium abgebrochen	6	8,6	18,2	78,8
Abschluss ungewiss	6	8,6	18,2	97,0
keine Angabe	1	1,4	3,0	100,0
Gesamt	33	47,1	100,0	
Fehlend	37	52,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 160 "Vollzeitstudium" im weiteren Studium

Semester "Vollzeitstudium"	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0	16	22,9	48,5	48,5
1	1	1,4	3,0	51,5
2	4	5,7	12,1	63,6
3	6	8,6	18,2	81,8
4	3	4,3	9,1	90,9
5	2	2,9	6,1	97,0
keine Angabe	1	1,4	3,0	100,0
Gesamt	33	47,1	100,0	
Fehlend	37	52,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 161 Wochenarbeitszeit im Einstiegsjob

Wochenarbeitszeit Einstiegsjob	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
< 36	24	34,3	37,5	37,5
>=36	34	48,6	53,1	90,6
keine Angabe	6	8,6	9,4	100,0
Gesamt	64	91,4	100,0	
Fehlend	6	8,6		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 162 Arbeitsplatzwechsel

Arbeit- bzw. Auftraggeberwechsel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
nie	24	34,3	37,5	37,5
1mal	10	14,3	15,6	53,1
2mal	9	12,9	14,1	67,2
3- bis 5mal	19	27,1	29,7	96,9
öfter als 10mal	2	2,9	3,1	100,0
Gesamt	64	91,4	100,0	
nach BA nie berufstätig	6	8,6		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 163 Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt (1)

derzeit in Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	52	74,3	81,3	81,3
nein	12	17,1	18,8	100,0
Gesamt	64	91,4	100,0	
nach BA nie berufstätig	6	8,6		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 164 Arbeitssuche

derzeit auf Arbeitssuche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	5	7,1	41,7	41,7
nein	7	10,0	58,3	100,0
Gesamt	12	17,1	100,0	
Fehlend	58	82,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 165 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt (2)

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Freie(r) Dienstnehmer/-in	6	8,6	11,5	11,5
selbständig mit Gewerbeschein	9	12,9	17,3	28,8
selbständig ohne Gewerbeschein	3	4,3	5,8	34,6
Angestellte(r)	33	47,1	63,5	98,1
Beamter/Beamtin	1	1,4	1,9	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
(derzeit) nicht berufstätig	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 166 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristung des Arbeitsverhältnisses	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
befristet	12	17,1	30,0	30,0
unbefristet	28	40,0	70,0	100,0
Gesamt	40	57,1	100,0	
Fehlend	30	42,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 167 Leitungsfunktion im gegenwärtigen Job

Leitungsfunktion	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	7	10,0	17,5	17,5
nein	32	45,7	80,0	97,5
keine Angabe	1	1,4	2,5	100,0
Gesamt	40	57,1	100,0	
Fehlend	30	42,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 168 Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber (derzeit)

Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0	1	1,4	1,9	1,9
1	39	55,7	75,0	76,9
2	6	8,6	11,5	88,5
3	1	1,4	1,9	90,4
4	1	1,4	1,9	92,3
15	1	1,4	1,9	94,2
30	1	1,4	1,9	96,2
keine Angabe	2	2,9	3,8	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 169 Wochenarbeitszeit (derzeit)

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
< 36 Stunden pro Woche	13	18,6	25,0	25,0
>= 36 Stunden pro Woche	37	52,9	71,2	96,2
keine Angabe	2	2,9	3,8	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 170 Berufsbezeichnung des gegenwärtigen Jobs

Berufsbezeichnung derzeitiger Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Arbeitsvermittlerin	1	1,4	1,9
Assistentin	1	1,4	1,9
Auszubildender	1	1,4	1,9
Content Manager	1	1,4	1,9

Corporate Communications Professional	1	1,4	1,9
Cutter bei einem TV-Sender	1	1,4	1,9
Direktmarketing-Beauftragter	1	1,4	1,9
Eventmanagerin	1	1,4	1,9
Fitnesstrainerin	1	1,4	1,9
Grafikerin	2	2,9	3,8
Journalist	2	2,9	3,8
Journalistin	2	2,9	3,8
Kamerafrau, Cutterin	1	1,4	1,9
Kaufmännische Angestellte	1	1,4	1,9
Kellnerin	1	1,4	1,9
Kommunikationsberaterin	1	1,4	1,9
Kommunikationstrainerin	1	1,4	1,9
Lehrerin	1	1,4	1,9
Leitung Kooperation Kommunikation	1	1,4	1,9
Management- und Kommunikationsassistentin	1	1,4	1,9
Marketingassistent	1	1,4	1,9
Marketingassistentin	1	1,4	1,9
Marketingmanager	1	1,4	1,9
Medientechniker	1	1,4	1,9
Mitarbeiterin bei Ticketservice, Marketingbereich	1	1,4	1,9
Musikagentin	1	1,4	1,9
Online-Marketingmanager	1	1,4	1,9
Operator	1	1,4	1,9
Polizeibeamtin	1	1,4	1,9
PR-Berater im politischen Bereich	1	1,4	1,9
PR-Beraterin	2	2,9	3,8
PR-Manager	1	1,4	1,9
PR-Mitarbeiterin	1	1,4	1,9
PR Junior Consulter	1	1,4	1,9
Programm-Trendscout	1	1,4	1,9
Prozessmanagerin	1	1,4	1,9
Redakteur	1	1,4	1,9
Redakteurin	3	4,3	5,8
Sachbearbeiterin	1	1,4	1,9
Selbständig im Handel	1	1,4	1,9
Selbständig in der Werbebranche	1	1,4	1,9
Texter, Programmgestalter	1	1,4	1,9
Unternehmensberater	1	1,4	1,9
Verlagsmitarbeiter, Administrationswesen	1	1,4	1,9
Vertriebsmitarbeiter	1	1,4	1,9
Videoproduzent	1	1,4	1,9
Gesamt	52	74,3	100,0
Fehlend	18	25,7	
Gesamt	70	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 171 Tätigkeiten im gegenwärtigen Beruf

Tätigkeit im derzeitigen Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
aktuelle Berichterstattung	1	1,4	1,9
alles was mit Pressearbeit zu tun hat	1	1,4	1,9
allgemeine polizeiliche Tätigkeiten im Innen- und Aussendienst (Verkehrsüberwachung, Unfallaufnahme...)	1	1,4	1,9
Bauen von Kommunikationen (Website, Programme...)	1	1,4	1,9
berate die Unternehmen in verschiedenen Angelegenheiten	1	1,4	1,9
Betreuung von Homepages, Pressearbeit, Workshop	1	1,4	1,9
Dateneingabe	1	1,4	1,9
Durchführung von Reportagen	1	1,4	1,9
eigenständige Projektleitung, unterstützende Projektbetreuung	1	1,4	1,9
Erstellung einer Zeitung (Werbegestaltung, Layout...)	1	1,4	1,9
Filme drehen, Fernsehsendungen, Wirtschaftsfilme, Redaktion	1	1,4	1,9
Filmproduktion	1	1,4	1,9
Firmenwebseite und E-Mails koordinieren	1	1,4	1,9
Fitnessunterricht geben	1	1,4	1,9
Herstellung von Fernseh-, Musik-, und Imagevideos	1	1,4	1,9
Imagekampagne für die Tischlerinnung	1	1,4	1,9
Interviews, Reportagen	1	1,4	1,9
journalistische Tätigkeit, Recherche etc.	1	1,4	1,9
Kellnern, Kassieren	1	1,4	1,9
Kommunikationsanalyse	1	1,4	1,9
Managen von Events	1	1,4	1,9
Medienarbeit, Corporate Design	1	1,4	1,9
Nachrichten schreiben und verschiedene Texte korrigieren	1	1,4	1,9
Organisatorisches, Verwaltung, Bürotätigkeit für eine Musikgruppe	1	1,4	1,9
PR-Beratung, Marketingkommunikation	1	1,4	1,9
PR-Management von Musikern	1	1,4	1,9
Pressearbeit	1	1,4	1,9
Pressearbeit, Marketingservice	1	1,4	1,9
Pressearbeit, politische Strategie	1	1,4	1,9
Pressemedienarbeit, Grafik	1	1,4	1,9
Pressemeldungen verfassen	1	1,4	1,9
Promotion und Verkauf von Unterhaltungselektronik	1	1,4	1,9
Prozesse analysieren, optimieren	1	1,4	1,9
Recherchen des Fernsehmarktes	1	1,4	1,9
Recherchieren, Zeitungsartikel verfassen	1	1,4	1,9
regionale Berichterstattung	1	1,4	1,9
Schnittstelle zwischen Marketing und Kundenservice	1	1,4	1,9
Schreiben und Bearbeiten von Texten, Nachrichten...	1	1,4	1,9
Schreiben und Korrektur von Zeitungsartikeln	1	1,4	1,9
Texte verfassen, Werbung, Marketing	1	1,4	1,9

Textsatz, Plakate, Werbematerial	1	1,4	1,9
Tickets bewerben, Inserate schalten, zum Ticketkauf anregen	1	1,4	1,9
TV-Radio-Nachrichten protokollieren und Zusammenfassungen schreiben	1	1,4	1,9
Unterrichten	1	1,4	1,9
Veranstaltungen organisieren, Presse benachrichtigen, schreiben	1	1,4	1,9
Verkauf von IT-Projekten	1	1,4	1,9
Verkaufstätigkeit	1	1,4	1,9
Verkaufstätigkeit, Akquirierung	1	1,4	1,9
Vermittlung bzw. Integration von Langzeitarbeitslosen in den 1. oder 2. Arbeitsmarkt	1	1,4	1,9
Vertrieb, Marketing, Organisation	1	1,4	1,9
Werbung, Marketing	1	1,4	1,9
Zusammenschneiden von Filmbeiträgen	1	1,4	1,9
Gesamt	52	74,3	100,0
Fehlend	18	25,7	
Gesamt	70	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 172 Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
keine	8	11,4	15,4	15,4
1 bis 20	17	24,3	32,7	48,1
21 bis 50	6	8,6	11,5	59,6
51 bis 100	3	4,3	5,8	65,4
101 bis 250	9	12,9	17,3	82,7
251 bis 500	4	5,7	7,7	90,4
501 bis 1.000	2	2,9	3,8	94,2
über 1.000	2	2,9	3,8	98,1
keine Angabe	1	1,4	1,9	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 173 Branche

Branche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Sachgütererzeugung	1	1,4	1,9	1,9
Rundfunk-/Fernseh-/Nachrichtentechnik	12	17,1	23,1	25,0
Bauwesen	1	1,4	1,9	26,9
Handel und Reparatur	6	8,6	11,5	38,5
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	1	1,4	1,9	40,4
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	3	4,3	5,8	46,2
Forschung und Entwicklung	1	1,4	1,9	48,1
andere Dienste für Unternehmen,	9	12,9	17,3	65,4

Realitäten				
Öffentliche Verwaltung	3	4,3	5,8	71,2
Unterrichtswesen	2	2,9	3,8	75,0
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	1	1,4	1,9	76,9
sonstige persönliche Dienste	11	15,7	21,2	98,1
Sonstige	1	1,4	1,9	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 174 Einkommen beim Berufseinstieg

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	4	5,7	6,3	6,3
367-1000 €	28	40,0	43,8	50,0
1001-1500 €	16	22,9	25,0	75,0
1501-2000 €	10	14,3	15,6	90,6
> 2500 €	1	1,4	1,6	92,2
keine Angabe	5	7,1	7,8	100,0
Gesamt	64	91,4	100,0	
Fehlend	6	8,6		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 175 Einkommen (derzeit)

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	2	2,9	3,8	3,8
367-1000 €	9	12,9	17,3	21,2
1001-1500 €	15	21,4	28,8	50,0
1501-2000 €	12	17,1	23,1	73,1
2001-2500 €	6	8,6	11,5	84,6
keine Angabe	8	11,4	15,4	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 176 Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch

Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	33	47,1	82,5	82,5
nein	7	10,0	17,5	100,0
Gesamt	40	57,1	100,0	
Fehlend	30	42,9		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 177 Fachliche Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

derzeitiger Beruf hat mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	11	15,7	21,2	21,2
ziemlich viel	19	27,1	36,5	57,7
wenig	14	20,0	26,9	84,6
gar nichts	8	11,4	15,4	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 178 Positionale Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

ideales Bildungsniveau für die derzeitige Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master-Abschluss/Magister oder höher	9	12,9	17,6	17,6
Bachelor-Abschluss	25	35,7	49,0	66,7
Matura/Fachmatura	9	12,9	17,6	84,3
Lehre	6	8,6	11,8	96,1
anderes	2	2,9	3,9	100,0
Gesamt	51	72,9	100,0	
Fehlend	19	27,1		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 179 Derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf

derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	35	50,0	67,3	67,3
nein	17	24,3	32,7	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 180 Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Beruf

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr zufrieden	30	42,9	57,7	57,7
ziemlich zufrieden	16	22,9	30,8	88,5
wenig zufrieden	6	8,6	11,5	100,0
Gesamt	52	74,3	100,0	
Fehlend	18	25,7		
Gesamt	70	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

Tabelle 181 Studienwahl aus heutiger Sicht

Studienwahl heute	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
dasselbe Studienfach	34	48,6	48,6	48,6
anderes Studienfach	32	45,7	45,7	94,3
gar nicht mehr studieren	3	4,3	4,3	98,6
keine Angabe	1	1,4	1,4	100,0
Gesamt	70	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{PUK}}=70$)

4.8 Studienrichtung Biologie

Die Ergebnisse der empirischen Befragung in der Studienrichtung Biologie stützen sich einerseits auf die Meinungen von fünf ExpertInnen aus namhaften Wirtschaftsunternehmen und andererseits auf die Befragung der AbsolventInnen.

Bei den 47 befragten Biologie-BachelorabsolventInnen handelt es sich um 34 weibliche (72 %) und 13 männliche (28 %) RespondentInnen. Das durchschnittliche Alter der befragten Bachelor-BiologInnen liegt zum Erhebungszeitpunkt bei etwa 27 Jahren mit einer Spannweite von acht Jahren (23 bis 31 Jahre). Die überwiegende Mehrheit (79 %) der befragten BiologInnen hat das Bachelorstudium in den Jahren 2006 (32 %) und 2007 (rund 47 %) beendet, wobei sie überwiegend an der Karl-Franzens-Universität Graz studierten (55 %). Weitere 43 % absolvierten ihr Studium an der Universität Salzburg und einE BefragteR (2 %) an der Universität Innsbruck.

Die RespondentInnen rekrutieren sich aus den AbsolventInnenjahrgängen 2004 bis 2007 ausgewählter Studienrichtungen. Generell wurden im Rahmen dieser Analyse nur solche BachelorabsolventInnen befragt, die zum Erhebungszeitpunkt (Februar 2010) nicht älter als 31 Jahre waren und noch keinen weiteren Studienabschluss erworben hatten.

4.8.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitmarktsituation

Nachfolgend wird erläutert, wie die Trends am Arbeitsmarkt für BachelorabsolventInnen des Fachs Biologie aussehen, in welchen Tätigkeitsbereichen ein solcher Studienabschluss gefragt ist, welche Qualifikationen und Fähigkeiten gefordert werden und wie die Bedarfsprognose für diesen Studiengang aussieht.

4.8.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Starke Konkurrenz mit MasterabsolventInnen in bestimmten Berufsfeldern

Nach Meinung der befragten ExpertInnen sind BachelorabsolventInnen der Biologie für bestimmte Berufsbereiche zu wenig fachlich qualifiziert. Insbesondere in der Forschung und Entwicklung (beispielsweise in der Pharmaindustrie oder im Bereich Biotechnologie) ist eine Tendenz in Richtung (formale) Höherqualifizierung zu beobachten. Das fachliche Know-how und das theoretische Wissen von BachelorabsolventInnen wird – ob der Kürze der Studiendauer – als unzureichend eingestuft. BachelorabsolventInnen haben daher gemäß ExpertInnenmeinung in der Forschung und Entwicklung von vornherein begrenzte berufliche Möglichkeiten.

„Nicht sehr hoch aus unserer Sicht, weil wir wirklich wissenschaftliches Personal brauchen. Das [Bachelorstudium] ist einfach noch nicht fertig – gerade in der Biologie brauchen wir fast schon Post-Docs. (...) Bachelors aus dem Bereich Biologie werden also auch in Zukunft schlechtere Chancen als Master/Magister haben.“^{242,243}

²⁴² Frage im Interview: „Wie schätzen Sie die berufliche Situation bzw. die Beschäftigungschancen von BachelorabsolventInnen der Studienrichtung ... ein?“

²⁴³ Anna Wolfmayr, Human Resources-Managerin, Upper Austrian Research.

„Und vom Inhaltlichen her überlegt man sich als Unternehmen schon – ist es nicht besser einen Master zu nehmen, der sich schon spezialisieren konnte.“²⁴⁴

Was für den Bereich der Forschung und Entwicklung gilt, gilt aber nicht zwangsläufig für andere Tätigkeitsbereiche. Im *Produktionsbereich* sowie im *Vertrieb und Verkauf* spielen außer der fachlichen (formalen) Qualifikation auch andere Kriterien, vor allem die Persönlichkeit, eine wichtige Rolle. Dadurch relativiert sich für die berufliche Karriere der Unterschied zwischen einem Bachelor- und einem Masterabschluss.

„Natürlich ist das Fachliche auch wichtig, aber wir gehen ohnehin davon aus, dass das fachliche Know-how da ist, das kann man sich auch relativ schnell aneignen. Wir sind ja nicht in der Forschung, sondern im Arbeitsleben, wo schnelle und sehr konkrete Entscheidungen gefragt sind. Das heißt, das Know-how muss von einer passenden Persönlichkeit unterstützt werden. (...) Ich sehe da keinen großen Unterschied zwischen Bachelor- und MasterabsolventInnen, (...) den grundsätzlichen Unterschied macht die Person aus.“²⁴⁵

Allerdings räumen hier einige ExpertInnen ein, dass Bachelors in diesen (hierarchisch niedrigen) Positionen auch in Konkurrenz zu HTL-AbsolventInnen stehen.

„Der Bachelor wird bei uns wie ein besserer HTLer eingesetzt.“²⁴⁶

⇒ **Trend: Beschäftigungschancen unterscheiden sich nach Berufsfeld/Spezialisierung**

Je nach Art bzw. Inhalt der Spezialisierung, die zumeist in Form eines Masterstudiums erfolgt, sind die Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt besser oder schlechter einzustufen. So verfügen beispielsweise MikrobiologInnen, GenetikerInnen und MolekularbiologInnen über bessere Berufsaussichten als etwa ZoologInnen und BotanikerInnen, da bei letzteren nur ein eingeschränkter Arbeitsmarkt vorhanden ist. Generell arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Spezialisierungen sind derzeit beispielsweise die Molekular- und Mikrobiologie, die Biochemie, der Pharmabereich, die Biotechnologie oder die Bioinformatik. Dies ist auf die Überalterung der Gesellschaft und auf die zunehmende Mobilität der Menschen, durch welche neue Viren und Krankheiten übertragen werden, zurückzuführen. Dadurch steigt der Medikamentenbedarf. Die guten Beschäftigungschancen gelten grundsätzlich auch für BachelorabsolventInnen, auch wenn deren Tätigkeitsbereiche in diesen Branchen ohne entsprechende Zusatzqualifikationen eingeschränkt sind.

„In unserer Branche bestehen trotz Wirtschaftskrise immer noch gute Jobchancen, aufgrund des Aufkommens diverser Grippearten steigt die Nachfrage nach Impf- bzw. pharmazeutischen Produkten natürlich auch, was für uns günstig ist. (...) Ich sehe auch weiterhin gute Beschäftigungschancen, das gilt sowohl für Bachelor- als auch für Master-, Magister- oder Diplomingenieurabsolventen.“²⁴⁷

„Weil der Biotech-Sektor einen wesentlichen Zukunftsmarkt darstellt. Somit sehe ich auch für den Bereich zwischen technischer Assistenz und wissenschaftlicher Forschungstätigkeit eine leicht positive Entwicklung der Beschäftigungschancen.“²⁴⁸

²⁴⁴ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

²⁴⁵ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

²⁴⁶ Christian Mittermayr, Projektmanager/Recruiting-Verantwortlicher, Lambda GmbH.

²⁴⁷ Guido Unterberger, Leiter HR, Intercell AG (Biotechnologie-Unternehmen, Impfstoffentwickler).

²⁴⁸ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

⇒ Trend: Zusatzqualifikationen und Spezialisierungen verbessern die Arbeitsmarktchancen von BachelorabsolventInnen

Einige ExpertInnen kommunizieren keinen Bedarf an BachelorabsolventInnen der „generellen Biologie“. Diese Ausbildung wird als zu „allgemein“ für den Arbeitsmarkt eingestuft, dient aber als notwendiges „Basiswissen“ für manche Spezialisierungen darüber hinaus. Zusatzqualifikationen und Spezialisierungen verbessern die Arbeitsmarktchancen von BachelorabsolventInnen deutlich, insbesondere in Tätigkeitsfeldern, in denen die Tendenz besteht, Master- gegenüber BachelorabsolventInnen zu bevorzugen (z.B. in Forschung und Entwicklung). Zumeist erfolgt die Spezialisierung im Rahmen eines Masterstudiums. Oft werden BachelorabsolventInnen nur beschäftigt, wenn das Thema ihrer Abschlussarbeit besonders gut zum Tätigkeitsbereich des Unternehmens passt und/oder die angehenden BachelorabsolventInnen ein (berufsbegleitendes) Masterstudium planen, das eine für das Unternehmen interessante Spezialisierung darstellt (vgl. Berufsfelder oben). Zugleich kann auf diese Weise die notwendige Berufserfahrung gesammelt werden.

„Aus dem Bereich Biologie selbst werden wir in Zukunft keinen wirklichen Bedarf an Bachelors haben – diese Ausbildung ist zu wenig spezialisiert. Wir suchen Leute mit vertieftem Wissen, also welche, die nach dem Bachelor-Biologiestudium ein spezielleres Masterstudium absolvieren.“²⁴⁹

⇒ Trend: Wachsende Akzeptanz des Bachelors (Ausnahme: Forschung und Entwicklung)

Derzeit herrscht unter den Unternehmen oft noch Unklarheit über die Einsetzbarkeit und das Profil von BachelorabsolventInnen. Häufig wird der Bachelorabschluss als „Zwischenschritt“ auf dem Weg zu einem Masterabschluss betrachtet. Die Akzeptanz des Abschlusses wird jedoch aus Sicht der ExpertInnen steigen.

„Es wird also noch etwas Zeit in Anspruch nehmen, bis sich diese neuen akademischen Grade durchsetzen und die Wertigkeit des Bachelorabschlusses klar wird. (...) Bachelorabsolventen werden den Anforderungen des Arbeitsmarktes zukünftig sehr gut entsprechen, zum Beispiel wenn ein Unternehmen jemanden sucht, der etwas mehr als Maturaniveau hat, der auch schon fachliches Wissen und Praxiserfahrung mitbringt. Dann kann man da auf Bachelorabsolventen zurückgreifen.“²⁵⁰

4.8.1.2 Branchen und Tätigkeitsbereiche

Die wichtigsten *Berufsfelder*, die von den befragten ExpertInnen genannt werden, sind die Biotechnologie, die Lebensmitteltechnologie, die chemische Industrie, die kosmetische Industrie, die Pharmaindustrie, die Nahrungsmittel- und Genussmittelherstellung, die Herstellung von Schädlingsbekämpfungsmitteln und Pflanzenschutzmitteln sowie der technische Umweltschutz.

Was die Berufsfelder betrifft, so wird von den ExpertInnen grundsätzlich kein Unterschied gemacht, ob es sich um BachelorabsolventInnen oder um AbsolventInnen mit einem anderen (höheren) Abschluss handelt.

Anders sieht dies bei den Tätigkeitsfeldern aus: Was die konkreten *Tätigkeiten* betrifft, so kommt es innerhalb der Berufsfelder stark auf den speziellen

²⁴⁹ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

²⁵⁰ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

Tätigkeitsbereich (Unternehmensbereich) an. Im *Bereich der Forschung und Entwicklung* sind Bachelor- gegenüber MasterabsolventInnen tendenziell benachteiligt. Werden sie dennoch eingestellt, werden BachelorabsolventInnen im Gegensatz zu MasterabsolventInnen, die durchaus als Junior-ProjektleiterInnen einsteigen, zumeist für Tätigkeiten im Bereich der wissenschaftlichen Projektassistenz eingesetzt. Sie arbeiten noch stärker angeleitet und haben einen geringeren eigenen Verantwortungsbereich. Dabei kann auch eine Konkurrenz zu HTL-AbsolventInnen entstehen. Oft bewerben sich BachelorabsolventInnen nach ihrem Abschluss sogar als PraktikantInnen.

Die wissenschaftliche Tätigkeit bzw. die Forschung im Labor entspricht am ehesten der erhaltenen Ausbildung von BiologInnen. Außer an den Universitäten kommt sie zumeist in der Nahrungsmittelindustrie, in der chemischen und pharmazeutischen Industrie zur Anwendung. Die Tätigkeit in der Forschung umfasst die Konzeption und Durchführung von experimentellen Untersuchungen, die zur Entwicklung neuer Produkte oder biotechnischer Verfahren dienen. Häufig reicht die Forschung in den Bereich der Grundlagenforschung hinein. Die Palette neuer Entwicklungen, Verfahren und Produkte reicht vom Versuch, Impfstoffe oder Medikamente gegen AIDS zu finden, bis hin zur Herstellung gentechnisch veränderter Lebensmittel.

Andere, *alternative Tätigkeiten zur Forschung*, sind etwa im *Vertrieb* oder im *Produktmanagement von Unternehmen* (z.B. in der chemisch-pharmazeutischen Industrie, in Unternehmen aus der Biotechnologie oder auch bei Nahrungsmittelherstellern) möglich. Die Tätigkeit von BiologInnen umfasst hier vor allem die Entwicklung von Marketing- und Vertriebsstrategien für die entwickelten Produkte (Lebensmittel, Futtermittel, Saatgut, Dünger etc.), wobei entsprechende zusätzliche betriebswirtschaftliche Kenntnisse erworben werden müssen. Ein weiterer Tätigkeitsbereich ist der als *PharmareferentIn* oder *PharmaberaterIn*. Zu ihren Aufgaben zählen dann (im Außendienst) die Beratung von niedergelassenen ÄrztInnen oder Forschungseinrichtungen bezüglich neuer Medikamente bzw. Laborgeräte oder Diagnostika, das Führen von Verkaufsverhandlungen und der Vertragsabschluss. Häufig beraten sie auch AnwenderInnen, etwa als Medical Advisor (medizinische BeraterIn) oder entwickeln Konzepte für das Produktmanagement. Insbesondere in der Pharmaindustrie sind BiologInnen auch mit der *Zulassung und Registrierung von Arzneimitteln* betraut, da sie Kenntnisse im Bereich der Arzneimittelsicherheit und des Qualitätsmanagements mitbringen. Außer der Durchführung von Zulassungsverfahren können BiologInnen auch mit der Erstellung von Gebrauchsinformationen, der Kontrolle der Einhaltung europäischer Richtlinien sowie der Qualitätskontrolle in der Arzneimittelproduktion betraut sein. Dabei stellen sie unter anderem sicher, dass Produktionsanlagen, Geräte, Analysemethoden und alle Herstellungsschritte jederzeit den geforderten hohen Qualitätsstandards für Arzneimittel entsprechen.

In diesen anderen, alternativen Tätigkeiten zur Forschung haben BachelorabsolventInnen durchaus gute bzw. im Vergleich zu AbsolventInnen mit höheren Abschlüssen langfristig gleichwertige berufliche Karrierechancen. Einige AbsolventInnen werden auch fachfremd in der Verwaltung oder im Support-Bereich eingesetzt.

4.8.1.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofile an AbsolventInnen

Für BiologInnen, die im Bereich der *Forschung und Entwicklung* arbeiten möchten, ist eine fundierte fachliche Qualifikation besonders wichtig. Je höher die formale Qualifikation, desto besser sind die Chancen, beschäftigt zu werden und desto höher sind auch die Aufstiegschancen. Wollen BachelorabsolventInnen in diesem

Bereich Fuß fassen, dann müssen sie sowohl bereit sein, einen Master anzuschließen, als auch sich fortwährend weiter zu qualifizieren bzw. zu spezialisieren. In der Möglichkeit, sich unternehmensgerecht zu spezialisieren, liegt gleichzeitig ein wesentlicher Vorteil von BachelorabsolventInnen. Sie sind in der Lage, sich im Rahmen eines z.B. berufsbegleitenden Masterstudiums in Abstimmung mit den Bedürfnissen des Unternehmens zu qualifizieren/spezialisieren sowie Berufserfahrung zu sammeln. Fließende Englischkenntnisse, analytisches Denkvermögen und ein geübter Umgang mit Methoden und neuen Messinstrumenten ist ein Muss, um eine erfolgreiche Karriere in der Forschung und Entwicklung zu haben. Außerdem werden Engagement, Genauigkeit, Ausdauer, Neugierde, Stress- und Krisenbewältigung sowie Präsentationsfähigkeiten verlangt.

„Biologen mit Bachelorabschluss können wir bei UAR [Upper Austrian Research] nicht einsetzen, wenn sie bei uns nicht die Masterarbeit schreiben, da sie fachlich unzureichend qualifiziert sind. (...) Bachelors sind bei uns als Diplomanden eingestuft, da sie eben an ihrer Masterarbeit arbeiten – das ist der einzige mögliche ‚Einsatzbereich‘ von Bachelors bei UAR.“²⁵¹

„Die Person muss inhaltlich gut ausgebildet sein, Engagement zeigen, Soft Skills mitbringen, wie Teamfähigkeit, kein Schubladendenken, sprich über den Tellerrand schauen, flexibel sein, für andere einspringen können.“²⁵²

„Englisch ist eine der Grundvoraussetzungen im naturwissenschaftlichen Bereich.“²⁵³

Bei *alternativen Tätigkeiten* abseits der Forschung und Entwicklung spielt neben der fachlichen Qualifikation bei den BiologInnen die Persönlichkeit eine große Rolle, vor allem wenn es sich um die Berufsfelder Vertrieb, Produktmanagement, PharmareferentIn, Pharmaberatung etc. (vgl. oben Kapitel 4.8.1.2) handelt. Bereits beim Einstellungsgespräch wird darauf geachtet, wie einE BewerberIn auftritt, ob er/sie sich und seine/ihre Fähigkeiten gut präsentieren kann, den Willen zeigt, sich in unterschiedlichen Bereichen zu engagieren etc. Auch für die späteren Aufstiegsmöglichkeiten sind neben der fachlichen Qualifikation diese Persönlichkeitsmerkmale ausschlaggebend. Diese Anforderungen an die Persönlichkeit involvieren *Schlüsselqualifikationen*, wie etwa Präsentations- und Kommunikationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit oder Projektmanagement. Hinzu kommen noch die Fähigkeiten zu selbstständigem Arbeiten, zur Eigenverantwortlichkeit und zum Selbstmanagement (z.B. Flexibilität, Motivation, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Belastbarkeit, Stress- und Krisenbewältigung). Aufgrund der projektorientierten Arbeit werden diese Fähigkeiten auch an MitarbeiterInnen im Bereich der Forschung gestellt.

„Projektmanagement, das kann immer gut sein, Beherrschung verschiedener Instrumente des Projektmanagements. Auch Kommunikationstraining, lernen, wie man auftreten kann und schnell zum Punkt zu kommen.“²⁵⁴

Für den *Berufseintritt in allen Tätigkeitsbereichen* ist es von Vorteil, wenn bereits Praxiserfahrung gesammelt wurde. Nach Meinung der befragten ExpertInnen können BachelorabsolventInnen in diesem Bereich gegenüber MasterabsolventInnen durchaus punkten.

²⁵¹ Anna Wolfmayr, Human Resources-Managerin, Upper Austrian Research.

²⁵² Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

²⁵³ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

²⁵⁴ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

„Es kann sein, dass sich ein Bachelor mit toller Praxiserfahrung sehr leicht tut in der Arbeitswelt, ein Master weniger.“²⁵⁵

Auch wirtschaftliches und kaufmännisches Know-how wird von den befragten ExpertInnen als zunehmend wichtige Zusatzqualifikation für BiologInnen in allen Tätigkeitsbereichen genannt. Diese Zusatzqualifikationen werden bei der Entscheidung „Bachelor versus Master“ beim Einstellungsverfahren mitberücksichtigt.

„Jene beiden Bachelors, die zurzeit für uns arbeiten, hatten einfach sehr interessante Zusatzqualifikationen und zwar Projektmanagement bzw. eine bestimmte Zusatzqualifikation als Bioinformatiker.“²⁵⁶

4.8.1.4 Bedarfsprognose

Im Bereich der Forschung und Entwicklung wird seitens der befragten ExpertInnen grundsätzlich kein Bedarf an BachelorabsolventInnen gesehen. In diesem Bereich werden hohe fachliche Qualifikationen nachgefragt, denen die BachelorabsolventInnen aufgrund ihrer kürzeren Studienzeit nicht entsprechen können. Insbesondere für höhere Positionen werden auch höhere formale bzw. fachliche Qualifikationen vorausgesetzt. Die einzige Möglichkeit für BachelorabsolventInnen, in der Forschung dauerhaft Fuß zu fassen, ist, berufsbegleitend eine Masterausbildung anzuschließen. Erfolgt diese Spezialisierung auch noch entsprechend den Anforderungen eines Unternehmens, zu dem bereits Kontakte bestehen, dann sind die Chancen auf dauerhafte Beschäftigung durchaus gegeben.

„Wenn jemand einen Master hat, wird er am Arbeitsmarkt bevorzugt werden. Bachelors aus dem Bereich Biologie werden also auch in Zukunft schlechtere Chancen als Master/Magister haben. Ihrer schlechteren fachlichen Qualifikation entsprechend stehen ihnen auch weniger gute Aufstiegschancen zur Verfügung.“²⁵⁷

„Aufgrund der fehlenden Spezialisierung, die normalerweise im Master erfolgt, halte ich ihre Beschäftigungschancen aber eher für limitiert. (...) Das einzige, was wir bieten, ist das Angebot, die Bachelorarbeit bei uns zu schreiben, in deren Rahmen man sich dann natürlich auch überlegen kann, wie man diese zukünftigen Absolventen an das Unternehmen binden kann, sofern sie interessant sind.“²⁵⁸

Bezüglich anderer zur Forschung alternativer Tätigkeitsbereiche (z.B. Vertrieb, Produktmanagement, Pharmaberatung etc.) wird von den befragten ExpertInnen durchaus ein Bedarf an BachelorabsolventInnen prognostiziert. Insbesondere in denjenigen Branchen, die trotz Wirtschaftskrise eine zumindest gleichbleibende Nachfrage nach Arbeitskräften aufweisen (vor allem Biotechnologie und Pharmaindustrie). Wobei auch für diese Bereiche gilt, dass das Profil von Biologie-BachelorabsolventInnen unter den Personalverantwortlichen erst noch bekannter werden muss. Am ehesten vorstellbar ist ihr Einstieg dann im Bereich mittlerer Positionen.

„Es muss eine gewisse Sensibilität bei den Führungskräften, welche BachelorabsolventInnen einstellen, da sein, dass die Wertigkeit eines BA-Abschlusses für das Unternehmen auch klar ist und die Leute wissen, welche Fähigkeiten Bachelorabsolventen mitbringen. (...) Bachelorabsolventen werden den Anforderungen des Arbeitsmarkts sehr gut entsprechen, zum Beispiel wenn ein Unternehmen jemanden

²⁵⁵ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

²⁵⁶ Guido Unterberger, Leiter HR, Intercell AG (Biotechnologie-Unternehmen, Impfstoffentwickler).

²⁵⁷ Anna Wolfmayr, Human Resources-Managerin, Upper Austrian Research.

²⁵⁸ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

sucht, der etwas mehr als Maturaniveau hat, der auch schon fachliches Wissen und Praxiserfahrung mitbringt.“²⁵⁹

Nach Meinung der befragten ExpertInnen ist der Bedarf an BachelorabsolventInnen ohne Berufserfahrung in Klein- und Mittelunternehmen tendenziell geringer. Dort gibt es zumeist weniger personelle Kapazitäten, um BerufseinsteigerInnen (AbgängerInnen von der Universität) einschulen zu können. EinsteigerInnen ins Unternehmen sollen möglichst rasch einsetzbar sein und bereits über ein gewisses Maß an Selbstständigkeit und fachlicher Qualifikation verfügen. Im Idealfall weist der/die NeueinsteigerIn bereits berufliche Erfahrungen auf.

„Wenn jemand direkt nach der Matura zu studieren beginnt, besteht meistens das Problem, dass er nach Abschluss des Bachelors nicht genug Praxis nachzuweisen hat. Die fehlende Praxis vermindert die rasche Einsetzbarkeit der AbsolventInnen im Unternehmen. (...) Wir sind eine relativ kleine Biotech-Firma und wir sind darauf angewiesen, sehr gute MitarbeiterInnen zu bekommen. Die Zeit drängt – irgendwann gehen die finanziellen Mittel zur Neige – und bis dahin müssen Werte geschaffen worden sein.“²⁶⁰

4.8.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Biologie

Für die Analyse, welche Elemente des Berufsfeldbezugs sich in den neuen Studienplänen für ein Bachelorstudium der Biologie befinden, wurden folgende Studienpläne herangezogen:

- Curriculum für das Bachelorstudium Biologie, Universität Wien, (Fassung 2007)²⁶¹
- Curriculum für das Bachelorstudium Biologie, Universität Graz (Fassung 2008)²⁶²
- Curriculum für das Bachelorstudium Biologie, Universität Innsbruck (Fassung 2008)²⁶³
- Curriculum für das Bachelorstudium Biologie, Universität Salzburg (Fassung 2006)²⁶⁴

Qualifikationsprofile/Studienziele – Fachliche Qualifikationen, fächerübergreifende Allgemeinbildung und praktische Fertigkeiten

In den neuen Studienplänen für das Bachelorstudium Biologie wird betont, dass die Studierenden sowohl ein fachwissenschaftliches Grundwissen vermittelt bekommen als auch spezifische praktische Fertigkeiten. In allen Studienplänen ist die Wahl eines Schwerpunktbereichs vorgesehen. Das Studium dient demnach der

²⁵⁹ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

²⁶⁰ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

²⁶¹ Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 25.6.2007, Studienjahr 2006/2007, 32. Stück, Nr. 169. (www.univie.ac.at/mtbi02/2006_2007/2006_2007_169.pdf) [7.5. 2009]

²⁶² Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 10.6. 2008, Studienjahr 2007/08, 35.c. Stück (40. Sondernummer). (https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=80355) [7.5. 2009]

²⁶³ Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck vom 29. April 2008, Studienjahr 2007/2008, 36. Stück, Nr. 265 (http://www.uibk.ac.at/fakultaeten/biologie/pdf_dokumente/mitteil.pdf) [7.5. 2009]

²⁶⁴ Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Salzburg vom 12. Juni 2006, Studienjahr 2005/2006, 39. Stück, Nr. 123 (www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/316145.PDF) [7.5. 2009]

wissenschaftlichen Berufsvorbildung, sodass die AbsolventInnen nicht nur ein Masterstudium anschließen können, sondern in bestimmten Anwendungsbereichen auch beruflich tätig werden können sollen²⁶⁵:

„Die Absolventinnen und Absolventen sind befähigt, fachorientierte administrative Tätigkeiten und Laborarbeiten in biologisch ausgerichteten Institutionen sowie Freilandarbeiten durchzuführen.“²⁶⁶

„Ein abgeschlossenes Bachelorstudium der Biologie qualifiziert zu Tätigkeiten in privaten und öffentlichen Unternehmen und Institutionen (z.B. aus den Bereichen der Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Naturschutz, Landschaftsplanung und Landschaftspflege, Pharmazie, Medizin, öffentliche Verwaltung), in Museen und Bibliotheken, in botanischen und zoologischen Gärten und in Schutzgebieten.“²⁶⁷

Besonderer Wert wird daher nicht nur auf die Vermittlung fachlicher Qualifikationen gelegt, sondern auch auf überfachliche Qualifikationen bzw. Schlüsselqualifikationen.

Praxis nur vereinzelt verpflichtend vorgesehen – Auslandsaufenthalte empfohlen

Unter „Praxis“ wird in diesem Zusammenhang eine zeitlich begrenzte Tätigkeit außerhalb des universitären Bereichs verstanden, um einen Einblick in mögliche berufliche Beschäftigungsfelder zu erhalten.

Nur an der Universität Salzburg ist eine **verpflichtende Praxis** von insgesamt 4 Wochen vorgesehen. An der Universität Graz wird die Absolvierung einer **Praxis** (von maximal 8 Wochen) im Rahmen der freien Wahlfächer zumindest **empfohlen**. Die Praxis kann aber auch an universitären Einrichtungen gemacht werden.

Was die **Auslandsaufenthalte** betrifft, so wird in den neuen Studienplänen **vereinzelt empfohlen**, einen Teil der Studienleistungen im Ausland zu absolvieren.

Fremdsprachen – keine besondere Förderungen vorgesehen

Zum Thema Fremd- bzw. Unterrichtssprache findet sich in den neuen Studienplänen kein besonderer Hinweis. Natürlich bieten die freien Wahlfächer hier Möglichkeiten und im neuen Studienplan der Universität Wien wird im Rahmen jedes gewählten Schwerpunkts auch „Wissenschaftliches Englisch“ angeboten.

Praxisnahe Lehr- und Unterrichtsmethoden – Projektpraktika, Laborübungen und Exkursionen

Insgesamt wird in den neuen Studienplänen viel Wert auf die Vermittlung grundlegender Kenntnisse und deren praktische Anwendung gelegt. Im Rahmen von Projektpraktika soll der praktische Umgang mit wissenschaftlichen Methoden vermittelt werden. Auch Lehrveranstaltungen wie Übungen, Laborübungen²⁶⁸ und

²⁶⁵ Eine spezielle wissenschaftliche bzw. fachgerichtete Berufsvorbildung für eine selbstständige Tätigkeit in ausgesuchten Wissenschafts- und Berufsfeldern ist allerdings dem Masterstudium vorbehalten.

²⁶⁶ Vgl. Curriculum für das Bachelorstudium Biologie an der Universität Wien, Seite 2.

²⁶⁷ Vgl. Curriculum für das Bachelorstudium Biologie an der Universität Innsbruck, Seite 1.

²⁶⁸ Laborübungen dienen der Vermittlung und praktischen Übung experimenteller Techniken und Fähigkeiten.

Exkursionen²⁶⁹ dienen dem Erwerb praktischer Fähigkeiten und spezieller Fertigkeiten im Rahmen der Berufsvorbildung.

Häufig ist in den neuen Studienplänen (zumeist zu Beginn) auch ein Einblick in das Berufs- und Aufgabenspektrum von BiologInnen vorgesehen. Dabei können auch konkrete Anforderungen und Berufsaussichten diskutiert werden.

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Unter den zu erwerbenden **Schlüsselqualifikationen**, werden in den Studienplänen für Biologie beispielsweise folgende genannt:

- Soziale Kompetenzen: Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit;
- Methodenkompetenz: Fähigkeit, erworbenes Wissen anzuwenden, Problemlösungskompetenz, Kritisches Denken, Benutzung von Datenbanken, Fachliteratur und moderner Informationstechnologie, Beschaffung von Information und Planung, Durchführung und Bewertung von Experimenten.

Die Schlüsselqualifikationen können insbesondere im Rahmen der oben beschriebenen praxisnahen Lern- und Unterrichtsmethoden erworben werden (selbstständiges Arbeiten in Kleingruppen im Rahmen der Projektpraktika, Laborübungen und Exkursionen – z.B. Teamarbeit, im Team Entscheidungen treffen, Verantwortung übernehmen, Aufgabenstellungen erarbeiten, Ergebnisse dokumentieren und vertreten).

Zusätzlich gibt es noch Angebote im Rahmen der Wahlfächer bzw. der Wahlmodule, wie etwa folgende:

- Ethik, ethisch-moralische Verantwortung von BiologInnen
- Öffentlichkeitsarbeit und Projektmanagement
- Rhetorik, Präsentationstechnik, Sprachkompetenz
- Sozialkompetenz und Konfliktmanagement

An den Universitäten Graz und Innsbruck werden bereits im Rahmen der Einführung bzw. der Grundlagen Inhalte wie Selbst- und Zeitmanagement, Grundlagen der Literatur- und Informationsrecherche, Kreativitätstechniken, das Erstellen von Vorträgen, Fragen der Geschlechterforschung sowie Verantwortung in Wissenschaft und Beruf vermittelt.

Im Studienplan der Universität Wien ist im Rahmen jedes alternativen Schwerpunkts ein Pflichtmodul zum Erwerb von (wissenschaftlichen) **Zusatzqualifikationen** vorgesehen. An den anderen Universitäten ist der Erwerb von Zusatzqualifikationen zumeist im Rahmen der freien Wahlfächer bzw. der Wahlmodule vorgesehen. Angeboten werden dabei beispielsweise Lehrveranstaltungen aus folgenden Bereichen:

- Frauen- und genderspezifischen Themen
- Recht, Umweltrecht
- Lehrveranstaltungen aus anderen naturwissenschaftlichen Disziplinen, wie angewandte Mathematik und Statistik und EDV, Chemie, Evolutionsbiologie, Ökologie, Physik, Biotechnologie, Biochemie und Biophysik, Geowissenschaften

²⁶⁹ Exkursionen haben den Charakter einer Demonstration und dienen gleichzeitig der praktischen Vermittlung von Fachwissen außerhalb des Universitätsbereichs.

- Wissenschaftliches Englisch bzw. Fachenglisch, Fremdsprachen
- Wissenschaftstheorie, Wissenschaftsforschung
- „Business in Life Science – from bench to product“.

4.8.3 Studium

Dieser Abschnitt erläutert, inwiefern die verschiedenen Komponenten und Aspekte des Bachelorstudiums der Biologie zum späteren Berufserfolg beitragen können.

4.8.3.1 Studienverlauf und Studienerfolg

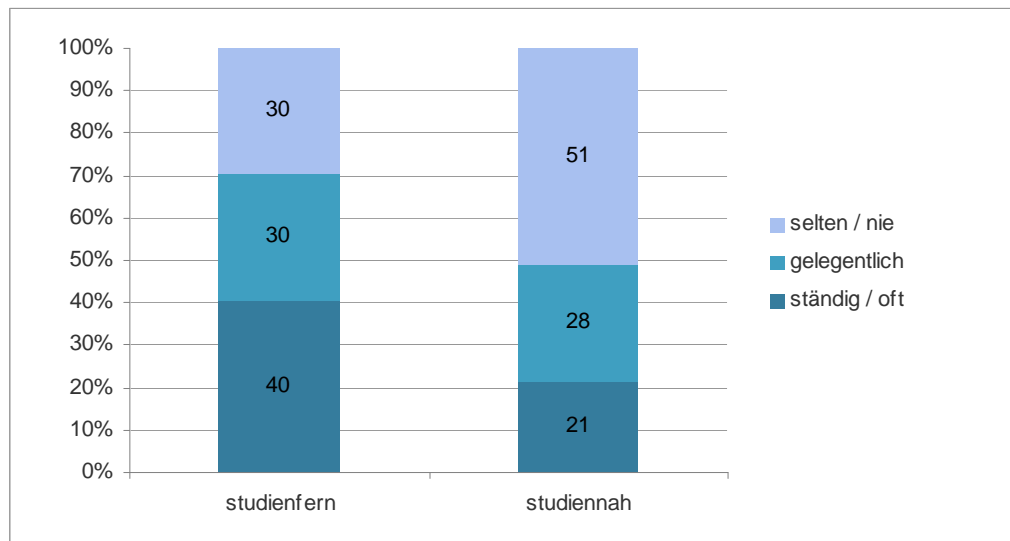
Die befragten Bachelor-BiologInnen können als sehr erfolgreiche AbsolventInnen bezeichnet werden: 77 % der Befragten konnten ihr Bachelorstudium binnen vier Jahren abschließen – 34 % sogar in Mindeststudiendauer (3 Jahre). Auch die Leistungsbeurteilungen der AbsolventInnen fallen gut aus, mehr als die Hälfte der Biologie-Bachelors beendeten ihr Studium mit einem Notendurchschnitt von 2 oder besser (53 %), weitere 28 % verzeichnen einen Notendurchschnitt von 2,1 bis 2,5 und nur 11 % (5 AbsolventInnen) liegen mit ihrem Notendurchschnitt über 2,5 (bis maximal 3).

Auslandsaufenthalte im Rahmen des Studiums wurden nur von wenigen der befragten Biologie-BachelorabsolventInnen verwirklicht: Nur rund 11 % der Befragten (5 AbsolventInnen) absolvierten *ein* Auslandssemester, wobei vier von ihnen die Auslandserfahrung im Nachhinein als hilfreich für den Berufseinstieg bewerten. Auch die befragten ExpertInnen raten zu Auslandsaufenthalten bzw. -praktika, um sich gegenüber MitbewerberInnen Wettbewerbsvorteile zu verschaffen (Näheres dazu in Kapitel 4.8.6 Empfehlungen der ExpertInnen).

4.8.3.2 Art und Anzahl der Praxiserfahrungen und Erwerbstätigkeiten während des Studiums

Die überwiegende Mehrheit (87 %) der befragten Biologie-Bachelors war während des Studiums zumindest gelegentlich in studiennahen und/oder studienfernen Bereichen berufstätig. Nur 13 % (6 AbsolventInnen) geben an, selten oder nie neben dem Studium – weder in einschlägigen, noch in fachfremden Berufen – gearbeitet zu haben. Generell überwiegen bei den befragten AbsolventInnen fachfremde, studienbegleitende berufliche Tätigkeiten: 70 % der Befragten waren laut ihren Angaben im Laufe des Studiums zumindest gelegentlich in studienfernen Tätigkeitsbereichen beschäftigt, in studiennahen Berufen war hingegen nur etwa die Hälfte der Befragten (49 %) tätig (siehe Abbildung 30). Bei der Entscheidung, eine studienbegleitende, berufliche Tätigkeit auszuüben, dürfte vor allem die finanzielle Notwendigkeit bei gleichzeitigem Mangel an fachspezifischen Nebenjobs eine Rolle spielen.

Abbildung 30 Berufstätigkeit während des Studiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

4.8.3.3 Weiterbildung und Kompetenzerwerb

Weiterbildung und Kompetenzerwerb ist insbesondere für BiologInnen wichtig, um sich gegenüber AbsolventInnen mit höheren Abschlüssen behaupten zu können und sich von HTL-AbsolventInnen abzugrenzen (vgl. Kapitel 4.8.1.1 und 4.8.6). Mehr als die Hälfte (57 %) der befragten Bachelor-BiologInnen haben Zusatzqualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten erworben. Dabei bildete sich der Großteil jener, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben, im Sprachenbereich weiter (56 %).

4.8.4 Berufserfolg

Im folgenden Abschnitt wird der Erfolg bei Arbeitssuche und Berufseinstieg der BachelorabsolventInnen in Biologie evaluiert. Potenziell auftretende Schwierigkeiten werden erläutert.

4.8.4.1 Bewerbungsphase und Berufseinstieg

Nachfolgend soll dargestellt werden, wie die Phase des Berufseinstiegs nach einem Studium der Biologie verläuft. Die Dauer, Art der Bewerbungsstrategien sowie mögliche Schwierigkeiten werden beschrieben.

4.8.4.1.1 Dauer der Arbeitssuche

Der Großteil der befragten Biologie-BachelorabsolventInnen schafft recht schnell den Einstieg in das Erwerbsleben: 43 % beginnen innerhalb eines Monats nach dem Bachelorabschluss zu arbeiten, weitere 15 % benötigen bis zu einem halben Jahr für die Jobsuche. Nur jeweils 9 % suchen länger als ein halbes bzw. länger als ein Jahr nach Arbeit. Allerdings arbeiten die Befragten zunächst überwiegend in fachfremden Berufen, ein Großteil der BachelorabsolventInnen schließt ein Masterstudium an (siehe Kapitel 4.8.4.2.5).

Nur einE AbsolventIn gibt an, seit dem Studienabschluss zwar Arbeit gesucht, aber keine gefunden zu haben. 23 % (11 AbsolventInnen) waren jedoch seit Studienabschluss noch nicht erwerbstätig.

4.8.4.1.2 Bewerbungsstrategien und MitarbeiterInnenrekrutierung

Ein zentrales Rekrutierungsinstrument von Unternehmen stellen Karriereportale im Internet dar (z.B. Xing, monster.at), dazu zählen auch die Webpages universitärer Careercenter sowie Online-Jobbörsen (jobpilot.at, karriere.at etc.). Außerdem schreiben Unternehmen die zu besetzenden Stellen auch auf ihrer eigenen Webpage aus – dies gilt neben Vollzeitstellen auch für die Ausschreibung von Praktika bzw. Stellen zum betreuten Verfassen der Bachelor- bzw. Masterarbeit.

Für in der Forschung tätige Unternehmen, deren MitarbeiterInnen auch an Universitäten unterrichten, stellt der direkte Kontakt zu StudentInnen bzw. AbsolventInnen die beste Möglichkeit zur MitarbeiterInnenrekrutierung dar.

Jobannoncen in Online-Tageszeitungen stellen ein weiteres Standard-Rekrutierungswerkzeug dar, gedruckte Annoncen in Printmedien werden hingegen immer seltener verwendet. Grundsätzlich versuchen Unternehmen natürlich vor allem in facheinschlägigen Medien präsent zu sein, um ihre Zielgruppen möglichst treffgenau ansprechen zu können.

Karriere- und Jobmessen an Universitäten, welche zumeist von den entsprechenden Careercentern organisiert werden, sind eine weitere Rekrutierungsmöglichkeit für Unternehmen, wenngleich sie eine untergeordnete Rolle im Rekrutierungsverfahren darstellen. Hier besteht der besondere Vorteil, bereits frühzeitig Kontakte zu (zukünftigen) AbsolventInnen knüpfen zu können und vielversprechende AbsolventInnen auf das eigene Unternehmen aufmerksam machen zu können.

4.8.4.1.3 Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Zwar eignen sich die Studierenden im Zuge des Biologiestudiums eine Reihe von Basiskompetenzen an, die im allgemeinen am Arbeitsmarkt gut verwertbar sind, dieses Wissen muss aber auch in verschiedenen Kontexten umgesetzt und spezialisiert werden. Im potenziellen Arbeitsumfeld von BiologInnen sind gegenwärtig vor allem fachliche Spezialisierungen in der Molekular-, Mikrobiologie, der Biochemie, Biotechnologie und Bioinformatik gefragt (vgl. Kapitel 0). Das heißt, es haben diejenigen AbsolventInnen, die sich nicht auf diese Felder spezialisiert haben, mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg zu rechnen. Gemäß ExpertInnenbefragung wird ein allgemeines Biologiestudium am Arbeitsmarkt weniger nachgefragt.

Für alle Tätigkeitsbereiche von BiologieabsolventInnen gilt, dass der Bachelorabschluss unter den Unternehmen noch wenig bekannt ist und deshalb auch viele Unsicherheiten bezüglich des Qualifikationsprofils und der Einsetzbarkeit bestehen. Hier fehlt es bei Personalverantwortlichen und Führungskräften noch an Erfahrung:

„Es muss eine gewisse Sensibilität bei den Führungskräften, welche BachelorabsolventInnen einstellen, da sein, dass die Wertigkeit eines BA-Abschlusses

für das Unternehmen auch klar ist und die Leute wissen, welche Fähigkeiten BachelorabsolventInnen mitbringen.²⁷⁰

Dieses Informationsdefizit wird dadurch verstärkt, dass die Mehrheit von Führungskräften im früheren Diplomstudienstudium studiert hat. Das kann beispielsweise dazu führen, dass gewisse persönliche Defizite auf den Bachelor zurückgeführt werden, obwohl sie vielmehr mit der Persönlichkeit des Bewerbers/der Bewerberin zu tun haben:

„Ein Vorgesetzter kann sagen, diese Person hat diese Mängel und führt das auf die Ausbildung [Anm.: den Bachelorabschluss] zurück. (...) Das hat aber nichts mit dem Bachelor zu tun – denn wenn ich gut kommunizieren kann, dann kann ich das mit einem Bachelorabschluss genauso wie mit einem Master.“²⁷¹

Fehlende Berufserfahrung bei BachelorabsolventInnen der Biologie erschwert den Berufseinstieg. Besonders in Kleinunternehmen sind BachelorabsolventInnen weniger willkommen, so die ExpertInnen, da keine MitarbeiterInnen zur Einschulung „freigestellt“ werden können. Die fehlende oder unzureichende Berufserfahrung wird auf den allzu engen (und noch dazu kurzen) Bachelorstudienplan zurückgeführt, welcher den Studierenden kaum Möglichkeiten für das Sammeln von Berufserfahrung lässt:

„Die Freiheit für Praktika usw. ist nicht mehr so gegeben.“²⁷²

Nach Schwierigkeiten bei der Stellensuche befragt, gibt mehr als ein Drittel (38 %) der Biologie-Bachelors an, noch nicht *aktiv* auf Stellensuche gewesen zu sein und mehr als die Hälfte (55 %) derer, die bereits auf Arbeitssuche waren, geben an, bisher keine Probleme gehabt zu haben.

Wenn arbeitssuchende BiologieabsolventInnen Schwierigkeiten bei der Jobsuche hatten (45 %, 13 RespondentInnen), führen sie dies vor allem auf das mangelnde Stellenangebot zurück (62 %, 8 Nennungen). Jeweils ein knappes Drittel (31 %, jeweils 4 Nennungen) der Bachelor-BiologInnen sieht Schwierigkeiten aufgrund mangelnder Berufserfahrung oder verlangter Spezialkenntnisse. Kriterien wie Gehalt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte oder andere Studienabschlüsse werden aus Sicht der Befragten hingegen weniger als Hindernis bei der Jobsuche gesehen (Mehrfachnennungen waren möglich).

4.8.4.2 Erwerbsverlauf

Der folgende Abschnitt handelt vom Berufsleben nach dem Studium und beschäftigt sich mit Eintrittsalter, der Art der Beschäftigung seit Studienabschluss, dem Interesse an und der Art der weiterführenden Ausbildungen, sowie der Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel.

4.8.4.2.1 Berufseintrittsalter nach dem Studium

Im Durchschnitt beginnen die befragten Biologie-BachelorabsolventInnen²⁷³ mit 24 Jahren zu arbeiten – für AbsolventInnen eines Bachelorstudiums ist das

²⁷⁰ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

²⁷¹ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

²⁷² Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

²⁷³ Die BachelorabsolventInnen der erhobenen Stichprobe waren zum Zeitpunkt der Befragung maximal 31 Jahre alt.

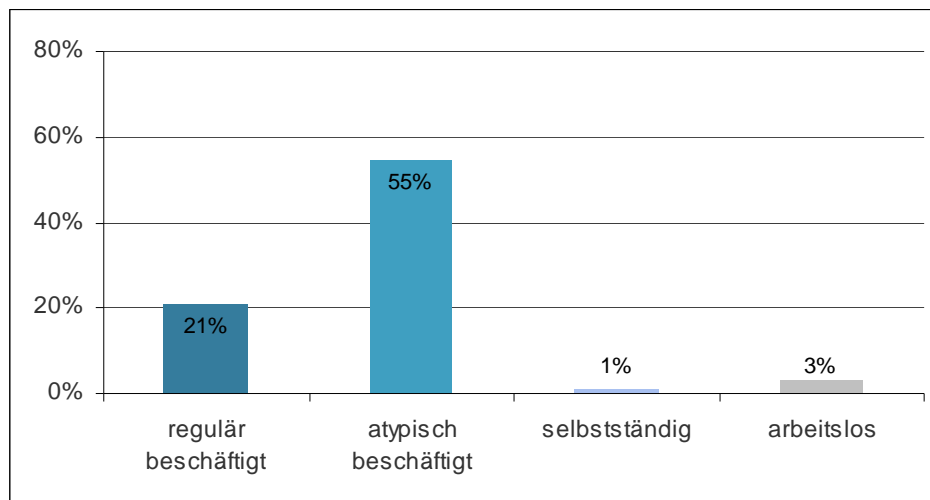
Berufseinstiegsalter also relativ hoch (die Mindeststudiendauer für ein Bachelorstudium beträgt 3 Jahre).

4.8.4.2.2 Die Zeit zwischen Bachelorabschluss und Befragungszeitpunkt

Beim Großteil der befragten Biologie-AbsolventInnen (rund 79 %) liegen zwischen Befragungszeitpunkt (Februar 2010) und Bachelorabschluss zwei bis vier Jahre, bei den übrigen sind seit Studienabschluss bis zu sechs Jahre vergangen.

Die befragten Bachelor-BiologInnen verbringen ihre Zeit seit Studienabschluss laut eigener Einschätzung im Durchschnitt zu 55 % in atypischer und nur zu 21 % in regulärer Beschäftigung (siehe Abbildung 31)²⁷⁴. Selbstständigkeit und Arbeitslosigkeit fallen hingegen kaum ins Gewicht (1 % bzw. 3 % der Zeit seit Studienabschluss).

Abbildung 31 Beschäftigungsverhältnisse vom Studienabschluss bis heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=31 (reguläre Beschäftigung), n=30 (atypische Beschäftigung), n=35 (Selbstständigkeit), n=35 (Arbeitslosigkeit)

Die Prozentangaben repräsentieren den/die durchschnittliche/n Befragte/n und beziehen sich auf den Zeitraum von Studienabschluss bis zum Befragungszeitpunkt, aufgrund der ungefähren retrospektiven Schätzung ergibt die Summe der Zeitanteile nicht unbedingt 100 %.

4.8.4.2.3 Phasen der regulären Erwerbstätigkeiten (und beruflichen Positionen)

Beim Berufseinstieg im Produktionsbereich²⁷⁵ beginnen Biologie-Bachelors in der Regel in der Position eines Juniormitarbeiters/einer Juniormitarbeiterin oder als

²⁷⁴ „Regulär beschäftigt“ bedeutet mindestens 36 vertragliche Wochenarbeitsstunden und nur einen ArbeitgeberIn, unter „atypisch“ fallen Dienstverhältnisse mit einer vertraglichen Wochenarbeitsdauer von weniger als 36 Stunden sowie Beschäftigungsverhältnisse auf Werkvertragsbasis und mit mehreren DienstgeberInnen gleichzeitig.

²⁷⁵ Produktion und Vertrieb gewinnen für BiologieabsolventInnen stetig an Bedeutung: Laut einer Analyse von Top-Job Monitoring sind 32 % bzw. 27 % der ausgeschriebenen Stellen für BiologInnen im Privatsektor diesen beiden Bereichen zuzuordnen, weitere 19 % entfallen auf Managementposten. Nur 21 % der Jobangebote beziehen sich auf den Forschungs- und Entwicklungsbereich (vgl.

AssistentIn in verschiedenen betrieblichen Bereichen (Produktion, Marketing, Vertrieb etc.).

4.8.4.2.4 Die berufliche Situation nach dem Studienabschluss

Die Mehrheit der befragten Bachelor-BiologInnen (69 %) war in ihrem Einstiegsjob angestellt, keineR der angestellten AbsolventInnen war jedoch im ersten Job nach Studienabschluss mit Führungsaufgaben betraut. Ein weiteres knappes Drittel der Bachelors (31 %) arbeitete als freieR MitarbeiterIn, selbstständig erwerbstätig war keineR der Befragten in der ersten beruflichen Tätigkeit nach dem Bachelorabschluss.

Die fachliche Adäquanz von Studium und Einstiegsberuf ist allerdings größtenteils nicht gegeben. Eine Ursache dafür könnte die Entscheidung zu einem weiterführenden Studium und die damit einhergehende eingeschränkte Erwerbssituation sein, aber auch ein Mangel an adäquaten (Neben-)Jobs kommt als Grund in Frage (siehe Kapitel 4.8.4.1.2).

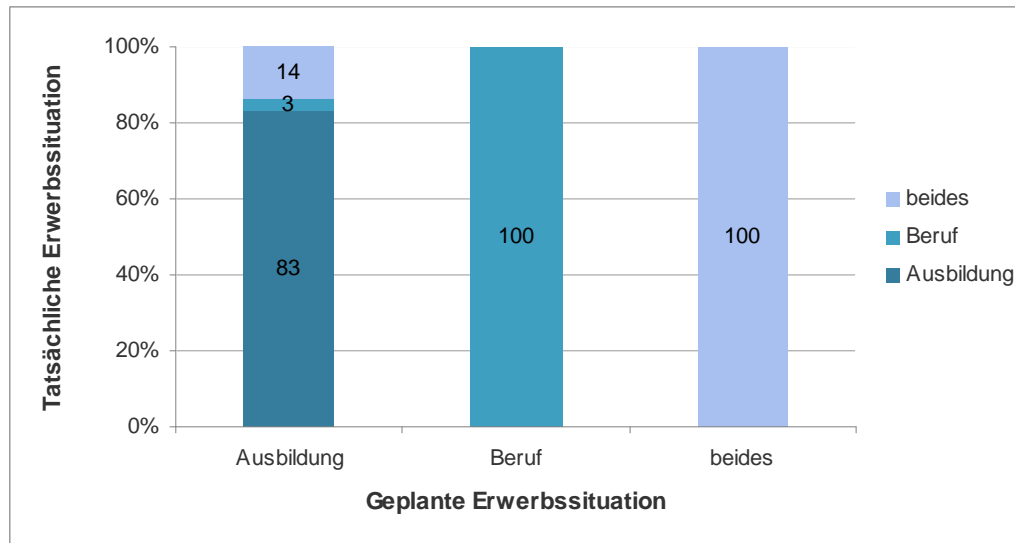
Laut Angaben der Biologie-BachelorabsolventInnen hatte der damalige Beruf „gar nichts“ (53 %) oder nur „wenig“ (11 %) mit dem Studium zu tun (z.B. Callcenter Agent, KellnerIn). Immerhin ein Drittel der Befragten (33 %) sehen zumindest „ziemlich viel“ inhaltlichen Zusammenhang zwischen Einstiegsberuf und Studium (z.B. TutorIn, LaborantIn/LaborassistentIn, MikrobiologIn).

4.8.4.2.5 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss und das Interesse an einer Fortführung des Studiums

Der Großteil der befragten BiologieabsolventInnen plante nach dem Bachelorabschluss eine weitere Ausbildung zu absolvieren (77 %), weitere 17 % der Befragten (8 AbsolventInnen) wollten nach dem Studium sowohl eine Ausbildung anschließen als auch arbeiten. Nur zwei AbsolventInnen (4 %) planten, voll ins Erwerbsleben einzusteigen. Der Wunsch nach einer weiterführenden Ausbildung scheint für die befragten Bachelor-BiologInnen obligat zu sein – diesen Trend unterstreichen auch die befragten ExpertInnen. Diese sehen ebenfalls Schwierigkeiten für BachelorabsolventInnen, vor allem für jene, die im Forschungsbereich arbeiten wollen – ein Masterabschluss ist hier fast unabdingbar. Aber auch ein zweites Bachelorstudium (z.B. im Bereich Bioinformatik oder Qualitätsmanagement etc.) wäre empfehlenswert (näheres dazu in Kapitel 4.8.6 Empfehlungen der ExpertInnen).

Wunsch und Realität stimmen für die meisten der befragten Bachelor-BiologInnen überein (vgl. Abbildung 32): Nur einE AbsolventIn war unmittelbar nach dem Studium berufstätig, anstatt eine Ausbildung zu beginnen, weitere 14 % (5 AbsolventInnen) kombinierten – entgegen den ursprünglichen Plänen – Berufstätigkeit und Ausbildung.

Abbildung 32 Vergleich der geplanten und tatsächlichen Erwerbssituation nach Abschluss des Bachelorstudiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Die Ausbildungsalternative der Wahl ist für die meisten der befragten BiologInnen ein weiterführendes Masterstudium: 85 % der AbsolventInnen haben sich für ein Masterstudium nach dem Bachelorabschluss entschieden, das sie voraussichtlich heuer (2010) oder nächstes Jahr (2011) abschließen werden.

71 % jener AbsolventInnen, die weiterstudierten, widmeten sich im Laufe des Betrachtungszeitraums ein bis zehn Semester ausschließlich dem Studium, etwa ein Viertel der Befragten (24 %) ging hingegen nie einem weiterführenden „Vollzeitstudium“ nach dem bereits erworbenen Bachelorabschluss nach.

Fast ein Viertel der Befragten (23 %, 11 AbsolventInnen) war bis zum Erhebungszeitpunkt noch nie berufstätig. Als Hauptgründe dafür werden vor allem besagte Ausbildungszeiten sowie Karenz ins Treffen geführt.

4.8.4.2.6 Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel

Etwa zwei Drittel der befragten erwerbstätigen Biologie-BachelorabsolventInnen (69 %) haben bisher zumindest einmal ihreN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn gewechselt, demgegenüber haben 28 % der Befragten noch nie den Job gewechselt.

4.8.4.3 Die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt

Im Folgenden soll die berufliche Situation der AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt dargestellt werden. Hierbei geht es um die Art des Arbeitsverhältnisses sowie der Position, um Einkommen, Arbeitszeit, Karrierechancen sowie Zufriedenheit mit der Stelle und dem gewählten Studium.

4.8.4.3.1 Art des Beschäftigungsverhältnisses (inkl. Beschäftigungsbedingung wie Befristung)

Grundsätzlich werden Biologie-BachelorabsolventInnen im Rahmen unbefristeter Vollzeitansetzungsverhältnisse beschäftigt. Teilzeitarbeit wird nur jenen MitarbeiterInnen angeboten, welche berufsbegleitend studieren oder Kinderbetreuungspflichten haben.

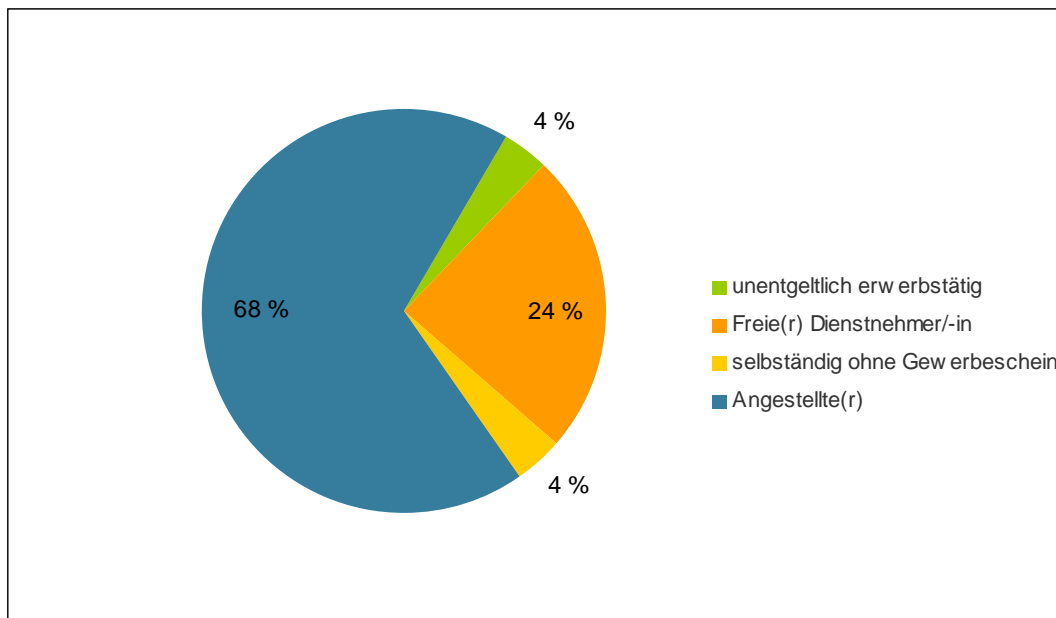
BiologiestudentInnen, welche ihre Bachelorarbeit mit der Unterstützung eines Unternehmens verfassen, sind ebenfalls angestellt, jedoch zeitlich begrenzt. Das Beschäftigungsverhältnis ist vor allem davon abhängig, inwiefern das Thema der Bachelorarbeit auch Relevanz für den Betrieb hat:

„Wenn das ein Hot Topic für das Unternehmen ist, geht man in der Regel ein richtiges Dienstverhältnis ein, aber wenn wir eher weniger mit dem Thema zu tun haben, wird das wahrscheinlich eine geringfügige Anstellung sein.“²⁷⁶

Die ExpertInnenmeinungen bestätigen sich weitgehend bei den befragten BiologInnen: Die meisten der gegenwärtig erwerbstätigen RespondentInnen sind angestellt (68 %), ein knappes Viertel (24 %) der Biologie-BachelorabsolventInnen arbeiten als freie DienstnehmerInnen und jeweils einE BefragteR ist selbstständig bzw. unentgeltlich tätig (siehe Abbildung 33).

Wie bereits erwähnt waren 23 % der Befragten bis dato noch nie berufstätig. Etwa die Hälfte (53 %) der Biologie-Bachelors befindet sich jedoch zum Erhebungszeitpunkt in Beschäftigung, weitere 11 % suchen Arbeit und die übrigen 13 % sind derzeit weder auf Arbeitssuche noch in Beschäftigung.

Abbildung 33 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=25)

²⁷⁶ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

Die Angestellten und freien DienstnehmerInnen unter den BachelorabsolventInnen befinden sich teils in unbefristeten (48 %) und teils in befristeten (44 %) Dienstverhältnissen, Leitungsfunktionen bekleiden nur vier der Befragten (17 %). Der Großteil der erwerbstätigen Biologie-Bachelors (86 %) hat unabhängig vom Erwerbsstatus zurzeit eineN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn.

Knapp zwei Drittel (63 %) der erwerbstätigen Bachelor-BiologInnen arbeiten zum Befragungszeitpunkt weniger als 36 Stunden pro Arbeitswoche und sind somit atypisch beschäftigt. Dieser Umstand wirkt sich auch auf die Verdienstmöglichkeiten aus: Im Durchschnitt (Median) verfügen die AbsolventInnen über ein Monatsnettoeinkommen von 860 Euro.

Einem Viertel (25 %) der Erwerbstätigen steht ein Gesamteinkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze zur Verfügung (derzeit 366,33 Euro). Ein weiteres Viertel (25 %) erwirbt bis zu 1000 Euro netto pro Monat. Immerhin 29 % der Befragten verdienen 1001 bis 1500 Euro, die Spitzenreiter unter den Bachelor-BiologInnen (3 AbsolventInnen) verfügen über ein Monatsnettoeinkommen von 1501 bis 1700 Euro. (Weitere Details zu den Einkommensverhältnissen siehe Kapitel 4.8.4.3.5 Einkommen).

4.8.4.3.2 Tätigkeitsfeld

Die Beschäftigungsbereiche der Bachelor-BiologInnen sind vielfältig, wobei auch in der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit die fachliche Adäquanz nicht immer gegeben ist (näheres dazu siehe Kapitel 4.8.4.3.7 Positionale und fachliche Adäquanz) – einige der befragten Biologie-BachelorabsolventInnen scheinen aber aufgrund weiterführender Ausbildungen noch nicht vollständig in den Arbeitsmarkt integriert zu sein.

Die genannten Berufsbezeichnungen beinhalten facheinschlägige Tätigkeiten wie zum Beispiel wissenschaftlicheR MitarbeiterIn, LaborantIn oder MikrobiologIn und fachfremde Berufe wie zum Beispiel RezeptionistIn, VerkäuferIn oder KellnerIn. Korrespondierend dazu reichen die angegebenen Tätigkeiten von Laborarbeiten über mikrobiologische Untersuchungen und Forschungstätigkeiten bis hin zu Verkaufs-, Büro- und Servicetätigkeiten.

4.8.4.3.3 Berufliche Stellung

Die Erwerbstätigen unter den befragten Bachelor-BiologInnen befinden sich (im Durchschnitt dreieinhalb Jahre nach dem Studienabschluss) größtenteils in Positionen ohne Leitungsfunktionen (rund 83 %).

4.8.4.3.4 Unternehmensgröße und Branchen

Die Hälfte der erwerbstätigen RespondentInnen (50 %) arbeitet in Klein- und Kleinstbetrieben (0 bis 50 MitarbeiterInnen), 21 % sind in Unternehmen mittlerer Größe (51 bis 250 MitarbeiterInnen) tätig, in Großbetrieben sind 13 % beschäftigt.

Hinsichtlich der Branchen zeigt sich vor allem ein Schwerpunkt: Zu einem Viertel (25 %, 6 AbsolventInnen) sind die befragten BiologInnen im Bereich Forschung und Entwicklung beschäftigt. Weitere 17 % (4 AbsolventInnen) arbeiten im Handel. Die übrigen erwerbstätigen Biologie-BachelorabsolventInnen verteilen sich auf andere Branchen (siehe Tabellenband).

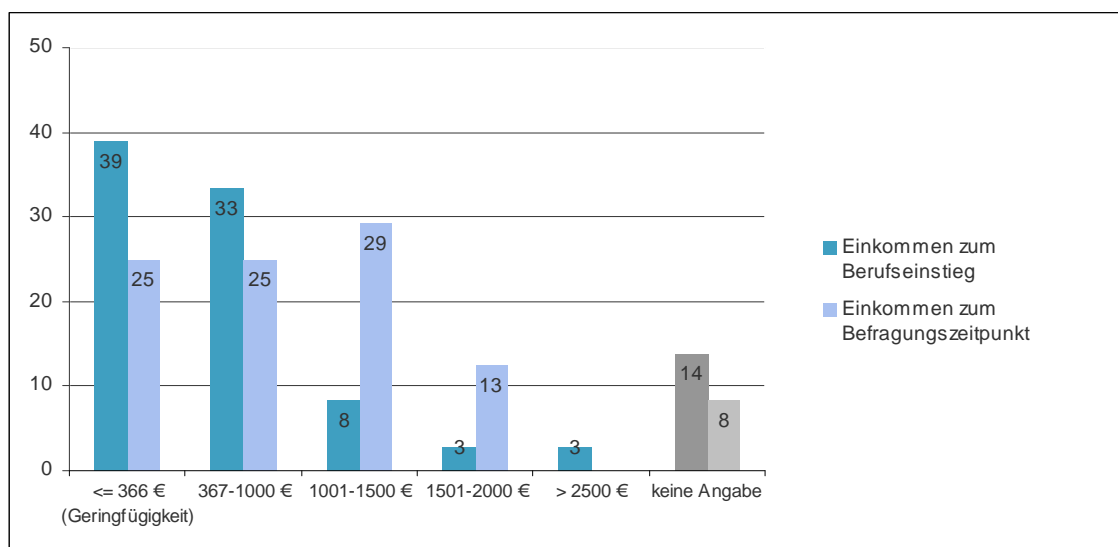
4.8.4.3.5 Einkommen

Biologie-BachelorabsolventInnen können von einem Einstiegsgehalt von ca. 2000 Euro (brutto monatlich) für eine Vollzeitanstellung ausgehen, wobei es auch unternehmensabhängig strengere bzw. flexiblere Gehaltsschemata gibt. Das konkrete Gehalt ist vom genauen Anforderungsprofil der Position, den Zusatzqualifikationen, der Persönlichkeit der BewerberInnen sowie der Berufserfahrung abhängig.

„Berufserfahrung zählt bei uns sehr viel.“²⁷⁷

Bei der Analyse der Befragungsergebnisse zeigt sich, dass sich die derzeitige Einkommenssituation der Biologie-BachelorabsolventInnen gegenüber dem ersten Job nach dem Studium verbessert hat und das obwohl die meisten der Befragten derzeit noch ein Aufbaustudium betreiben und nach wie vor zumeist atypisch beschäftigt sind: Im Einstiegsjob stand den AbsolventInnen ein durchschnittliches Monatsnettoeinkommen von 400 Euro (Median) zur Verfügung, heute (Februar 2010) verdienen sie im Durchschnitt 860 Euro netto pro Monat (Median) – beides Werte, die aufgrund des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen weit unter den von den ExpertInnen genannten Einkommen liegen.

Abbildung 34 Monatliches Nettoeinkommen beim Berufseinstieg und zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=36 (Berufseinstieg) und n=24 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Die überwiegende Mehrheit (72 %) der Befragten verdiente im ersten Job nach Studienabschluss maximal 1000 Euro, allein 39 % waren laut eigenen Angaben lediglich geringfügig beschäftigt (vgl. Abbildung 34). Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) liegt zwar immer noch die Hälfte der Bachelor-BiologInnen (50 %) mit ihrem Gehalt in den unteren Einkommenskategorien (bis 1000 Euro),

²⁷⁷ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

immerhin 42 % verfügen aber derzeit über ein mittleres (1001 bis 1500 Euro) oder etwas gehobenes Monatsnettoeinkommen (1501 bis 2000 Euro).

Der durchschnittliche Nettoverdienst je Arbeitsstunde liegt zum Befragungszeitpunkt mit rund 8 Euro (Median) etwa einen Euro über jenem des ersten Jobs nach dem Bachelorabschluss (rund 7 Euro, Median).

4.8.4.3.6 Realisierte und gewünschte Arbeitszeit

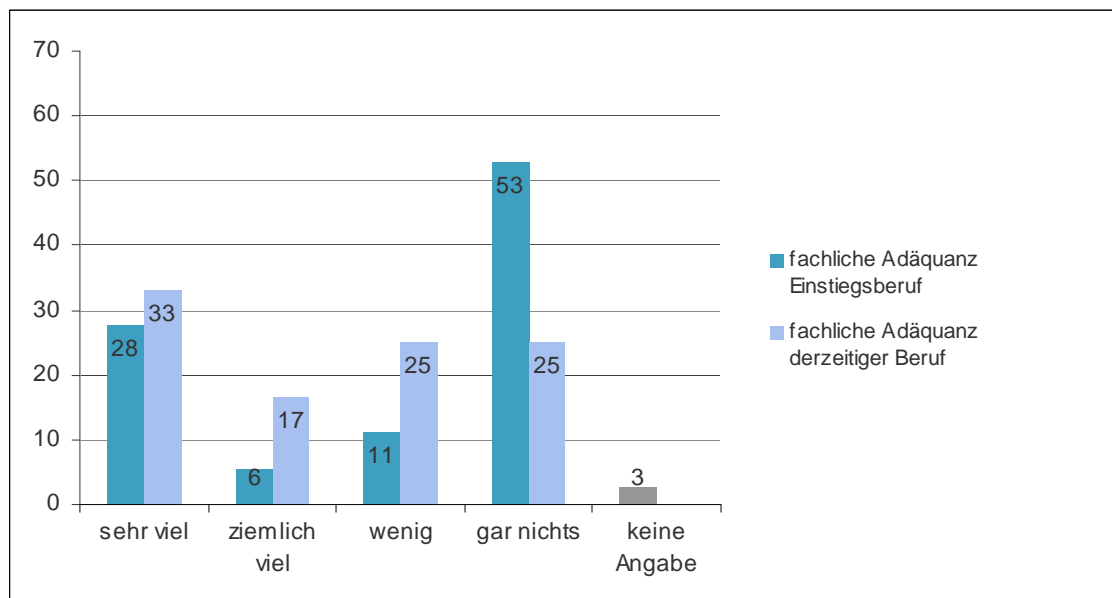
Der Großteil (78 %) der befragten erwerbstätigen Bachelor-BiologInnen ist mit ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zufrieden – nur vier AbsolventInnen äußern Unzufriedenheit.

Nach der Übereinstimmung von vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche gefragt, gibt etwa die Hälfte der Befragten an (52 %), Mehr- oder Überstunden zu leisten.

4.8.4.3.7 Positionale und fachliche Adäquanz

Die fachliche Adäquanz zwischen Studium und Beruf ist, wie bereits erwähnt, nur teilweise gegeben. Gegenüber dem ersten Job nach Studienabschluss sind im derzeitigen Beruf aber mehr Biologie-BachelorabsolventInnen der Meinung, dass ihr Beruf in fachlicher Hinsicht mit dem Studium zu tun hat: Im Einstiegsberuf war nur ein Drittel der Befragten (33 %) der Ansicht, dass er „sehr viel“ oder „ziemlich viel“ mit dem Studium zu tun hat, mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) sahen sogar gar keinen inhaltlichen Zusammenhang. Zum Befragungszeitpunkt schätzen immerhin 50 % ihren Beruf als fachlich adäquat ein (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35 Vergleich fachliche Adäquanz erster und derzeitiger Beruf: „Mein erster/derzeitiger Beruf hat ... mit meinem Studium zu tun.“



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=36 (Berufseinstieg) und n=24 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Auf die Frage, welches Bildungsniveau für den derzeitigen Beruf am besten geeignet wäre, antwortet knapp die Hälfte der Befragten (46 %), dass der Bachelorabschluss adäquat für ihren aktuellen Job ist. Einen höheren Abschluss (Master, Magister oder noch höher) sieht nur einE AbsolventIn als passend für die derzeitige Tätigkeit an, 42 % glauben aber, dass Matura oder eine Lehre ausreichen würden – dies ist aufgrund der nur teilweise gegebenen fachlichen Adäquanz nicht weiter verwunderlich.

4.8.4.3.8 Arbeitszufriedenheit

Rund 88 % der erwerbstätigen Bachelor-BiologInnen sind mit ihrem derzeitigen Beruf „sehr“ oder zumindest „ziemlich“ zufrieden, wenngleich nur rund 38 % der Befragten laut ihren Angaben den aktuellen Job als ihren angestrebten Beruf bezeichnen würden – möglicherweise haben einige der Befragten nach Abschluss des Masterstudiums andere berufliche Perspektiven und geben sich mit der derzeitigen beruflichen Situation zufrieden.

4.8.4.4 Einschätzung der beruflichen Karriere- und Entwicklungsperspektiven vonseiten der UnternehmerInnen

Grundsätzlich gilt: Je höher die abgeschlossene Ausbildung, desto bessere Entwicklungs- und Aufstiegschancen. Dies gilt vorrangig für den Forschungsbereich, aber auch in der Produktion steigert ein Master- bzw. Dokortitel die Karrierechancen.

In der Produktion können BachelorabsolventInnen in höhere Positionen aufsteigen, sofern sie sich in ihrer Einstiegsposition bewährt haben und über die nötigen persönlichen Fähigkeiten verfügen (siehe auch 1.1.1.3. Tätigkeits- und Anforderungsprofile). In diesem Tätigkeitsfeld verfügen BachelorabsolventInnen über größere Karrierechancen als in der Forschung, da fachspezifisches Know-how etwas weniger wichtig ist, vielmehr sind Arbeitsweise, Engagement und Persönlichkeit ausschlaggebend. Somit ist ein zusätzlicher Master- bzw. Dokortitel keine Voraussetzung für eine erfolgreiche Erwerbsbiographie, steigert aber die Karrierechancen, da höhere Positionen (zumeist) mehr Fachwissen aber auch Prestige (akademischer Titel als Statussymbol) benötigen.

„Dass man sich – wenn man in höhere Positionen (Labor- oder Gruppenleiter) will – schon wissenschaftlich intensiver mit einem Thema beschäftigt haben muss. Also wissenschaftlich gearbeitet haben muss – das bringt ein Bachelor nicht mit.“²⁷⁸

Für eine erfolgreiche Erwerbskarriere ist allerdings kontinuierliche fachliche Weiterbildung notwendig:

„Natürlich müssen die Leute dran bleiben, sich weiterbilden, weil sich das Feld rapide entwickelt.“²⁷⁹

Im Forschungsbereich haben BiologiestudentInnen, welche ihre Bachelorarbeit betreut in einem Unternehmen verfassen und sich hier bewähren, die Möglichkeit, weiterführende Praktika zu absolvieren oder auch beim Verfassen der Masterarbeit betreut zu werden (aus Unternehmenssicht besteht somit der Vorteil, über die Festlegung des Themas der Masterarbeit die Ausbildung mitgestalten zu können).

²⁷⁸ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

²⁷⁹ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

Karriereverläufe in kleineren Unternehmen verlaufen aufgrund der flacheren Hierarchie oft sehr individuell:

„Insofern haben wir auch keinen vorgezeichneten Aufstiegsweg für die Leute. Es kann auch sein, dass sich jemand nach zwei Jahren im Labor für Marketing interessiert und dann dorthin wechseln möchte.“²⁸⁰

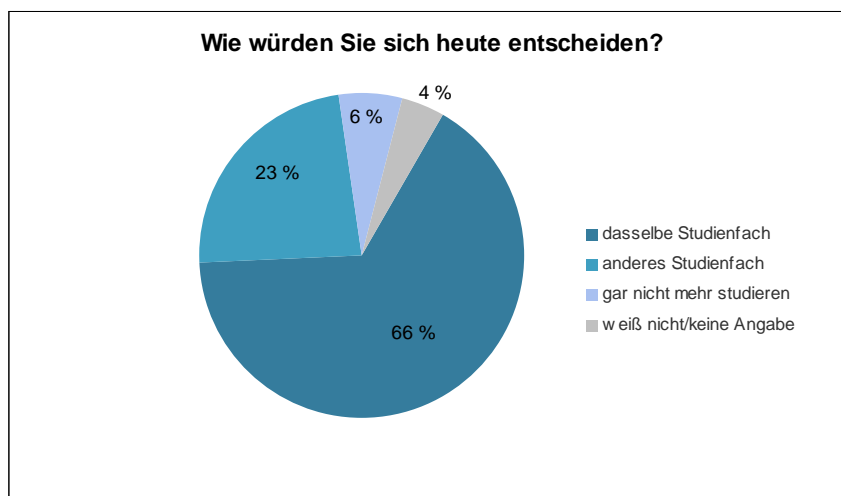
Neben der bereits dargestellten Tendenz zur fachlichen Spezialisierung zeigt sich außerdem die allgemein zunehmende Flexibilisierung der Karriereverläufe von BiologInnen: Karrieren verlaufen rascher, allerdings wird auch von den MitarbeiterInnen immer mehr Flexibilität verlangt.

Das Angebot von Traineeprogrammen erfordert eine gewisse Unternehmensgröße bzw. Anzahl unterschiedlicher Abteilungen. Biologie-Bachelors sollten sich bei der Suche nach einer Traineeestelle also eher an größere Unternehmen halten.

4.8.4.5 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl

Die Zufriedenheit mit der Studienwahl ist bei den befragten Biologie-BachelorabsolventInnen rückblickend gesehen recht hoch: Zwei Drittel der Befragten (66 %) würden sich heute wieder für das Studienfach Biologie entscheiden. 23 % würden zwar wieder studieren, aber ein anderes Fach wählen. Nur 6 % der Befragten würden sich aus heutiger Sicht gegen ein Studium entscheiden (siehe Abbildung 36).

Abbildung 36 Studienwahl heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

²⁸⁰ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

4.8.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)

AbsolventInnen eines Masterstudiums der Biologie verfügen grundsätzlich über bessere Arbeitsmarktchancen als BachelorabsolventInnen, da sie sich aufgrund der längeren Studiendauer mehr und spezifischeres Fachwissen aneignen konnten (siehe Kapitel 4.8.4.3.8).

„Die Beschäftigungschancen von Bachelor-BiologInnen ohne weitere Zusatzausbildung sind eher schlecht. Wir arbeiten ja doch im Hightech-Bereich und da ist ein Bachelorabschluss einfach zu wenig.“²⁸¹

„Wenn jemand einen Master hat, wird er am Arbeitsmarkt bevorzugt werden.“²⁸²

Allerdings geben die ExpertInnen zu bedenken, dass die Wirtschaft noch mehr Zeit benötigt, um Erfahrungen mit der Einsetzbarkeit von BachelorabsolventInnen zu machen. In Tätigkeitsfeldern, in denen das Engagement und die Persönlichkeit im Vordergrund stehen und das Theoriewissen sowie der akademische Titel sekundär wichtig sind, werden die BachelorabsolventInnen zukünftig gute Beschäftigungschancen verzeichnen, so die Annahme der ExpertInnen.

Jüngere AbsolventInnen sind aus Sicht mancher ExpertInnen vor allem deswegen interessant, weil in Unternehmen moderne Technologien verwendet werden – welche oft auch erst seit kurzem unterrichtet werden – und es bei jüngeren BiologInnen wahrscheinlicher ist, dass sie diese Technologien beherrschen. Auch die Bezahlung ist je nach Ausbildungsgrad unterschiedlich: MasterabsolventInnen der Biologie verdienen gemäß ExpertInnenbefragung beim Berufseinstieg ca. 200 bis 300 Euro (brutto) mehr pro Monat als BachelorabsolventInnen, abhängig von den jeweiligen persönlichen Zusatzqualifikationen der Person (Social Skills, betriebswirtschaftliche Zusatzkenntnisse etc.).

Auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses nimmt der Grad der Ausbildung laut ExpertInnenmeinung gewöhnlich keinen Einfluss. Das heißt: Vollzeitanzahlungsverhältnisse sind bei den Berufsfeldern der Biologie die Regel.

4.8.6 Empfehlungen der ExpertInnen

- Praxiserfahrung sammeln und Kontakte knüpfen

Unternehmen bevorzugen BachelorabsolventInnen, die bereits facheinschlägige Praxiserfahrung vorweisen können. Praktika stellen eine Möglichkeit dar, die eigenen sozialen und kommunikativen Fähigkeiten zu entwickeln. Darüber hinaus werden über Praktika Kontakte zu Unternehmen hergestellt:

„Also würde ich sagen, Praktika zu machen, auf jeden Fall während des Sommers, eventuell auch geringfügig während des Studiums. Dass man in Unternehmen verschiedene Tätigkeiten übernehmen kann, wenn möglich in dem Tätigkeitsfeld, wo man später einmal tätig sein möchte. Das würde ich empfehlen, damit sie den Kontakt zum Arbeitsmarkt haben.“²⁸³

- Auslandssemester bzw. -praktika absolvieren

²⁸¹ Christian Mittermayr, Projektmanager/Recruiting-Verantwortlicher, Lambda GmbH.

²⁸² Anna Wolfmayr, Human Resources-Managerin, Upper Austrian Research.

²⁸³ Salvatore Campolattano, Experte HR/Recruiting und Personalmarketing, Kwizda Holding (Life Sciences).

Aus Unternehmenssicht stellen Auslandssemester bzw. Praktika im Ausland eine gute Möglichkeit für Bachelors dar, um sich bei der Bewerbung von anderen AbsolventInnen abzuheben. Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Englisch, sind vor allem in der globalen Biochemie, Biotechnologie und Pharmaindustrie und branchenähnlichen Feldern ein „Muss“.

- **Persönliches Engagement**

Eine weitere Möglichkeit, bei der Bewerbung auf sich aufmerksam zu machen, stellen freiwillige Tätigkeiten (z.B. persönliches Engagement im Sozialbereich) oder auch intensive Hobbys dar:

„Es geht darum zu zeigen, dass man sich etwas selbst organisieren kann, zum Beispiel einen Auslandsaufenthalt, oder sich engagiert, zum Beispiel in einem Verein, bei der Feuerwehr etc. und nicht ‚nur‘ studiert.“²⁸⁴

- **Zusatzqualifikationen und -skills erwerben**

Als Ergänzung zum akademischen Abschluss erhöhen Zusatzqualifikationen die persönlichen Beschäftigungs- und Karrierechancen. Dazu gehören betriebswirtschaftliche Inhalte, Kenntnisse in Projektmanagement, interdisziplinäres Wissen („Blick über den Tellerrand“) aber auch Kommunikationsfähigkeiten, Flexibilität und Engagement.

- **Zwei Bachelorstudien**

Aus Sicht der befragten ExpertInnen erhöhen sich die beruflichen Möglichkeiten für BachelorabsolventInnen der Biologie enorm, wenn ein zweites Bachelorstudium absolviert wird, z.B. in Bioinformatik oder Genetik oder aber auch in Projektmanagement oder Qualitätsmanagement. Dies hebt die BachelorabsolventInnen von anderen ab.

„Generell, nicht nur bachelorbezogen würde ich mehr Wirtschaftsbezug empfehlen: Projektmanagement, viel mehr kaufmännisches Know-how, weil es in der Wirtschaft schon gar nicht mehr möglich ist, nur als reiner Biologe in einem Labor zu stehen.“²⁸⁵

- **Masterabschluss in Forschung und Entwicklung**

Gemäß ExpertInnenmeinung sollten BachelorabsolventInnen, die Interesse an einer Forschungstätigkeit haben, ein Masterstudium absolvieren. Entweder an der Universität selbst oder in Kooperation mit einem Unternehmen, das die Bachelor- bzw. Masterarbeit betreut:

„Wenn wir Bachelors aufnehmen würden, dann, damit sie eine Diplomarbeit (sprich Masterarbeit) bei uns schreiben würden bzw. eine Dissertation.“²⁸⁶

Die berufsbegleitende Variante wird von vielen ExpertInnen empfohlen, da bereits Kontakt zu einem Unternehmen geknüpft wird. Es wird von den ExpertInnen in diesem Fall nahegelegt, die Spezialisierung an die Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen. Das kann die (weiteren) Beschäftigungsaussichten deutlich erhöhen.

„Für uns sind beispielsweise jene Bachelor-Biologen interessant, die sich im Master zum Beispiel auf Biotechnologie oder molekulare Biologie spezialisieren. (...) Wir sind eher bereit, mehr zu bezahlen, wenn sich jemand vorstellt, der Erfahrung in einem Spezialgebiet hat, das die Firma gerade benötigt.“²⁸⁷

²⁸⁴ Christian Mittermayr, Projektmanager/Recruiting-Verantwortlicher, Lambda GmbH.

²⁸⁵ Anna Wolfmayr, Human Resources-Managerin, Upper Austrian Research.

²⁸⁶ Anna Wolfmayr, Human Resources-Managerin, Upper Austrian Research.

²⁸⁷ Sascha Dammeier, Leitung Produktionsentwicklung und Produktion, Biocrates Life Science.

4.8.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Aus Unternehmenssicht besteht die wichtigste Aufgabe des AMS Österreich darin, Unternehmen ausreichend über die Qualifikationsprofile von Bachelor- bzw. MasterabsolventInnen zu informieren, um mögliche Beschäftigungsbereiche aufzuzeigen und so die Arbeitsmarktchancen von BachelorabsolventInnen zu erhöhen. Darüber hinaus sollte das AMS mehr Möglichkeiten zur Förderung von fachrelevanten Zusatzqualifikationen bzw. Kursen bieten (auch auf internationalem Niveau) – eine entsprechende Validierung ist im Rahmen des ECTS (European Credit Transfer System) mittlerweile gut möglich, so die ExpertInnen.²⁸⁸
2. Umgekehrt besteht nach Meinung der ExpertInnen die Aufgabe der Uni-Careercenter darin, zukünftige AbsolventInnen über die Anforderungen des Arbeitsmarkts (z.B. die Wichtigkeit von Praktika und fachlicher Spezialisierung) zu informieren, sowie möglichst viele Gelegenheiten zu bieten, direkten Kontakt zu Firmen zu knüpfen (vor allem im Rahmen von Job- und Karrieremessen). Aus Sicht der ExpertInnen ist vor allem eine langfristige Zusammenarbeit mit Unternehmen sinnvoll, um deren Anforderungen und Personalbedarf zu kennen und diesen den Studierenden weiterkommunizieren zu können.

4.8.8 Resümee Bachelor-BiologInnen

Die 47 befragten Biologie-BachelorabsolventInnen sind im Durchschnitt 27 Jahre alt. Frauen stellen 72 % und Männer 28 % der vorliegenden Stichprobe. Der Großteil der Biologie-Bachelors (79 %) hat das Studium in den Jahren 2006 und 2007 abgeschlossen.

Die befragten BiologInnen waren sehr erfolgreiche Studierende: Gut drei Viertel der Befragten (77 %) konnten ihr Studium innerhalb von vier Jahren beenden, 34 % sogar in Mindeststudienzeit (drei Jahre). Auch hinsichtlich der Leistungsbeurteilungen schneiden die Bachelor-BiologInnen sehr gut ab, nur 11 % verzeichnen einen immer noch recht guten Notendurchschnitt von 2,6 bis 3, die übrigen liegen mit ihren Leistungen darüber.

Der Einstieg ins Erwerbsleben verläuft für die Biologie-AbsolventInnen nicht ganz reibungslos: Zwar beginnen mehr 43 % der Befragten innerhalb eines halben Jahres nach dem Bachelorabschluss zu arbeiten, allerdings sind die Tätigkeiten häufig fachfremd (z.B. KellnerIn, Callcenter Agent), nur ein Drittel der erwerbstätigen Befragten (33 %) sehen zumindest „ziemlich viel“ fachlichen Zusammenhang mit dem Studium. Zudem ist fast ein Viertel (23 %, 11 RespondentInnen) der Bachelor-BiologInnen bis dato noch nicht berufstätig gewesen.

Die Gründe liegen einerseits im obligaten Wunsch der Befragten nach einem weiterführenden Studium (nur zwei AbsolventInnen planten, voll ins Erwerbsleben einzusteigen) und andererseits scheinen facheinschlägige (Neben-)Jobs nur eingeschränkt verfügbar zu sein. Auch die befragten ExpertInnen sehen Schwierigkeiten für BachelorabsolventInnen, da vor allem im Bereich Forschung und Entwicklung Masterabschlüsse bevorzugt werden. Fehlende einschlägige Berufserfahrung erschwert zusätzlich den Berufseinstieg.

²⁸⁸ Anm.: Hinsichtlich der Vermittlung von Arbeitskräften ist das AMS eher zweitrangig, da die meisten Unternehmen problemlos Stellen besetzen können bzw. laufend Initiativbewerbungen erhalten.

Jene Mehrheit von Biologie-BachelorabsolventInnen, die eine weitere Ausbildung begann, war entweder bis dato gar nicht berufstätig oder im Einstiegsjob teilzeitbeschäftigt. Die erwerbstätigen AbsolventInnen verfügten im ersten Beruf nach Studienabschluss nur über durchschnittlich 400 Euro netto pro Monat.

Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) ist etwa die Hälfte der Befragten (53 %) berufstätig, wobei nach wie vor atypische Beschäftigungsverhältnisse überwiegen (63 %). 11 % (5 RespondentInnen) sind derzeit auf Arbeitssuche. Die übrigen sind weder erwerbstätig noch auf Jobsuche. Immerhin sehen im gegenwärtigen Job 50 % der Befragten eine fachliche Adäquanz von Studium und Beruf und der durchschnittliche Monatsnettoverdienst ist auf 860 Euro angestiegen.

Obwohl die fachliche Adäquanz nur teilweise gegeben ist, sind 88 % der befragten Bachelor-BiologInnen mit ihrem derzeitigen Beruf zumindest „ziemlich“ zufrieden. Die Mehrheit (66 %) würde im Nachhinein gesehen auch wieder ein Biologiestudium wählen. Vermutlich geben sich einige der Befragten bis zu ihrem Masterabschluss mit der derzeitigen beruflichen Situation zufrieden.

4.8.9 Tabellenband Biologie

Tabelle 182 Alter

Alter	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
23	1	2,1	2,2	2,2
24	6	12,8	13,0	15,2
25	7	14,9	15,2	30,4
26	8	17,0	17,4	47,8
27	10	21,3	21,7	69,6
28	8	17,0	17,4	87,0
29	4	8,5	8,7	95,7
31	2	4,3	4,3	100,0
Gesamt	46	97,9	100,0	
Fehlend	1	2,1		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 183 Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
weiblich	34	72,3	72,3	72,3
männlich	13	27,7	27,7	100,0
Gesamt	47	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 184 Universität

Universität	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Uni Graz	26	55,3	55,3	55,3
Uni Innsbruck	1	2,1	2,1	57,4
Uni Salzburg	20	42,6	42,6	100,0
Gesamt	47	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 185 Abschlussjahr

Abschlussjahr	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2004	3	6,4	6,4	6,4
2005	6	12,8	12,8	19,1
2006	15	31,9	31,9	51,1
2007	22	46,8	46,8	97,9
keine Angabe	1	2,1	2,1	100,0
Gesamt	47	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 186 Studiendauer

Studiendauer	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
6 Semester (3 Jahre)	16	34,0	34,8	34,8
7-8 Semester (3,5 - 4 Jahre)	20	42,6	43,5	78,3
9-10 Semester (4,5 - 5 Jahre)	7	14,9	15,2	93,5
> 11 Semester (> 5,5 Jahre)	3	6,4	6,5	100,0
Gesamt	46	97,9	100,0	
keine Angabe	1	2,1		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 187 Notendurchschnitt

Notendurchschnitt	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1,2	1	2,1	2,3	2,3
1,4	2	4,3	4,7	7,0
1,5	5	10,6	11,6	18,6
1,8	5	10,6	11,6	30,2
1,9	1	2,1	2,3	32,6
2,0	11	23,4	25,6	58,1
2,1	2	4,3	4,7	62,8
2,2	1	2,1	2,3	65,1
2,3	2	4,3	4,7	69,8
2,4	2	4,3	4,7	74,4
2,5	6	12,8	14,0	88,4
2,6	2	4,3	4,7	93,0
2,9	1	2,1	2,3	95,3
3,0	2	4,3	4,7	100,0
Gesamt	43	91,5	100,0	
keine Angabe	4	8,5		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 188 Auslandsaufenthalte

im Ausland studiert	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	5	10,6	10,6	10,6
nein	42	89,4	89,4	100,0
Gesamt	47	100,0	100	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 189 Auslandserfahrung und Nutzen für den Berufseinstieg

Auslandserfahrungen waren ...	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr hilfreich	3	6,4	60,0	60,0
ziemlich hilfreich	1	2,1	20,0	80,0
gar nicht hilfreich	1	2,1	20,0	100,0
Gesamt	5	10,6	100,0	
Fehlend	42	89,4		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 190 Praxiserfahrung und Erwerbstätigkeit während des Studiums

		studiennahe Jobs			Gesamt	
		ständig / oft	gelegentlich	selten / nie		
studienferne Jobs	ständig / oft	Anzahl	4	5	10	19
		% der Gesamtzahl	8,5	10,6	21,3	40,4
	gelegentlich	Anzahl	0	6	8	14
		% der Gesamtzahl	0,0	12,8	17,0	29,8
	selten / nie	Anzahl	6	2	6	14
		% der Gesamtzahl	12,8	4,3	12,8	29,8
Gesamt	Anzahl	10	13	24	47	
	% der Gesamtzahl	21,3	27,7	51,1	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 191 Weiterbildung

Weiterbildung	Häufigkeit	Prozent	% der Gesamtzahl
EDV, Informatik	2	7,4	4,3
Kommunikation kaufmännisches Wissen	5	18,5	10,6
Marketing	0	0,0	0,0
Managementtraining	0	0,0	0,0
Technik	1	3,7	2,1
Gesundheit, Wellness	1	3,7	2,1
soziale Dienste/Pflege	1	3,7	2,1
Sprachen	4	14,8	8,5
andere	15	55,6	31,9
	8	29,6	17,0
keine Angabe	0	0	0
keine Weiterbildung	20		42,6

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$),
Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 192 Arbeitsbeginn nach dem Studium

Arbeitsbeginn nach dem Studium	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0-1 Monat	20	42,6	55,6	55,6
2-6 Monate	7	14,9	19,4	75,0
7-12 Monate	4	8,5	11,1	86,1
mehr als ein Jahr später	4	8,5	11,1	97,2
keine Angabe	1	2,1	2,8	
Gesamt	36	76,6	100,0	
danach nie berufstätig	11	23,4		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 193 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (1)

		keine Probleme gehabt		
		nein	ja	Gesamt
keine Stelle gesucht	nein			
	Anzahl	13	16	29
	% von keine Stelle gesucht	44,8	55,2	100,0
	% der Gesamtzahl	27,7	34,0	61,7
	ja			
	Anzahl	18	0	18
% von keine Stelle gesucht	100,0	0,0	100,0	
% der Gesamtzahl	38,3	0,0	38,3	
Gesamt	Anzahl	31	16	47
	% von keine Stelle gesucht	66,0	34,0	100,0
	% der Gesamtzahl	66,0	34,0	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 194 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (2)

Probleme bei der Jobsuche	Anzahl	Spalten % ($n=13$)	Tabellen % ($n_{\text{Bio}}=47$)
wenig Stellenangebote	8	61,5	17,0
andere Schwerpunkte werden gesucht andere Studienabschlüsse werden verlangt	3	23,1	6,4
spezielle Kenntnisse werden verlangt	1	7,7	2,1
keine Berufserfahrung	4	30,8	8,5
Gehalt	4	30,8	8,5
Arbeitszeit/-bedingungen	1	7,7	2,1
Arbeitsinhalte	2	15,4	4,3
andere	2	15,4	4,3
weiß nicht/keine Angabe	1	7,7	2,1
	1	7,7	2,1

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$),
Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 195 Erwerbsstatus Berufseinstieg

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
angestellt	25	53,2	69,4	69,4
freie/r Mitarbeiter/in	11	23,4	30,6	100,0
Gesamt	36	76,6	100,0	
danach nie berufstätig	11	23,4		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 196 Leitungsfunktion Berufseinstieg

Leitungsfunktion zu Beginn	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
nein	25	53,2	100,0	100,0
Fehlend	22	46,8		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 197 Berufsbezeichnung des Einstiegsjobs

Berufsbezeichnung Einstiegsjob (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Angestellte im Drogeriehandel	1	2,1	2,8
Aushilfskraft	1	2,1	2,8
Billeteur	1	2,1	2,8
Büroangestellte	1	2,1	2,8
Callcenter	2	4,3	5,6
Callcenter Agent	1	2,1	2,8
Dienstleister	1	2,1	2,8
Fachpraktikantin	1	2,1	2,8
Fahrradkurier, Tutor	1	2,1	2,8
Gewässerökologe	1	2,1	2,8
Kellner	1	2,1	2,8
Kellnerin	2	4,3	5,6
Laborant	1	2,1	2,8
Laborassistentin	1	2,1	2,8
Lebensmittelverkäuferin	1	2,1	2,8
Leiharbeiter	1	2,1	2,8
Messebetreuerin	1	2,1	2,8
Mikrobiologin	1	2,1	2,8
Nachmittagsbetreuung	1	2,1	2,8
Ordinationshelferin	1	2,1	2,8
Paketzusteller	1	2,1	2,8
Passagierdienstmitarbeiter	1	2,1	2,8
Personal Assistant	1	2,1	2,8
Probenahmetechniker	1	2,1	2,8
Projektassistentin	1	2,1	2,8
Sekretärin	1	2,1	2,8
Servicebereich	1	2,1	2,8
Tutor	2	4,3	5,6
Tutorin	1	2,1	2,8
Verkäufer	1	2,1	2,8
Verkaufsmitarbeiter	1	2,1	2,8
Wissenschaftliche Hilfskraft	1	2,1	2,8
keine Angabe	1	2,1	2,8
Gesamt	36	76,6	100,0
Fehlend	11	23,4	
Gesamt	47	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 198 Fachliche Adäquanz des Einstiegsberufs

Einstiegsberuf hatte mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	10	21,3	27,8	27,8
ziemlich viel	2	4,3	5,6	33,3
wenig	4	8,5	11,1	44,4
gar nichts	19	40,4	52,8	97,2
keine Angabe	1	2,1	2,8	100,0
Gesamt	36	76,6	100,0	
danach nie berufstätig	11	23,4		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 199 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss

		Geplante Erwerbssituation				Gesamt	
		Ausbildung	Beruf	beides	keine Angabe		
Tatsächliche Erwerbssituation	Ausbildung	Anzahl	30	0	0	0	30
		% von Geplante Erwerbssituation	83,3	0,0	0,0	0,0	63,8
		% der Gesamtzahl	63,8	0,0	0,0	0,0	63,8
	Beruf	Anzahl	1	2	0	1	4
		% von Geplante Erwerbssituation	2,8	100,0	0,0	100,0	8,5
		% der Gesamtzahl	2,1	4,3	0,0	2,1	8,5
	beides	Anzahl	5	0	8	0	13
		% von Geplante Erwerbssituation	13,9	0,0	100,0	0,0	27,7
		% der Gesamtzahl	10,6	0,0	17,0	0,0	27,7
	Gesamt	Anzahl	36	2	8	1	47
		% von Geplante Erwerbssituation	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		% der Gesamtzahl	76,6	4,3	17,0	2,1	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 200 Weiteres Studium

weiteres Studium danach	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	41	87,2	87,2	87,2
nein	6	12,8	12,8	100,0
Gesamt	47	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 201 Art des weiteren Studiums

Art des weiteren Studiums	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
Master	40	85,1	97,6	97,6
anderes	1	2,1	2,4	100,0
Gesamt	41	87,2	100,0	
Fehlend	6	12,8		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 202 Voraussichtlicher Abschluss des weiteren Studiums

voraussichtlicher Abschluss	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
2010	37	78,7	90,2	90,2
2011	3	6,4	7,3	97,6
Abschluss ungewiss	1	2,1	2,4	100,0
Gesamt	41	87,2	100,0	
Fehlend	6	12,8		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 203 "Vollzeitstudium" im weiteren Studium

Semester "Vollzeitstudium"	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
0	10	21,3	24,4	24,4
1	2	4,3	4,9	29,3
2	4	8,5	9,8	39,0
3	1	2,1	2,4	41,5
4	2	4,3	4,9	46,3
5	7	14,9	17,1	63,4
6	10	21,3	24,4	87,8
8	2	4,3	4,9	92,7
10	1	2,1	2,4	95,1
keine Angabe	2	4,3	4,9	100,0
Gesamt	41	87,2	100,0	
Fehlend	6	12,8		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 204 Zusammenhang zwischen weiterführender Ausbildung und Arbeitszeit im Einstiegsjob

		weiteres Studium nach BA		
		ja	nein	Gesamt
< 36	Anzahl	22	4	26
	% von weiteres Studium nach BA	91,7	66,7	86,7
	% der Gesamtzahl	73,3	13,3	86,7
≥36	Anzahl	2	2	4
	% von weiteres Studium nach BA	8,3	33,3	13,3
	% der Gesamtzahl	6,7	6,7	13,3
Gesamt	Anzahl	24	6	30
	% von weiteres Studium nach BA	100,0	100,0	100,0
	% der Gesamtzahl	80,0	20,0	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=30)

Tabelle 205 Arbeitsplatzwechsel

Arbeit- bzw. Auftraggeberwechsel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
nie	10	21,3	27,8	27,8
1mal	7	14,9	19,4	47,2
2mal	9	19,1	25,0	72,2
3- bis 5mal	9	19,1	25,0	97,2
keine Angabe	1	2,1	2,8	100,0
Gesamt	36	76,6	100,0	
nach BA nie berufstätig	11	23,4		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Bio}=47)

Tabelle 206 Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt (1)

derzeit in Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	25	53,2	69,4	69,4
nein	11	23,4	30,6	100,0
Gesamt	36	76,6	100,0	
nach BA nie berufstätig	11	23,4		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Bio}=47)

Tabelle 207 Arbeitssuche

derzeit auf Arbeitssuche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	5	10,6	45,5	45,5
nein	6	12,8	54,5	100,0
Gesamt	11	23,4	100,0	
Fehlend	36	76,6		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 208 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt (2)

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
unentgeltlich erwerbstätig	1	2,1	4,0	4,0
Freie(r) Dienstnehmer/-in selbständig ohne Gewerbeschein	6	12,8	24,0	28,0
Angestellte(r)	1	2,1	4,0	32,0
Gesamt	17	36,2	68,0	100,0
Gesamt	25	53,2	100,0	
(derzeit) nicht berufstätig	22	46,8		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 209 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristung des Arbeitsverhältnisses	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
befristet	10	21,3	43,5	43,5
unbefristet	11	23,4	47,8	91,3
keine Angabe	2	4,3	8,7	100,0
Gesamt	23	48,9	100,0	
Fehlend	24	51,1		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 210 Leitungsfunktion im gegenwärtigen Job

Leitungsfunktion	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	4	8,5	17,4	17,4
nein	19	40,4	82,6	100,0
Gesamt	23	48,9	100,0	
Fehlend	24	51,1		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 211 Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber (derzeit)

Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
1	21	44,7	84,0	84,0
2	4	8,5	16,0	100,0
Gesamt	25	53,2	100,0	
Fehlend	22	46,8		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 212 Wochenarbeitszeit (derzeit)

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
< 36 Stunden pro Woche	15	31,9	62,5	62,5
>= 36 Stunden pro Woche	8	17,0	33,3	95,8
keine Angabe	1	2,1	4,2	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 213 Berufsbezeichnung des gegenwärtigen Jobs

Berufsbezeichnung derzeitiger Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
administrative Tätigkeit	1	2,1	4,2
Allroundangestellte	1	2,1	4,2
Angestellte im Drogeriehandel	1	2,1	4,2
Assistentin Allergielabor	1	2,1	4,2
Fahrradkurier, Tutor	1	2,1	4,2
Fischzüchter	1	2,1	4,2
Forschungsassistent	1	2,1	4,2
Kellnerin	2	4,3	8,3
Laborant	1	2,1	4,2
Lernbetreuer	1	2,1	4,2
Mikrobiologin	1	2,1	4,2
Mikrobiologin und Drogistin	1	2,1	4,2
Passagierdienstmitarbeiter	1	2,1	4,2
Probenahmetechnikerin	1	2,1	4,2
Projektassistentin	1	2,1	4,2
Reitlehrerin	1	2,1	4,2
Rezeptionistin	1	2,1	4,2
Tutor	2	4,3	8,3
Verkäuferin in Speziallebensmittelhandel	1	2,1	4,2
Verkaufsmitarbeiter, Wissenschaftliche Mitarbeiterin	1	2,1	4,2
Wissenschaftliche Hilfskraft	1	2,1	4,2
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	1	2,1	4,2
Gesamt	24	51,1	100,0
Fehlend	23	48,9	
Gesamt	47	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 214 Tätigkeiten im gegenwärtigen Beruf

Tätigkeit im derzeitigen Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Bedienung	1	2,1	4,2
Betreuung von Passagieren	1	2,1	4,2
Betreuung von Studenten bei Übungen	1	2,1	4,2
Boden- und Wasserproben analysieren	1	2,1	4,2
Botenfahrten, Forschung	1	2,1	4,2
Fischzucht	1	2,1	4,2
Forschungstätigkeit	1	2,1	4,2
Gewässerprobennahme	1	2,1	4,2
Handelstätigkeiten	1	2,1	4,2
Hilfestellung	1	2,1	4,2
Kassieren	1	2,1	4,2
Kinderbetreuung	1	2,1	4,2
Kundenakquirierung	1	2,1	4,2
Laborarbeiten	1	2,1	4,2
Lebensmitteluntersuchungen	1	2,1	4,2
Mädchen für Alles	1	2,1	4,2
mikrobiologische Untersuchungen	1	2,1	4,2
Reitunterricht	1	2,1	4,2
Servicetätigkeit	1	2,1	4,2
Tätigkeiten an der Rezeption, Büroarbeiten	1	2,1	4,2
Untersuchung von Nahrungsergänzungsmittel bzw. den Rohstoffen für diese Mittel, Herstellung von Individualmischungen und Kleinchargen für Nahrungsergänzungsmittel	1	2,1	4,2
Verkauf, Routine, Labortätigkeit	1	2,1	4,2
Verkaufstätigkeit, Regalbetreuung	1	2,1	4,2
wissenschaftliche Arbeit	1	2,1	4,2
Gesamt	24	51,1	100,0
Fehlend	23	48,9	
Gesamt	47	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 215 Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1 bis 20	9	19,1	37,5	37,5
21 bis 50	3	6,4	12,5	50,0
51 bis 100	4	8,5	16,7	66,7
101 bis 250	1	2,1	4,2	70,8
über 1.000	3	6,4	12,5	83,3
keine Angabe	4	8,5	16,7	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 216 Branche

Branche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Rohstoffgewinnung	1	2,1	4,2	4,2
Sachgütererzeugung	1	2,1	4,2	8,3
Handel und Reparatur	4	8,5	16,7	25,0
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	3	6,4	12,5	37,5
Forschung und Entwicklung	6	12,8	25,0	62,5
Unterrichtswesen	3	6,4	12,5	75,0
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	3	6,4	12,5	87,5
sonstige persönliche Dienste	2	4,3	8,3	95,8
Sonstige	1	2,1	4,2	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 217 Einkommen beim Berufseinstieg

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	14	29,8	38,9	38,9
367-1000 €	12	25,5	33,3	72,2
1001-1500 €	3	6,4	8,3	80,6
1501-2000 €	1	2,1	2,8	83,3
> 2500 €	1	2,1	2,8	86,1
keine Angabe	5	10,6	13,9	100,0
Gesamt	36	76,6	100,0	
Fehlend	11	23,4		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 218 Einkommen (derzeit)

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	6	12,8	25,0	25,0
367-1000 €	6	12,8	25,0	50,0
1001-1500 €	7	14,9	29,2	79,2
1501-2000 €	3	6,4	12,5	91,7
keine Angabe	2	4,3	8,3	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 219 Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch

Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	18	38,3	78,3	78,3
nein	4	8,5	17,4	95,7
weiß nicht/keine Angabe	1	2,1	4,3	100,0
Gesamt	23	48,9	100,0	
Fehlend	24	51,1		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 220 Fachliche Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

derzeitiger Beruf hat mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	8	17,0	33,3	33,3
ziemlich viel	4	8,5	16,7	50,0
wenig	6	12,8	25,0	75,0
gar nichts	6	12,8	25,0	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 221 Positionale Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

ideales Bildungsniveau für die derzeitige Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master-Abschluss/Magister oder höher	1	2,1	4,2	4,2
Bachelor-Abschluss	11	23,4	45,8	50,0
Matura/Fachmatura	6	12,8	25,0	75,0
Lehre	4	8,5	16,7	91,7
anderes	1	2,1	4,2	95,8
keine Angabe	1	2,1	4,2	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 222 Derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf

derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	9	19,1	37,5	37,5
nein	15	31,9	62,5	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 223 Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Beruf

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr zufrieden	6	12,8	25,0	25,0
ziemlich zufrieden	15	31,9	62,5	87,5
wenig zufrieden	2	4,3	8,3	95,8
gar nicht zufrieden	1	2,1	4,2	100,0
Gesamt	24	51,1	100,0	
Fehlend	23	48,9		
Gesamt	47	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

Tabelle 224 Studienwahl aus heutiger Sicht

Studienwahl heute	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
dasselbe Studienfach	31	66,0	66,0	66,0
anderes Studienfach	11	23,4	23,4	89,4
gar nicht mehr studieren	3	6,4	6,4	95,7
keine Angabe	2	4,3	4,3	100,0
Gesamt	47	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Bio}}=47$)

4.9 Studienrichtung Soziologie

Die Ergebnisse der empirischen Befragung in der Studienrichtung Soziologie stützen sich einerseits auf die Meinungen von fünf ExpertInnen aus namhaften Unternehmen und andererseits auf die Befragung der AbsolventInnen.

Die insgesamt 44 befragten Soziologie-BachelorabsolventInnen setzen sich aus 31 Frauen (rund 70 %) und 13 Männern (rund 30 %) zusammen. Das durchschnittliche Alter der befragten SoziologInnen liegt zum Erhebungszeitpunkt bei etwa 27 Jahren mit einer Spannweite von acht Jahren (23 bis 31 Jahre). Fast alle befragten SoziologieabsolventInnen (rund 95 %) haben ihren Bachelorabschluss in den Jahren 2006 (rund 23 %) und 2007 (rund 73 %) erworben. Gut zwei Drittel der RespondentInnen (68 %) studierten an der Universität Wien, die übrigen Befragten (32 %) absolvierten ihr Studium an der Karl-Franzens-Universität Graz.

Die RespondentInnen rekrutieren sich aus den AbsolventInnenjahrgängen 2004 bis 2007 ausgewählter Studienrichtungen. Generell wurden im Rahmen dieser Analyse nur solche BachelorabsolventInnen befragt, die zum Erhebungszeitpunkt (Februar 2010) nicht älter als 31 Jahre waren und noch keinen weiteren Studienabschluss erworben hatten.

4.9.1 Rahmenbedingungen: Die Arbeitsmarktsituation

Dieser Abschnitt erläutert, wie die Trends am Arbeitsmarkt für BachelorabsolventInnen des Fachs Soziologie aussehen, in welchen Tätigkeitsbereichen ein solcher Studienabschluss gefragt ist, welche Qualifikationen und Fähigkeiten gefordert werden und wie die Bedarfsprognose für diesen Studiengang aussieht.

4.9.1.1 Zukünftige Trends am Arbeitsmarkt

⇒ Trend: Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen

Freie oder selbstständige Berufsausübung (Werks- und freier Dienstnehmervertrag) wird zunehmend die Normalität, mit der sich HochschulabsolventInnen der Soziologie vor allem beim Berufseinstieg auseinandersetzen müssen. Insbesondere in der Markt- und Meinungsforschung, in den Neuen Medien (z.B. WebdesignerIn, WebmasterIn, Online-RedakteurIn, User-Interface-DesignerIn) aber auch im Trainingsbereich (z.B. in der Erwachsenenbildung) steigen AbsolventInnen immer häufiger als freie MitarbeiterInnen ein oder absolvieren unbezahlte Praktika nach dem Studium. Oft dient die freie Mitarbeit oder das Praktikum/Traineeship auch als „Probezeit“, in der sich der/die BerufseinsteigerIn erst profilieren muss, bevor dieseR eine feste Anstellung erhält. Der Trend „Generation Praktikum“ und atypische Beschäftigung beim Berufseinstieg nimmt weiter zu.

Die genannten Berufsfelder werden von den befragten ExpertInnen außerdem als stark konjunkturabhängig eingestuft, die „von der Projektaquise sehr stark betroffen sind“²⁸⁹. ArbeitgeberInnen profitieren fachlich und finanziell davon, neu akquirierte Projekte an externe MitarbeiterInnen zu vergeben.

²⁸⁹ Bertram Barth, Geschäftsführer, Integral Markt- und Meinungsforschung.

⇒ **Trend: Höhere Konkurrenz am Arbeitsmarkt**

Die Soziologie gehört zu jenen Studienrichtungen, in denen das AbsolventInnenangebot den Bedarf am Arbeitsmarkt übersteigt. Als Konsequenz entsteht eine Überschusssituation. Setzt sich der Trend der steigenden AbsolventInnenzahlen in der Soziologie weiter fort, führt das Überangebot an Arbeitskräften zu verstärkter Konkurrenz am Arbeitsmarkt.

Außerdem stehen SoziologieabsolventInnen aufgrund ihrer fächerübergreifenden Ausbildung schon seit jeher in Konkurrenz zu AbsolventInnen anderer Disziplinen wie zum Beispiel der Psychologie, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Volkswirtschaft etc. (vgl. Kapitel 4.9.1.2).

Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt wird gemäß den Angaben der ExpertInnen in Zeiten der Wirtschaftsrezession für SoziologieabsolventInnen härter, da die Arbeitsplätze bei gleichbleibenden bzw. wachsenden AbsolventInnenzahlen weniger werden.

Reüssieren im Bewerbungsverfahren können jene Personen, die neben einem soliden Theoriewissen im Fach auch in einem hohen Maße über fachübergreifende Schlüsselqualifikationen verfügen. Gefragt sind „GeneralistInnen“, die jederzeit wieder zu „SpezialistInnen“ werden können.

⇒ **Trend: Die Persönlichkeit und fachübergreifende Schlüsselqualifikationen entscheiden darüber, wer welchen Job erhält**

Persönlichkeit und Zusatz- bzw. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen bestimmen immer mehr, wer welchen Job erhält. Formale Kriterien verlieren in vielen Arbeitsmarktsegmenten, die kein fachliches Wissen voraussetzen (Dies ist häufig in der Markt- und Meinungsforschung und den Neuen Medien der Fall.) zunehmend an Bedeutung.

Aufgrund der geringeren Einstellungskosten kommen daher BachelorabsolventInnen vor allem in nicht-institutionalisierten Berufen, in denen weniger das fachliche theoretische Know-how, sondern individuelle Fähigkeiten wie z.B. Kommunikationsstärke zählen, bevorzugt zum Einsatz. Sie stellen eine Konkurrenz sowohl für MasterabsolventInnen als auch für StudienabbrecherInnen (ohne akademischen Titel) dar.

⇒ **Trend: Trend zur Höherqualifizierung**

Der Arbeitsmarkt in Krisenzeiten verlangt verstärkt nach AkademikerInnen bzw. qualifiziertem Personal. Je fundierter die Ausbildung, desto besser ist die Beschäftigungschance. Personen mit Hochschulabschluss unterliegen generell einem deutlich geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko als andere Qualifikationsgruppen. Neben dem geringeren Risiko, arbeitslos zu werden, bieten sich AkademikerInnen im Vergleich zu geringer Qualifizierten in der Regel auch mehr Chancen auf eine der Qualifikation adäquate Beschäftigung, da sie breiter einsetzbar sind.

⇒ **Trend: Aufwärtstrend im Arbeitsmarkttrainingsbereich und in den Neuen Medien, Rückwärtstrend in der Forschung und Marktforschung**

Die Zunahme der Arbeitslosenzahlen aufgrund der Wirtschaftsrezession führt dazu, dass der Trainings- und Erwachsenenbildungsbereich (Berufsorientierung, Soft-Skills-Training, Umschulung etc.) einen erhöhten Bedarf an Arbeitskräften hat. Ebenso bei den Neuen Medien setzt sich der Aufwärtstrend (trotz Wirtschaftsrezession) weiter fort, da Online-Präsenzen flexibel gebraucht und eingesetzt und unter geringeren Produktionskosten hergestellt werden können. Die Arbeitsbedingungen von JournalistInnen und RedakteurInnen werden sich aber aufgrund von Sparmaßnahmen verschlechtern.

Anders gestaltet sich die Situation gegenwärtig für die Forschung und die Markt- und Meinungsforschung. Diese Bereiche sind gemäß ExpertInnen gegenwärtig von einer instabilen Auftragslage und von Fördergeldeinbußen betroffen. Die Wirtschaft und der Staat, die zwei Hauptauftraggeber der Forschung und Entwicklung in der Sozialwissenschaft, zeigen sich aufgrund der angespannten Wirtschaftslage zurückhaltend. Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung, hierzu:

„Das Jahr 2009 ist ein schwieriges Jahr für die Branche. Das wird 2010 auch noch der Fall sein. Die Branche wird sich aber wieder erholen. Üblicherweise wächst die Marktforschung stärker als das Bruttosozialprodukt.“²⁹⁰

4.9.1.2 Branchen und Tätigkeitsbereiche

„Das Soziologiestudium ist keine Ausbildung zu einem Beruf, sondern eine Berufung“, lautet der Grundtenor der ExpertInnenbefragung. Im Unterschied zu Studienrichtungen, die auf institutionalisierte Berufe vorbereiten, wie zum Beispiel das Jusstudium auf eine Tätigkeit als „RichterIn“ oder „AnwältIn“ oder das Medizinstudium auf eine Tätigkeit als „Arzt/Ärztin“, bestehen für SoziologieabsolventInnen kaum eindeutige Berufsbilder. SoziologInnen arbeiten in sehr unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsbereichen.

Die häufigsten Branchen, in denen SoziologInnen in der Regel ihre Berufslaufbahn beginnen, sind die Universitäten und Forschungsinstitute, gefolgt von dem Öffentlichen Dienst (Ministerien, Stadt Wien etc.). Seit der Öffentliche Dienst in den 1970er Jahren die Personalaufnahme jedoch stark eingeschränkt hat, arbeiten SoziologieabsolventInnen vermehrt in der Privatwirtschaft. Dies erfolgte zwar unabwendbar, kann aber auch als ein Indiz für eine größere Akzeptanz von SoziologInnen in der Privatwirtschaft eingeschätzt werden.

Insgesamt sind SoziologInnen in den folgenden Berufsfeldern tätig: in der Sozialplanung (Stadt- und Jugendplanung), in der Verwaltung und Geschäftsführung von Parteien, in Verbänden oder in der Politik (z.B. als StaatssekretärIn, als VerwaltungsangestellteR oder als AbteilungsleiterIn), in der universitären und außeruniversitären Forschung, im frauen- und arbeitsmarktpolitischen Bereich (z.B. Gleichstellungsbeauftragte etc.), in Non-Profit-Organizations (NPOs), Gewerkschaften oder in der Erwachsenenbildung (z.B. als TrainerIn, als Berufs- und BildungsberaterIn etc.). Sukzessive mehr SoziologInnen arbeiten auch in der Organisationsberatung und -entwicklung, in der Personalberatung und -entwicklung im Bereich der Neuen Medien, in der Markt- und Meinungsforschung, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Werbung oder in statistischen Abteilungen von Betrieben und Behörden.

Sämtlichen Studiengängen der Soziologie (Bachelorstudiengang, Masterstudiengang, Diplomstudiengang) steht damit grundsätzlich ein breites Einsatzgebiet offen. Die Studiengänge bieten aber unterschiedliche Gestaltungsfreiräume. Bei den Bachelorstudiengängen sind die Gestaltungsspielräume am geringsten; zum Beispiel werden deren Beschäftigungschancen von ExpertInnenseite in der Forschung und in der Beratung (Consulting) als eher gering eingestuft.

„Meiner Ansicht nach haben Bachelor ein Schmalspurstudium gemacht. Es ist fraglich, ob Menschen, die sich mit einem Bachelorabschluss schon zufrieden geben, wirklich ernsthaft an der wissenschaftlichen Forschungsarbeit interessiert sind.“²⁹¹

²⁹⁰ Bertram Barth, Geschäftsführer, Integral Markt- und Meinungsforschung.

Die große Variation der möglichen Tätigkeitsfelder der SoziologieabsolventInnen deutet darauf hin, dass das Soziologiestudium breite Kenntnisse vermittelt, die eine Vielzahl möglicher späterer Tätigkeiten auch in der Privatwirtschaft eröffnen. Das Soziologiestudium vermittelt neben Kenntnissen der soziologischen Theorie und den speziellen theoretischen Vertiefungsbereichen auch Methoden der empirischen Sozialforschung sowie Nebenfächer wie Statistik, Psychologie, Ökonomie, Verfassungsrecht etc. Die Vielfalt der Einsatzbereiche zeigt, dass die während des Studiums vermittelten soziologischen Theorieinhalte bezeugt arbeitsmarktrelevant sind.

4.9.1.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofile an AbsolventInnen

Die universitäre soziologische Hochschulausbildung stellt eine Basis dar, die sehr umfassend und breit, aber nach Meinung der ArbeitsmarktexpertInnen wenig spezifisch ist. In der beruflichen Tätigkeit ist aber in erster Linie spezielles Wissen gefragt, woraus die Notwendigkeit besteht, sich bereits während des Studiums Spezialkenntnisse und Kompetenzen anzueignen. Dabei ist zu unterscheiden nach allgemeinen und je nach Tätigkeitsbereich spezifischen Qualifikationsanforderungen. Letztere dienen dazu, den spezifischen gefragten Jobprofilen zu entsprechen.

In der *Markt- und Meinungsforschung* wird hinsichtlich der fachlichen Qualifikationen vorwiegend eine wirtschaftliche, aber auch eine soziologische, politik- oder kommunikationswissenschaftliche Hochschulausbildung verlangt, angereichert mit Statistik- und Methodenkenntnissen der empirischen Sozialforschung. Persönliche Qualifikationen beziehen sich größtenteils auf Selbstständigkeit, psychologische Kenntnisse, Sicherheit sowie Souveränität im KundInnenkontakt und Präsentationskenntnisse. Aufgeschlossenheit, Höflichkeit, guter sprachlicher Ausdruck, fließende Englisch- und Recherchekenntnisse (um an die InterviewpartnerInnen zu gelangen) und eine Affinität zu Zahlen sind außerdem Voraussetzung, um eine erfolgreiche Karriere in der Branche zu haben. Postgraduale Lehrgänge in der Markt- und Meinungsforschung (z.B. am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Universität Wien) werden gerade bei der Besetzung von Leitungsfunktionen positiv bewertet. Personen, die als InterviewerInnen arbeiten, punkten in der Markt- und Meinungsforschung vor allem durch „Persönlichkeit“.

„Es ist die Persönlichkeit entscheidend. Da ist es egal, ob der neue Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin einen höheren Abschluss hat oder nicht. Ich hatte schon hochqualifizierte Mitarbeiter, die weniger Leistung erbracht haben und Eigenverantwortlichkeit hatten als Personen, die kein Studium durchlaufen haben. Das Eigentliche wird soundso erst im Job angeeignet.“²⁹²

In der (*außeruniversitären*) *Forschung* ist neben einer fachlich guten Hochschul- ausbildung, Statistikkenntnissen und fließenden Englischkenntnissen gut strukturiertes Arbeiten, analytisches Denken, Eigenständigkeit, Selbstständigkeit, gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Präsentations- und Projektmanagementkenntnisse sowie Flexibilität erforderlich. Kulturelles Verständnis wird im Hinblick auf die zunehmende internationale Vernetzung von den ExpertInnen angesprochen. Ohne postgraduale Ausbildung und ohne einen Teil der Hochschulausbildung im Ausland absolviert zu haben, sind die Jobchancen in Forschungsinstituten sehr gering.

²⁹¹ Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

²⁹² Gebhard Zuber, Geschäftsführer von Telemark-Marketing.

„Sich nicht nur auf qualitative Methoden versteifen, sondern sich auch an quantitative Methoden trauen. Immer schauen: Was braucht der Arbeitsmarkt und welche Kompetenzen kann ich mir aneignen.“²⁹³

Die auf die *Organisationsberatung und -entwicklung* abgestimmten Qualifikationen umfassen Know-how in Organisationsentwicklung, systemisches Coaching, Personal- und Organisationsberatung sowie Moderations-, Trainings- und Führungskompetenzen. Diese Fähigkeiten sind oft in zertifizierter Weise vorzulegen (z.B. Organisationsberatungsausbildung). Darüber hinaus ist eine wirtschaftliche, soziologische oder psychologische Hochschulausbildung als Basis von Vorteil.

Im *Medienbereich* konkurrieren die Soziologie- mit den Publizistik-, PolitikwissenschaftsabsolventInnen und mit den AbsolventInnen wirtschaftlicher Ausbildungen. Im redaktionellen Bereich sind sehr gute Recherche- und (Fremd)Sprachenkenntnisse gefragt. Des Weiteren wird ein hohes Maß an Eigenständigkeit, Flexibilität, schneller Auffassungsgabe, Stressresistenz, Neugierde und Schnelligkeit verlangt (vgl. Studienrichtung „Publizistik“).

In der *Berufsberatung* und im *Berufsorientierungstrainingsbereich* ist eine BeraterInnen- und/oder TrainerInnenbildung gefragt. Ein zusätzliches Studium ist bei der Besetzung von Führungspositionen von Vorteil, aber nicht Voraussetzung. In Arbeitskräfteüberlassungen und Personalvermittlungsagenturen stellen darüber hinaus fundierte Kenntnisse von Berufsbildern und das Wissen über unterschiedliche Berufsgruppen sowie Verhandlungs- und Verkaufskompetenzen wichtige Qualifikationen dar, da Firmenkontakte aufgenommen bzw. akquiriert werden müssen. Aus diesem Grund sollte die Person über ein sicheres Auftreten verfügen. An persönlichen Kompetenzen werden soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Integrität verlangt. Als zusätzliche „Plus- bzw. Musspunkte“ gelten interkulturelle Kompetenz, Fremdsprachenkenntnisse (vor allem Ostsprachenkenntnisse) und Lebenserfahrung.

„Uns geht es um den Inhalt der Ausbildung und vor allem um die facheinschlägige Berufserfahrung. Es gibt ja für Personalberater keine einheitliche Ausbildung. Diese Berufsgruppe ist sehr heterogen. (...) Wichtig als Personalberater ist es, dass man sich mit Berufsbildern und unterschiedlichen Berufsgruppen gut auskennt, dass ich mit gewissen Kulturen umgehen kann, diese verstehen kann, dass ich verkaufen kann, dass ich Firmenkontakte aufnehmen kann. Ich muss von dem her schon viel Erfahrung gesammelt haben als Personalberater. Ich muss viel wissen.“²⁹⁴

Als Tätigkeitsfelder für SoziologieabsolventInnen zählen in vielen Unternehmen die Koordination und Durchführung von Projekten und/oder die Akquirierung von KundInnen. Insbesondere letztere Tätigkeit setzt ein hohes Maß an Selbstvertrauen und Eigeninitiative vonseiten der MitarbeiterInnen voraus und wird daher eher MasterabsolventInnen oder Berufserfahrenen attestiert. Außerdem spielt der souveräne Umgang mit anderen Kulturen eine große Rolle. Gerade bei grenzübergreifenden Projekten, wie es in der Forschung und Beratung oft der Fall ist, ist Internationalität und Interkulturalität von großer Bedeutung.

Die Einstiegspositionen sind je nach Ausbildungs- und Berufshintergrund sowie je nach persönlicher Kompetenz breit gestreut: MasterabsolventInnen werden beim Berufseinstieg jedoch eher Leitungsaufgaben bzw. verantwortungsvollere Positionen übertragen, BachelorabsolventInnen zu Beginn eher Assistenz oder administrative Tätigkeiten.

²⁹³ Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

²⁹⁴ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

4.9.1.4 Bedarfsprognose

BachelorabsolventInnen werden nicht in allen Tätigkeitsbereichen gleichermaßen gern eingesetzt. In der Forschung wird der Bedarf an BachelorabsolventInnen zum Beispiel von den befragten Unternehmen und Forschungsinstitutionen als generell gering eingestuft. Die genannten Gründe hierfür sind das fundiertere theoretische Know-how, das MasterabsolventInnen zugesprochen wird, sowie deren höherer Ausbildungsgrad, der bei der Projektakquise von Relevanz ist.

„In Projektanträgen wird unter anderem der Titel der Mitarbeiter verkauft. Hier ist ein Bachelortitel viel weniger wert als ein Master.“²⁹⁵

Am häufigsten werden in der Forschung Bachelors in der Erhebungsphase (InterviewerInnen, TranskripteurInnen, Datenorganisation etc.) eingesetzt; und dort bevorzugt als freie MitarbeiterInnen. In diesem Einsatzbereich zählt die Kommunikativität und Persönlichkeit, weniger das fachliche Wissen und der Ausbildungsgrad der Personen. Ähnliches gilt für die Markt- und Meinungsforschung. In dieser werden neue MitarbeiterInnen „fast unabhängig“ von der Ausbildung und vom Ausbildungsgrad rekrutiert:

„Wir rekrutieren Bachelor, aber nicht bewusst. Wir suchen uns die Leute, die reinpassen, fast unabhängig von der Ausbildung. Es muss nur auf die Jobdescription passen. Aus diesem Grund stellen wir auch Bachelors ein, wenn diese aufgrund ihrer unterschiedlichen Qualifikationen bei uns reinpassen.“²⁹⁶

„Also im Bezug auf Bachelor kann ich keinen Bedarf anmelden. Ich habe aber Bedarf an geeigneten Leuten. Welcher Abschluss das ist, ist egal.“²⁹⁷

„Einen Unterschied wird es natürlich dort machen, wo es um wissenschaftliches Arbeiten im engeren Sinne geht. Wir in der Marktforschung machen zwar auch Forschung, aber sehr stark zweckorientiert, da macht es keinen Unterschied ob das ein Master oder ein Bachelor ist. Es gibt einen Unterschied zu einem Doktor.“²⁹⁸

„Möglicherweise wird das Wissen um die speziellen Angebote von Bachelor besser werden. Ich nehme an, dass Soziologieabsolventen in der Marktforschung in Zukunft auch ein gutes Betätigungsfeld haben werden.“²⁹⁹

In der Personal-, Organisations- und Unternehmensberatung stellen das junge Alter und die geringe Lebenserfahrung Hindernisgründe für eine Einstellung von BachelorabsolventInnen dar.

„Bei uns kommt es ganz stark auf die Lebenserfahrung und auf die Joberfahrungen an. Bachelor sind ja noch sehr jung, das ist bei uns bei der Personalberatung eher ein Nachteil. Nicht vom Alter her an sich, sondern wegen der Erfahrung.“³⁰⁰

Positiver gestalten sich die Beschäftigungschancen für BachelorabsolventInnen im Medienbereich: In den medialen Berufsbereichen kommt es weniger auf das Prestige eines Abschlussgrades an als vielmehr auf das „Wie“ des Arbeitens der jeweiligen Personen. Das heißt, im journalistischen Bereich sind sehr gute schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit gefragt. Diese kann bei Bachelor-, MasterabsolventInnen aber auch bei Nicht-AkademikerInnen gegeben sein. Der

²⁹⁵ Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

²⁹⁶ Alexander Zeh, Leiter Client Services and Customer Research, GfK Fessel.

²⁹⁷ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

²⁹⁸ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

²⁹⁹ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

³⁰⁰ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

hauptsächliche Einstellungsgrund von BachelorabsolventInnen besteht oft in der niedrigeren Bezahlung (im Vergleich zu MasterabsolventInnen).

Fazit: Je nach Branche wird von den befragten ExpertInnen ein unterschiedlicher Bedarf an BachelorabsolventInnen kommuniziert. Während in den Neuen Medien und im Arbeitsmarkttrainings- sowie Personalvermittlungsbereich von einem Bedarf von rund vier bis fünf BachelorabsolventInnen als zusätzliche MitarbeiterInnen – allerdings in Form von freien MitarbeiterInnen – in den kommenden fünf Jahren ausgegangen wird (= Gewinner der Wirtschaftsrezession aufgrund steigender Arbeitslosigkeitszahlen), sind die Prognosen in der Forschung und in der Markt- und Meinungsforschung zurückhaltender.

4.9.2 Elemente des Berufsbezugs in den Studienplänen der Soziologie

Für die Analyse, welche Elemente des Berufsfeldbezugs sich in den neuen Studienplänen für ein Bachelorstudium der Soziologie befinden, wurden folgende Studienpläne herangezogen:

- Curriculum für das Bachelorstudium Soziologie, Universität Wien (Fassung 2007)³⁰¹
- Curriculum für das Bachelorstudium Soziologie, Universität Salzburg (Fassung 2007)³⁰²
- Curriculum für das Bachelorstudium Soziologie, Universität Innsbruck (Fassung 2007)³⁰³
- Curriculum für das Bachelorstudium Soziologie, Universität Graz (Fassung 2007)³⁰⁴
- Curriculum für Soziologie als sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung, Universität Linz (Fassung 2008)³⁰⁵

Qualifikationsprofil/Bildungsziele – breite fachliche Qualifikationen, Interdisziplinarität und Schlüsselqualifikationen

Laut den neuen Studienplänen ist das Bachelorstudium der Soziologie eine **wissenschaftliche Berufsvorbildung**. Dabei kommen für die AbsolventInnen verschiedene Berufsfelder in Frage, wie zum Beispiel die Tätigkeit in Forschungs- und Bildungseinrichtungen, in Wirtschaftsunternehmen, im Personal- und Organisationsbereich, in Verbänden und Parteien, im Bereich der Medien und

³⁰¹ Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 20.06.2007, Studienjahr 2006/2007, 29. Stück, Nr. 148 (www.soz.univie.ac.at/fileadmin/files/studienplan/2007/bachelorstudium_sociologie.pdf) [21.5. 2009]

³⁰² Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Salzburg vom 27. Juni 2007, Studienjahr 2006/2007, 65. Stück, Nr. 156 (www.sbg.ac.at/dir/mb/2007/mb070627-curr-soziologie-bachelor-master.pdf) [21.5. 2009]

³⁰³ Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck vom 23. April 2007, Studienjahr 2006/2007, 36. Stück, Nr. 200 (www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2006-2007/36/mitteil.pdf) [21.5. 2009]

³⁰⁴ Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 20.6. 2007, Studienjahr 2006/2007, 18.d. Stück, 40. Sondernummer (www.uni-graz.at/zv1www/mi070620d.pdf) [21.5. 2009]

³⁰⁵ Vgl. Mitteilungsblatt der Universität Linz vom 21.5. 2008, Studienjahr 2007/2008, 23. Stück, Nr. 188 (http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e10799/e10804/e11532/mtb_Item11542/beilage11543/2_Sozologie_Curriculum_MTB23_210508.pdf) [21.5. 2009]

neuen Informationstechnologien, in Freizeit- und Kultureinrichtungen, im Sozial- und Gesundheitswesen.

Nachdem das Berufsbild der SoziologInnen heterogen ist und einem raschen Wandel unterworfen ist, sollen aber weder Berufsfelder noch Tätigkeitsbereiche durch das Curriculum zu stark eingegrenzt werden. Ziel ist vielmehr die Vermittlung fundierter **wissenschaftlicher und fachlicher Kernkompetenzen** auf der einen Seite sowie der Erwerb von **Schlüsselkompetenzen** auf der anderen Seite.

Darüber hinaus ist das Studium der Soziologie in allen Studienplänen auch **interdisziplinär** angelegt und bildet auch dahingehend entsprechende Anschlussmöglichkeiten. Beide Wissensformen, theoretisches und methodisches Fachwissen, sowie Zusatz- und Schlüsselqualifikationen, sollen die Voraussetzung schaffen, auch praktische Probleme und Entscheidungssituationen bewältigen zu können.

Kaum Pflichtpraktika vorgesehen – Auslandsaufenthalte vereinzelt empfohlen

Eine **verpflichtende Praxis** ist nur im Studienplan der Universität Salzburg vorgesehen. Dort umfasst die Pflichtpraxis das Ausmaß von mindestens 5 Wochen und sollte grundsätzlich außerhalb der Universität erworben werden. Es kann aber auch die Mitarbeit bei universitären Forschungsprojekten oder eine Tätigkeit als TutorIn als Praxis angerechnet werden.

An der Universität Graz ist ebenfalls ein sogenanntes **Berufspraktikum** (im Ausmaß von circa 4 Wochen) vorgesehen, das dem Kennenlernen möglicher Berufsfelder, dem Vertrautwerden mit den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt und der Anwendung der bereits erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten dienen soll. Das Berufspraktikum ist allerdings **nicht verpflichtend**.

Was die **Auslandsaufenthalte** betrifft, so werden diese in den neuen Studienplänen **vereinzelt empfohlen**.

Förderung von Fremdsprachen nur an einem Standort vorgesehen

Lediglich an der Universität Linz ist die Mehrsprachigkeit ein wesentlicher Gesichtspunkt der Ausbildung im Rahmen des Soziologiestudiums. Gleich zu Beginn des Studiums beginnt die Ausbildung in Englisch oder Französisch als wesentliche Fachsprache auch für die sozialwissenschaftliche Forschung und Berufspraxis. Gegen Ende des Studiums sollen die Studierenden die Kenntnisse aufweisen, die international anerkannten Sprachzertifikaten entsprechen.

Praxisnahe Lern- und Unterrichtsmethoden – Forschungspraktika und Auseinandersetzung mit den Anwendungsbereichen der Soziologie

In allen Studienplänen ist die Absolvierung eines Forschungspraktikums vorgesehen. Dieses dient dem praktischen Erwerb von Forschungskompetenzen mittels Durchführung eines eigenen kleinen Forschungsprojekts in kleinen Arbeitsgruppen.

Ebenfalls in allen Studienplänen ist die Auseinandersetzung mit den Forschungs- und Anwendungsbereichen der Soziologie vorgesehen. Dabei geht es unter anderem auch um Informationen über verschiedene Berufsfelder von SoziologInnen und um das Kennenlernen von Berufsperspektiven jenseits der soziologischen Forschung. Dabei werden neben Vorlesungen auch verschiedene

andere Arten der Wissensvermittlung eingesetzt, wie etwa Exkursionen, Workshops, Seminare, Kurse und Ähnliches.

Insgesamt geht aus der Beschreibung der Lernziele in den neuen Studienplänen das Bemühen um ein möglichst praxisorientiertes Lernen hervor, beispielsweise durch das Bearbeiten von Fallbeispielen oder durch das Aufzeigen der praktischen Relevanz bzw. der Anwendung von theoretischen Ansätzen und Methoden.

Die Lehr- und Lernaktivitäten sind außer dem Lehrvortrag beispielsweise auch Diskussionen, Textarbeit, Übungen, Rechenbeispiele, Fallbeispiele, Gruppenreferate, mündliche Präsentationen, Arbeit in Kleingruppen, Verfassen von schriftlichen Arbeiten oder das Selbststudium.

An der Universität Linz gibt es noch zwei weitere besondere Formen von Lehrveranstaltungen, die besonders praxisbezogen sind:

- Kompetenztrainings (KT) verbinden die Erarbeitung von Grundlagen bestimmter personaler, sozialer oder technisch-praktischer Kompetenzen mit deren Erprobung unter Anleitung des Lehrveranstaltungsleiters/der Lehrveranstaltungsleiterin.
- Projektstudien (PJ) dienen der Erarbeitung von praktischen Problemlösungen aus der Perspektive möglicher Auftraggeber, also von Institutionen und Organisationen aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft. Empirische Forschungen und Sozialanalysen sind dabei für Sozialplanung, Soziales Design, Evaluation und Beratung anzuwenden und fruchtbar zu machen.

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Beispiele für **Schlüsselqualifikationen**, die in den Studienplänen für Soziologie genannt werden, sind etwa folgende:

- Soziale Kompetenzen: Kommunikationsfähigkeit, Präsentationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Konfliktmanagement;
- Methodenkompetenz: selbstständiges und vernetztes Denken und Arbeiten, Nutzung neuer Medien zur Informationsbeschaffung, Präsentation, Berichtslegung, Problemlösungskompetenz, Moderationsfähigkeit zur Steuerung von Gruppenprozessen, selbstständige Informationsbeschaffung und eigenverantwortliche Arbeitsorganisation;
- Selbstkompetenz: Selbstmanagement, Eigeninitiative.

Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen ist einerseits den Lehrveranstaltungen **inhärent**, andererseits gibt es **Module bzw. Lehrveranstaltungen**, in deren Rahmen sich die Studierenden bewusst mit dem Thema Schlüsselqualifikationen auseinandersetzen sollen.

Eine weitere Möglichkeit insbesondere für den Erwerb von **Zusatzqualifikationen** sind die **Wahlfächer**. Aufgrund der interdisziplinären Elemente des Soziologiestudiums gibt es aber auch **Pflichtmodule**, die Kenntnisse aus verschiedenen Nachbardisziplinen enthalten. Hier sollen nur einige Beispiele genannt werden:

- Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fächer (z.B. BWL, VWL, Statistik)
- Grundzüge der Politikwissenschaft
- Geschlechterforschung und Gender Studies
- Sozialphilosophie, Philosophie, Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung

- Zeitgeschichte und Österreichische Geschichte
- Sozialpsychologie, Sozialmedizin
- Geographie und Humanökologie
- Sprachen

4.9.3 Studium

Nachfolgend wird auf den Studienverlauf bzw. -erfolg der Befragten und auf ihre studienbegleitende Praxiserfahrung bzw. Berufstätigkeit sowie den Erwerb von weiterführenden Qualifikationen eingegangen – Aspekte, die zum späteren Berufserfolg beitragen können.

4.9.3.1 Studienverlauf und Studienerfolg

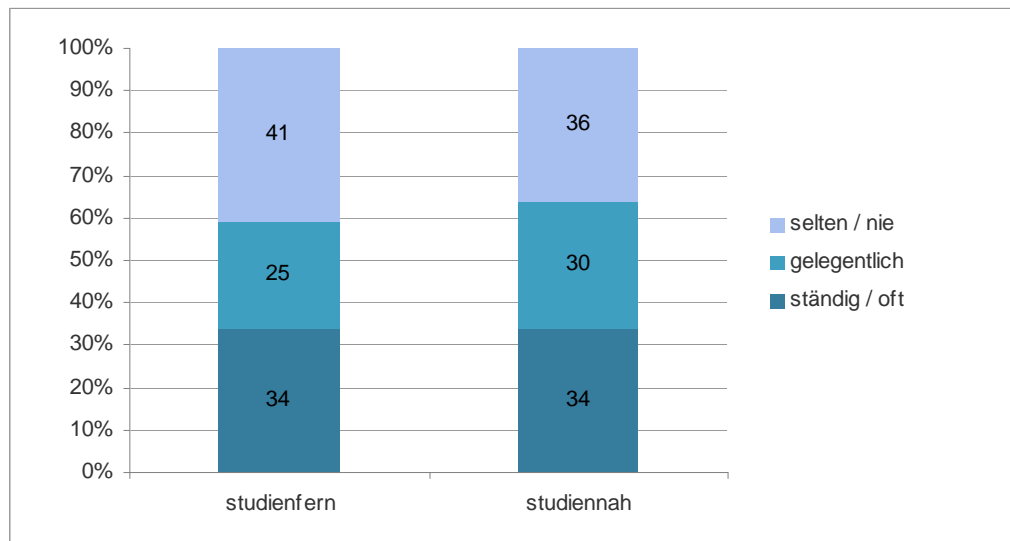
Die befragten Soziologie-BachelorabsolventInnen können durchwegs als erfolgreiche StudentInnen beschrieben werden. Dafür sprechen mehrere Indikatoren: Mit 59 % absolvierte die Mehrheit der Befragten ihr Studium in vier Jahren (sprich ein Jahr länger als in Mindeststudiendauer), ein weiteres Viertel sogar in Mindeststudiendauer (3 Jahre) und nur 16 % studierten insgesamt 5 Jahre oder länger. Auch der Notendurchschnitt der Soziologie-Bachelors fällt gut aus: 66 % haben ihr Studium mit einem Notendurchschnitt von 2,5 oder besser beendet, weitere 14 % mit einem Durchschnitt bis zu 3.

Auslandsaufenthalte werden nur von wenigen AbsolventInnen absolviert (18 %, 8 RespondentInnen), aber im Nachhinein überwiegend als hilfreich für den Berufseinstieg eingeschätzt. Laut ExpertInnenmeinung wären aber gerade im Forschungsbereich Auslandserfahrungen wichtig (vgl. Kapitel 4.9.1.3 Tätigkeits- und Anforderungsprofile an AbsolventInnen).

4.9.3.2 Art und Anzahl der Praxiserfahrungen und Erwerbstätigkeiten während des Studiums

Die befragten SoziologieabsolventInnen gingen während ihres Bachelorstudiums sowohl studienfernen als auch studiennahen Tätigkeiten nach (siehe Abbildung 37). Nur 5 RespondentInnen (11 %) geben an, selten oder nie weder studienfern noch studiennah beschäftigt gewesen zu sein. Insgesamt ist das Verhältnis zwischen fachfremden und -einschlägigen beruflichen Tätigkeiten relativ ausgewogen, jeweils ein gutes Drittel (34 %) der Befragten war während der Studienzeit ständig bzw. oft in studienfernen und/oder studiennahen Bereichen beschäftigt. Neben einer möglichen wirtschaftlichen Notwendigkeit, dürfte auch das Interesse, facheinschlägige Arbeitserfahrung zu sammeln, bei der Entscheidung für eine studienbegleitende berufliche Tätigkeit eine Rolle spielen.

Abbildung 37 Berufstätigkeit während des Studiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

4.9.3.3 Weiterbildung und Kompetenzerwerb

Zusatz- und fachübergreifende Schlüsselqualifikationen können darüber entscheiden, wer welchen Job erhält. Gerade in Hinblick auf die wachsende Konkurrenz der sich SoziologInnen stellen müssen, erhöhen sich daher durch Weiterbildung und Kompetenzerwerb die Karrierechancen und der Marktwert der AbsolventInnen (vgl. Kapitel 4.9.1.1 und 4.9.4.4 bzw. 4.9.6). Mehr als die Hälfte der befragten SoziologInnen (59 %) haben außerhalb ihres Bachelorstudiums Weiterbildungsangebote wahrgenommen. Der Großteil jener, die sich für eine Weiterbildung entscheiden, bildet sich im Sprachenbereich weiter (31 %).

4.9.4 Berufserfolg

Im folgenden Abschnitt wird der Erfolg bei Arbeitssuche und Berufseinstieg der BachelorabsolventInnen in Soziologie evaluiert. Potenziell auftretende Schwierigkeiten werden erläutert.

4.9.4.1 Bewerbungsphase und Berufseinstieg

Hiernach wird dargestellt, wie die Phase des Berufseinstiegs nach einem Studium der Soziologie verläuft. Dauer, Art der Bewerbungsstrategien sowie mögliche Probleme werden beschrieben.

4.9.4.1.1 Dauer der Arbeitssuche

Rund 55 % der befragten Bachelor-SoziologInnen beginnen innerhalb eines Monats nach Studienabschluss zu arbeiten. Nur insgesamt 14 % (6 RespondentInnen) suchen länger als ein halbes Jahr bzw. länger als ein Jahr nach Arbeit. Allerdings waren acht AbsolventInnen (18 %) aufgrund weiterführender Studien seit dem Bachelorabschluss noch nicht berufstätig.

4.9.4.1.2 Bewerbungsstrategien und MitarbeiterInnenrekrutierung

Aus Sicht der Unternehmen stellt das Rekrutieren über persönliche Kontakte („aus den eigenen Reihen“³⁰⁶) die wichtigste Variante der MitarbeiterInnenrekrutierung dar. Dabei wird das Personal vor allem über Praktika (während des Studiums), studentische Mitarbeit oder Empfehlungen zusammengestellt.

„Bevorzugt über persönliche Kontakte und Empfehlungen. Viele Studenten arbeiten bei uns nebenbei drei bis vier Jahre und da bekommt man schon recht einen guten Eindruck von ihnen. Wir haben die meisten Leute aus dem Interviewerstamm rekrutiert. Wir rekrutieren auch über Empfehlungen. Wenn das alles nichts bringt, geben wir Anzeigen auf im Marktforschungsverband oder Online-Jobbörsen.“³⁰⁷

Nur wenige der befragten Unternehmen nutzen auch Printmedien für ihre Rekrutierung. Am ehesten werden diese Medien eingesetzt, wenn qualifizierte MitarbeiterInnen mit relevanter Berufserfahrung gesucht werden, nicht aber bei BachelorabsolventInnen. Sollten die persönlichen Kontakte nicht ergiebig sein, wird gerne auch auf Blindbewerbungen zurückgegriffen.

4.9.4.1.3 Schwierigkeiten beim Berufseintritt

Ob des Überhangs an AbsolventInnen sowie der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation gestaltet sich der Berufseinstieg von SoziologieabsolventInnen generell schwierig.

„Nicht besonders gut, ehrlich gesagt. Aufgrund der aktuellen Situation ist der Arbeitsmarkt insgesamt sehr unter Druck. Das betrifft die meisten Berufsgruppen. Soziologie ist ein unter Führungszeichen Wohlfahrtsstudium, aber ein Studium, das für harte Zeiten weniger geeignet ist.“³⁰⁸

Die befragten ExpertInnen führen aber auch noch eine Reihe weiterer Probleme beim Berufseinstieg von Bachelor-SoziologieabsolventInnen an: Ein grundlegendes Problem ist die Konkurrenz am Arbeitsmarkt, vor allem mit PolitologInnen, PublizistInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen. Auch der Umstand, dass die AbsolventInnen beim Berufseinstieg zudem in hohem bzw. zunehmendem Maße auf Praktika und atypische Beschäftigungsverhältnisse angewiesen sind, stellt sie vor grundsätzliche Schwierigkeiten. Der Berufseinstieg ist auf diese Weise in vielen Fällen mit dem Weg in eine prekäre Beschäftigungssituation verbunden, da Leistungen oft unentgeltlich erbracht werden müssen oder die Bezahlung gering ist, kaum oder keine soziale Absicherung besteht (Werkverträge, freie DienstnehmerInnenverträge usw.) und eine berufliche Tätigkeit häufig in berufsfremden Bereichen ergriffen werden muss. Eine andere Schwierigkeit, die den Berufseinstieg erschwert, ist der neue Ausbildungsgrad „Bachelor“. Die Unternehmen wissen vielfach nicht, was sie sich von dem neuen Abschluss erwarten können.

„Es besteht eine Verunsicherung, was Bachelor können und welche Vorteile Bachelorabsolventen im Gegensatz zu Masterabsolventen haben. Der einzige Vorteil für Arbeitgeber kann die niedrigere Bezahlung sein.“³⁰⁹

³⁰⁶ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

³⁰⁷ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

³⁰⁸ Alexander Zeh, Leiter Client Services and Customer Research, GfK Fessel.

³⁰⁹ Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

Durch die Einführung des Bachelorstudiums erhöht sich aber auch die AbsolventInnenzahl der Soziologie; das heißt, der AbsolventInnenüberhang wächst weiter und damit die Konkurrenz am Arbeitsmarkt.

Allerdings wird von den ExpertInnen der neue Abschluss für diejenigen als Vorteil betrachtet, die ihr Studium früher nach dem ersten Studienabschnitt beendet haben.

„Alle, die früher nach dem ersten Studienabschnitt mit dem Studium aufgehört haben, sind Abbrecher gewesen. Durch die Möglichkeit des Bachelorabschlusses fällt das weg. Das finde ich gut.“³¹⁰

Diese insgesamt doch sehr kritische Einschätzung der ExpertInnen hinsichtlich der Hindernisse beim Berufseinstieg findet sich bei den Befragten kaum in dieser Deutlichkeit. Nach Schwierigkeiten bei der Stellensuche gefragt, gibt ein gutes Viertel der SoziologieabsolventInnen an, bisher noch nicht *aktiv* auf Arbeitssuche gewesen zu sein (27 %, 12 AbsolventInnen) und knapp die Hälfte (47 %, 15 RespondentInnen) jener Bachelor-SoziologieabsolventInnen, die schon auf Arbeitssuche waren, hatten bisher keine Schwierigkeiten bei der Stellensuche. Wenn Probleme auftauchen (53 %, 17 RespondentInnen), wird vor allem ein Mangel an geeigneten Stellenausschreibungen (59 %, 10 Nennungen) als Grund gesehen, weitere vier AbsolventInnen meinen, andere Ausbildungsschwerpunkte wären am Arbeitsmarkt gefragter als der eigene. Kriterien wie nicht zufriedenstellende Gehaltsvorschläge, Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsbedingungen oder fehlende Berufserfahrung spielen aus der Sicht der befragten Soziologie-BachelorabsolventInnen keine Rolle bei der Arbeitssuche.

4.9.4.2 Erwerbsverlauf

Der folgende Abschnitt handelt vom Berufsleben nach dem Studium und beschäftigt sich mit dem Eintrittsalter, der Art der Beschäftigung seit Studienabschluss, dem Interesse an und der Art der weiterführenden Ausbildungen, sowie der Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel.

4.9.4.2.1 Berufseintrittsalter nach dem Studium

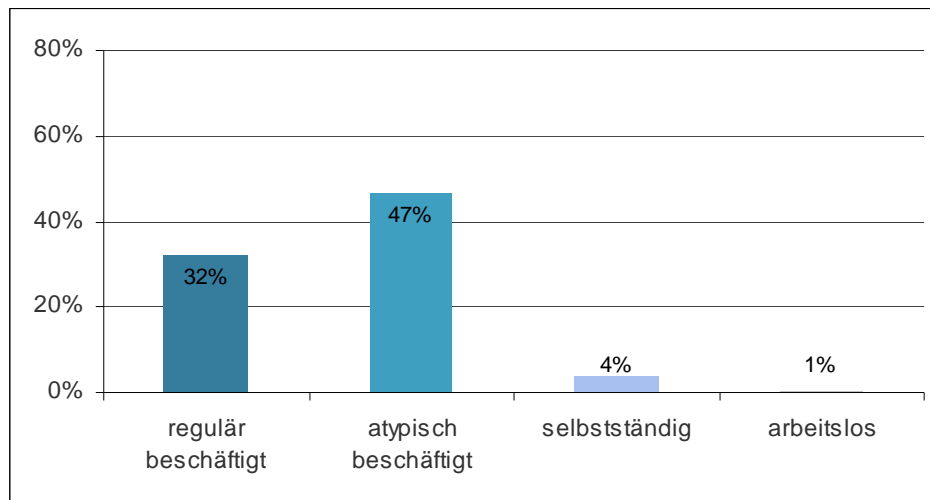
In der erhobenen Stichprobe (maximal 30-jähriger BachelorabsolventInnen) erfolgt der Berufseinstieg der meisten befragten SoziologInnen im Alter von 24 bzw. 25 Jahren, das durchschnittliche Alter beim Berufseinstieg liegt bei etwa 25 Jahren – für AbsolventInnen eines Bachelorstudiums also relativ hoch (die Mindeststudiendauer für ein Bachelorstudium beträgt 3 Jahre).

4.9.4.2.2 Die Zeit zwischen Bachelorabschluss und Befragungszeitpunkt

Die Mehrheit der befragten SoziologieabsolventInnen hat ihr Bachelorstudium zwei bis drei Jahre vor dem Befragungszeitpunkt abgeschlossen (rund 71 %), bei den übrigen sind seit dem Studienabschluss bis zu rund fünf Jahre vergangen.

³¹⁰ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

Abbildung 38 Beschäftigungsverhältnisse von Studienabschluss bis heute



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=35 (reguläre Beschäftigung), n=33 (atypische Beschäftigung), n=35 (Selbstständigkeit), n=35 (Arbeitslosigkeit)

Die Prozentangaben repräsentieren den/die durchschnittliche/n Befragte/n und beziehen sich auf den Zeitraum von Studienabschluss bis zum Befragungszeitpunkt, aufgrund der ungefähren retrospektiven Schätzung ergibt die Summe der Zeitanteile nicht unbedingt 100 %.

Die befragten SoziologInnen verbringen ihre Zeit seit Studienabschluss zu 47 % in atypischer Beschäftigung und zu durchschnittlich 32 % waren sie bisher regulär beschäftigt (siehe Abbildung 38).³¹¹ Selbstständigkeit und Arbeitslosigkeit spielen bei den befragten Soziologie-Bachelors kaum eine Rolle.

4.9.4.2.3 Die berufliche Situation nach dem Studienabschluss und Gründe für die Nichterwerbstätigkeit

Die Mehrheit der befragten und seit Studienabschluss erwerbstätigen SoziologieabsolventInnen war in ihrem ersten Job angestellt (58 %). Ein weiteres Viertel arbeitete als freieR MitarbeiterIn (25 %, 9 RespondentInnen), lediglich sechs AbsolventInnen (17 %) waren selbstständig tätig. So gut wie alle angestellten SoziologInnen waren im ersten Job nach Studienabschluss in einer Position ohne Leitungsfunktion beschäftigt.

Die Tätigkeitsbereiche im ersten Job waren sehr heterogen und auch die fachliche Adäquanz von Studium und Beruf war nur teilweise gegeben, letztlich glauben nur 42 % der Befragten, dass ihr damaliger Beruf mit dem Studium zu tun hatte. Darunter fallen AbsolventInnen, die als ProjektmitarbeiterIn in der sozialwissenschaftlichen Forschung, im Statistikbereich, sowie als StudienassistentIn an einer Universität arbeiteten. Die übrigen Befragten (rund 56 %) sehen hingegen gar keinen oder nur wenig inhaltlichen Zusammenhang von Studium und Einstiegsberuf (z.B. Callcenter-Agent, Verkaufs- und pädagogische Tätigkeiten).

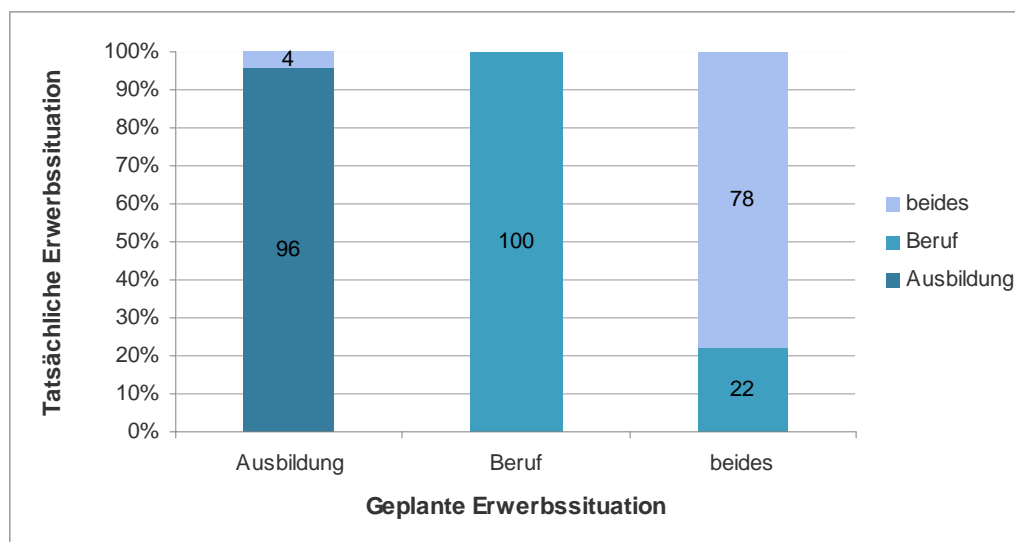
³¹¹ „Regulär beschäftigt“ bedeutet mindestens 36 vertragliche Wochenarbeitsstunden und nur einen ArbeitgeberIn, unter „atypisch“ fallen Dienstverhältnisse mit einer vertraglichen Wochenarbeitsdauer von weniger als 36 Stunden sowie Beschäftigungsverhältnisse auf Werkvertragsbasis und mit mehreren DienstgeberInnen gleichzeitig.

4.9.4.2.4 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss und das Interesse an einer Fortführung des Studiums

Mehr als die Hälfte der befragten SoziologieabsolventInnen (57 %) nahm sich vor, nach dem Bachelorabschluss eine weitere Ausbildung anzuschließen. Darüber hinaus wollten 20 % (9 RespondentInnen) sowohl arbeiten als auch studieren und weitere 23 % (10 RespondentInnen) ausschließlich arbeiten – demzufolge plante knapp die Hälfte der Befragten (43 %), zumindest teilweise in den Beruf einzusteigen.³¹²

Plan und Realität stimmen für die meisten der Befragten überein (siehe Abbildung 39): Nur einE RespondentIn stieg unmittelbar nach dem Studium ins Erwerbsleben ein, obwohl eine weitere Ausbildung geplant war, und nur zwei AbsolventInnen waren ausschließlich berufstätig, anstatt Ausbildung und Beruf zu kombinieren.

Abbildung 39 Vergleich der geplanten und tatsächlichen Erwerbssituation nach Abschluss des Bachelorstudiums



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Insgesamt entscheiden sich im Laufe des Betrachtungszeitraums rund 71 % der Soziologie-BachelorabsolventInnen für ein weiteres Studium und zwar zu 90 % für ein Masterstudium, das sie voraussichtlich heuer (2010) oder nächstes Jahr (2011) abschließen werden. Ein „Vollzeitstudium“ kommt für rund 42 % der Weiterstudierenden jedoch nicht in Frage. 19 % widmeten sich hingegen bisher zwei bis vier Semester lang ausschließlich dem Studium und weitere 39 % tun dies laut ihren Angaben sogar fünf bis acht Semester.³¹³ Praktisch waren gut drei Viertel der erwerbstätigen Weiterstudierenden im Einstiegsjob teilzeitbeschäftigt

³¹² Frageformulierung: „Was wollten Sie nach dem Bachelorstudium machen – eine weitere Ausbildung oder voll ins Berufsleben einsteigen?“ Antwortkategorien: Ausbildung – Beruf – beides.

³¹³ Frageformulierung: „Wie viele Semester haben Sie seit Abschluss des Bachelorstudiums ausschließlich studiert, also nicht nebenbei gearbeitet oder etwas anderes gemacht?“

(weniger als 36 Stunden pro Woche). Auch die befragten ExpertInnen raten zur Fortsetzung des Studiums, da sich mit dem Ausbildungsgrad auch die beruflichen Möglichkeiten erhöhen, insbesondere im Forschungsbereich werden oft MasterabsolventInnen bevorzugt (vgl. Kapitel 4.9.1.4 Bedarfsprognose sowie 4.9.6 Empfehlungen der ExpertInnen).

4.9.4.2.5 Häufigkeit von Arbeitsplatzwechsel

Mehr als die Hälfte (56 %) der bisher erwerbstätigen Bachelor-SoziologInnen haben noch nicht ihreN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn gewechselt. Ein Viertel hat hingegen einen einmaligen Wechsel hinter sich, weitere 19 % der Befragten wechselten sogar öfter.

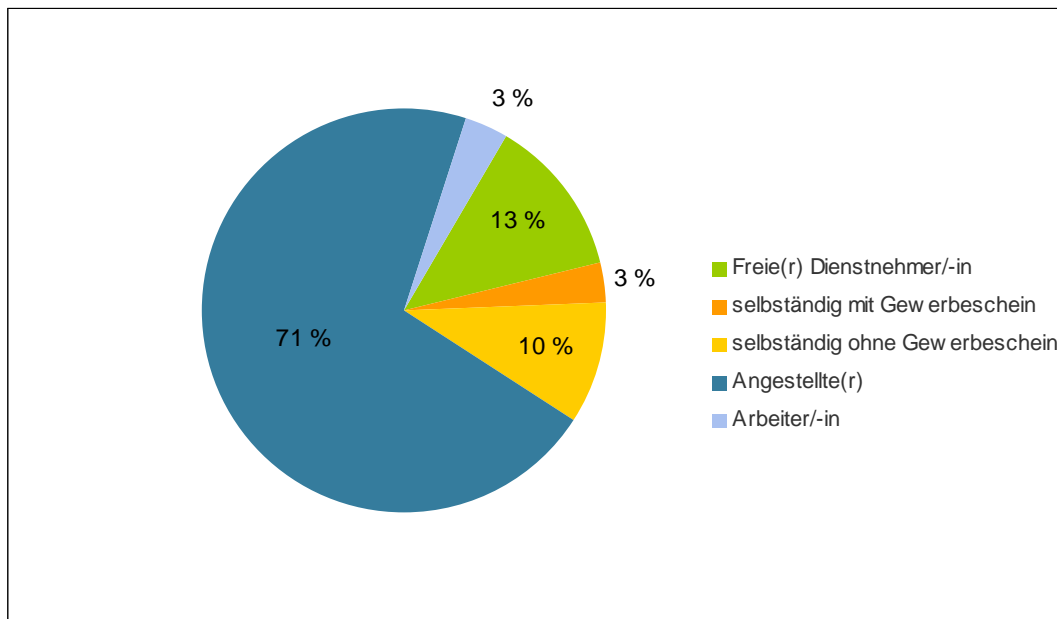
4.9.4.3 Die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt

In diesem Teil wird die berufliche Situation der AbsolventInnen zum Befragungszeitpunkt dargestellt. Hierbei geht es um die Art des Arbeitsverhältnisses sowie der Position, um Einkommen, Arbeitszeit, Karrierechancen sowie Zufriedenheit mit der Stelle und dem gewählten Studium.

4.9.4.3.1 Art des Beschäftigungsverhältnisses (inkl. Beschäftigungsbedingung wie Befristung)

Wie bereits erwähnt waren acht RespondentInnen (18 %) bis zum Befragungszeitpunkt aufgrund eines weiterführenden Studiums noch nicht berufstätig. Rund 71 % der befragten SoziologInnen sind indessen derzeit berufstätig. Zwei RespondentInnen sind zurzeit auf Arbeitssuche (rund 5 %) und drei AbsolventInnen (7 %) sind weder in Beschäftigung, noch suchen sie gegenwärtig Arbeit.

Abbildung 40 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=31)

Mit 71 % ist der mit Abstand größte Teil der erwerbstätigen BachelorabsolventInnen als AngestellteR beschäftigt (siehe Abbildung 40). Jeweils vier RespondentInnen (13 %) arbeiten als freie MitarbeiterInnen bzw. sind selbstständig tätig. Die Angestellten, ArbeiterInnen und Freien DienstnehmerInnen sind überwiegend unbefristet beschäftigt, nämlich zu insgesamt 70 % und nur fünf von ihnen (rund 19 %) sind mit Führungsaufgaben betraut.

Unabhängig vom Erwerbsstatus haben 87 % der befragten SoziologInnen zum Befragungszeitpunkt eineN Arbeit- bzw. AuftraggeberIn.

Die Mehrheit der erwerbstätigen SoziologInnen ist zum Befragungszeitpunkt teilzeitbeschäftigt (68 %), nur 29 % arbeiten mehr als 36 Stunden pro Arbeitswoche und ist somit vollzeiterwerbstätig. Dennoch verfügen die befragten Soziologie-Bachelors über ein durchschnittliches Monatsnettoeinkommen von 1225 Euro (Details zu den Einkommensverhältnissen siehe Kapitel 4.9.4.3.5 Einkommen).

4.9.4.3.2 Tätigkeitsfeld

Die Berufsbezeichnungen und somit Tätigkeitsbereiche der befragten SoziologInnen sind äußerst heterogen und beinhalten fach einschlägige Tätigkeiten (z.B. ProjektmitarbeiterIn bzw. wissenschaftlicheR MitarbeiterIn, SozialwissenschaftlerIn und StatistikerIn) aber auch fachfremde Tätigkeitsbereiche (z.B. Alten- und Behindertenbetreuung sowie Sozialarbeit, Kindergarten- und Sozialpädagogik). Weitere genannte Berufsbezeichnungen sind Erwachsenen- bzw. WirtschaftstrainerIn, ControllerIn, PersonalentwicklerIn, Tätigkeiten in Administration und Hotellerie sowie im Verkauf. Zwei befragte SoziologieabsolventInnen sind als JournalistInnen beschäftigt.

Auch die von den Befragten angegebenen Tätigkeiten sind sehr breit gestreut und beinhalten – den obigen Berufsbezeichnungen entsprechend – soziale, pädagogische und wirtschaftliche bzw. administrative Tätigkeiten.

4.9.4.3.3 Berufliche Stellung

BachelorabsolventInnen der Soziologie nehmen zumeist assistierende Positionen ein. In der außeruniversitären Forschung werden BachelorabsolventInnen als ProjektassistentInnen eingesetzt. Die befragten AbsolventInnen bestätigen diese Einschätzung der ExpertInnen: Bachelor-SoziologInnen befinden sich drei bis vier Jahre nach Studienabschluss noch größtenteils in Positionen ohne Leitungsfunktion (82 %).

4.9.4.3.4 Unternehmensgröße und Branchen

Die meisten der erwerbstätigen Soziologie-BachelorabsolventInnen arbeiten entweder für Kleinst- (maximal 50 MitarbeiterInnen) oder für Großunternehmen (mehr als 249 MitarbeiterInnen), auf Kleinstbetriebe entfallen rund 42 %, auf Großunternehmen 39 %.³¹⁴

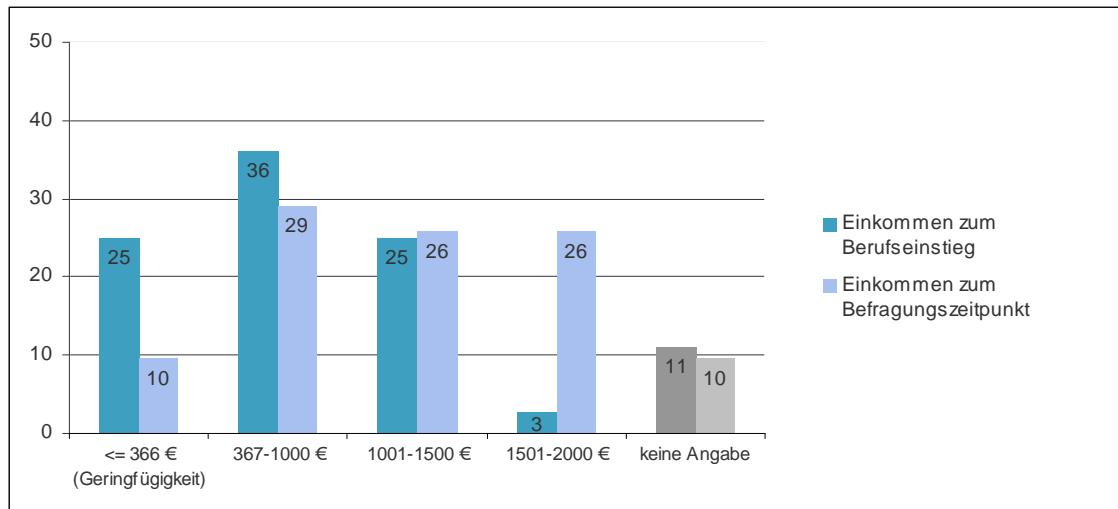
Hinsichtlich der Branchenverteilung zeigen sich zwei Schwerpunkte bei den befragten Soziologie-BachelorabsolventInnen, nämlich der Bereich Forschung und Entwicklung sowie das Gesundheits-, Veterinär- bzw. Sozialwesen. Auf diese beiden Branchen entfallen jeweils 19 % der Befragten. Der Dienstleistungsbereich ist mit 16 % der Befragten die drittstärkste Branche. Die übrigen BachelorabsolventInnen verteilen sich relativ gleichmäßig auf alle anderen Sektoren (siehe Tabellenband).

4.9.4.3.5 Einkommen

Obwohl nach wie vor etwa 68 % der befragten Bachelor-SoziologInnen teilzeitbeschäftigt sind, hat sich ihre Einkommenssituation insgesamt betrachtet verbessert: Im Einstiegsjob verfügten die RespondentInnen über durchschnittlich 800 Euro (Median), gegenwärtig (Februar 2010) verdienen sie immerhin durchschnittlich 1225 Euro netto pro Monat (Median). Auch unter Betrachtung des durchschnittlichen Nettoverdienstes je Arbeitsstunde (Median) zeigt sich ein deutlicher Einkommenszuwachs von etwa 1,8 Euro (7,5 Euro zum Einstieg vs. 9,2 Euro derzeit).

³¹⁴ Für die Definition der Klein-, Mittel- und Großbetriebe siehe http://www.wvff.gv.at/upload/medialibrary/KMU_Definition_9286.pdf [27.4.2010].

Abbildung 41 Monatliches Nettoeinkommen beim Berufseinstieg und zum Befragungszeitpunkt



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=36 (Berufseinstieg) und n=31 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Im Einstiegsjob verdienten noch 61 % der Befragten maximal 1000 Euro, allein ein Viertel (25 %) war laut ihren Angaben lediglich geringfügig beschäftigt (siehe Abbildung 41). Zum Befragungszeitpunkt (Februar 2010) sind hingegen „nur“ noch 39 % in den unteren Einkommenskategorien angesiedelt. Die mittlere Gehaltsgruppe (1001 bis 1500 Euro) bleibt unverändert bei etwa einem Viertel, wohingegen der Anteil jener, die mehr als 1500 Euro netto monatlich verdienen, deutlich ansteigt, nämlich von 3 % beim Einstiegsjob auf ein gutes Viertel beim derzeitigen Job (26 %).

4.9.4.3.6 Realisierte und gewünschte Arbeitszeit

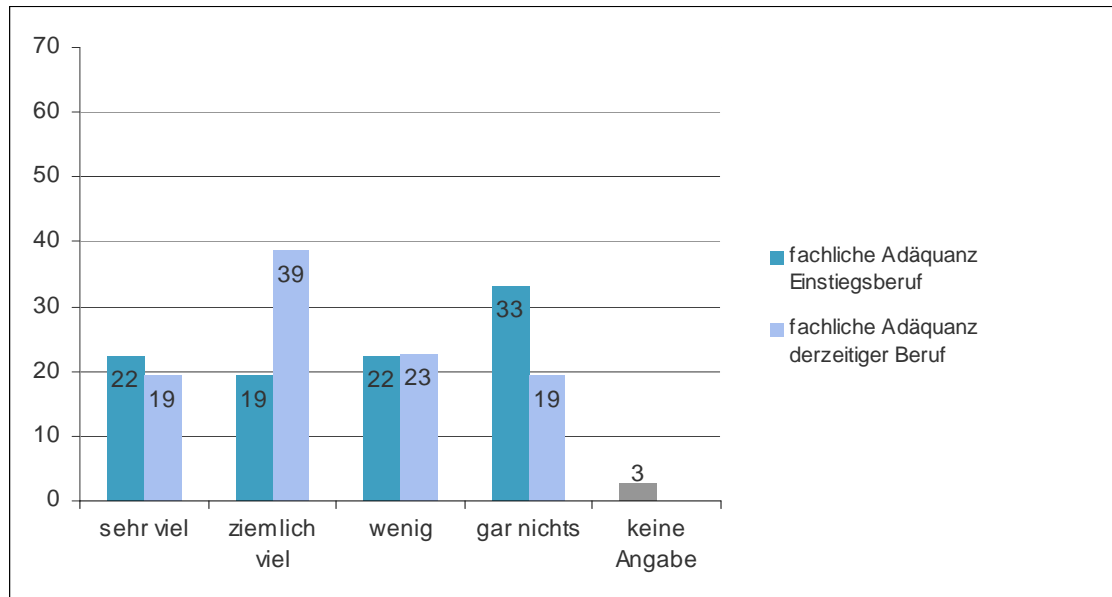
89 % der erwerbstätigen Befragten sind mit ihrer Wochenarbeitszeit zufrieden, jene 11 % (3 RespondentInnen), die Unzufriedenheit äußern, wünschen sich anstelle einer Teilzeitanstellung eine Vollzeitbeschäftigung.

Beim Vergleich der vertraglich vereinbarten mit den tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden pro Woche geben 44 % der Befragten an, Mehr- oder Überstunden zu leisten.

4.9.4.3.7 Positionale und fachliche Adäquanz

Wie schon beim Einkommen konnten sich die meisten befragten Bachelor-SoziologInnen auch hinsichtlich der fachlichen Adäquanz ihrer Beschäftigung verbessern. Meinte ein Drittel der Erwerbstätigen beim Einstiegsberuf noch, ihr Beruf habe „gar nichts“ mit ihrem Studium zu tun (33 %), so sind es beim aktuellen Beruf nur mehr 19 % (vgl. Abbildung 42). Gleichzeitig vergrößerte sich auch der Anteil jener Befragten, deren derzeitiger Beruf „ziemlich viel“ mit ihrem Studium zu tun hat (nämlich von 20 % auf 39 %). Somit geben immerhin 58 % der Befragten an, ihr aktueller Beruf habe „sehr“ bzw. „ziemlich viel“ mit ihrem Studium zu tun.

Abbildung 42 Vergleich fachliche Adäquanz erster und derzeitiger Beruf: „Mein erster/derzeitiger Beruf hat ... mit meinem Studium zu tun.“



Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung, n=36 (Berufseinstieg) und n=31 (Befragungszeitpunkt); Angaben in Prozent

Im Vergleich zur fachlichen Adäquanz zeigt sich bei der Bewertung der positionalen Adäquanz ein eher kritisches Bild: 29 % der befragten SoziologieabsolventInnen schätzen zwar ihren Bachelorabschluss als ideal für ihre aktuelle Tätigkeit ein, genauso viele Befragte meinen allerdings, die Matura wäre der ideale Abschluss für ihre derzeitige Beschäftigung. Ein gutes Viertel sieht hingegen einen Master-/Magisterabschluss bzw. einen noch höheren Abschluss als ideal für den aktuellen Job an (26 %).

4.9.4.3.8 Arbeitszufriedenheit

Trotz der nicht immer adäquaten Jobs sind immerhin 61 % der SoziologieabsolventInnen der Meinung, dass ihr aktueller Job ihrem persönlich angestrebtem Beruf entspricht. Auch die Arbeitszufriedenheit ist sehr hoch, 84 % sind zumindest ziemlich zufrieden mit ihrer derzeitigen Tätigkeit und nur 16 % sind wenig oder gar nicht glücklich im gegenwärtigen Job.

4.9.4.4 Einschätzung der beruflichen Karriere- und Entwicklungsperspektiven vonseiten der Unternehmen und vonseiten der AbsolventInnen

Den befragten ExpertInnen zufolge kann bei SoziologInnen kaum von einer „typischen“ Karriere ausgegangen werden, da der Karriereverlauf stark von dem Tätigkeitsbereich abhängt und die Tätigkeitsbereiche von SoziologInnen divers sind. Bei einer freiberuflichen Tätigkeit als Berufseinstieg bietet sich in vielen Fällen die Möglichkeit einer Fixanstellung. Sehr häufig bleiben die Beschäftigungsverhältnisse aber auch in einem weiteren Verlauf atypisch, das heißt freier DienstnehmerInnen- oder Werksvertrag, bzw. wenn gleich eine

Anstellung erreicht wurde, ist diese oft in Form von Teilzeit etc. vorhanden. Dies betrifft vor allem die stark auftragsorientierten Branchen wie zum Beispiel die außeruniversitäre Forschung bzw. die Markt- und Meinungsforschung.

Während für BachelorabsolventInnen in der Forschung eher geringe Aufstiegschancen prognostiziert werden („Keine Projektleitung. Bislang nur Projektassistent.“³¹⁵), ist dies in der Markt- und Meinungsforschung nicht der Fall. Dort hängen die Aufstiegschancen eng mit der Persönlichkeit und den damit verbundenen Soft Skills zusammen, vor allem mit Engagement und Führungskompetenz:

„I: Stehen AbsolventInnen mit einem höheren Ausbildungsgrad unterschiedliche Karrieremöglichkeiten und Tätigkeitsbereiche als Bachelorabsolventen in Ihrem Betrieb offen?“ „Nein. Wir haben sogar jemanden in der Geschäftsführung, der die Matura hat. Also insofern ist das irrelevant.“³¹⁶

Der Berufseinstieg beginnt in der Regel auf Assistenzebene (z.B. Studienassistentin in der Markt- und Meinungsforschung sowie in der außeruniversitären Forschung). Die Wege bis zur Geschäftsführung/Leitung sind je nach Unternehmen unterschiedlich und unterschiedlich schnell zu beschreiten. Nicht jedeR ist für eine oberste Führungsposition gleichermaßen geeignet. Persönlichkeitsfaktoren wie Engagement, Leitungskompetenz und Verantwortungsbewusstsein steigern die Aufstiegschancen.

„Aufstiegschancen haben aber nur Personen mit Engagement, Leitungskompetenz, selbstständigem Arbeiten und Interesse.“³¹⁷

Zusatzqualifikationen und Weiterbildungen erhöhen überdies den „Marktwert“ und die Karrierechancen von SoziologInnen.

Viele Markt- und Meinungsforschungsinstitute, außeruniversitäre Forschungsinstitute, Personalvermittlungseinrichtungen und Trainingsinstitute (in der Erwachsenenbildung) in Österreich sind jedoch klein und die Hierarchien flach.

„Die Aufstiegschancen sind daher begrenzt. Wie schnell das geht, hängt stark von der Person ab. Je nach Person 5 bis 20 Jahre bis zum Abteilungsleiter oder Geschäftsführer.“³¹⁸

4.9.4.5 Retrospektive Beurteilung der Studienwahl

Wie aus Abbildung 43 hervorgeht, würden sich mehr als zwei Drittel der befragten BachelorabsolventInnen (68 %) auch heute wieder für das Studienfach Soziologie entscheiden, ein weiteres Viertel würde sich zwar für ein Studium, aber für ein anderes Fach entscheiden (23 %). Nur 3 RespondentInnen (7 %) würden sich heute gegen ein Studium entscheiden.

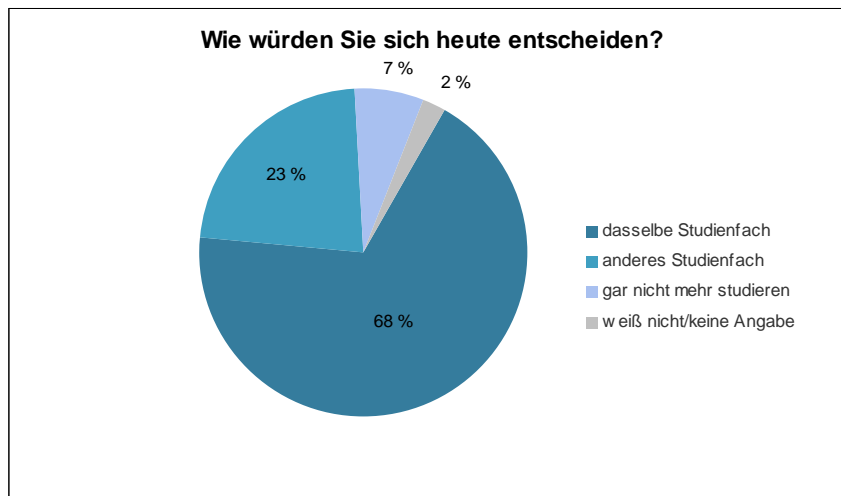
³¹⁵ Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

³¹⁶ Alexander Zeh, Leiter Client Services and Customer Research, GfK Fessel.

³¹⁷ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

³¹⁸ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

Abbildung 43 Studienwahl heute



n=44

4.9.5 Vergleich mit AbsolventInnen eines höheren Ausbildungsniveaus (Beurteilung der Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen)

In jenen Tätigkeitsbereichen, in denen es weniger auf die Ausbildung, sondern vielmehr auf relevante Berufserfahrung und Persönlichkeit ankommt, werden in der Regel keine Unterschiede im Beschäftigungsverhältnis und im Einsatzbereich nach Höhe des Ausbildungsgrads gemacht. Der TrainerInnenbereich, der Mediensektor sowie der InterviewerInnenstab in der Markt- und Meinungsforschung sind typische Beispiele hierfür. In diesen Tätigkeitsfeldern wird oft „frei“ gearbeitet, das „Einkommen“ bemisst sich am „Werk“ (Werkvertrag) und das Beschäftigungsverhältnis ist für alle gleich.

„In der Studienleitung fangen alle gleich an. Das differenziert sich aus, je nach Leistung und Entwicklung. Das ist eine Mischung aus kommunikativen Anforderungen und inhaltlichen Kompetenzen. Nicht-Akademiker verrichten genauso wertvolle Tätigkeiten wie Akademiker.“³¹⁹

„Ich mache keinen Unterschied zwischen Bachelor- und Masterabsolventen. Ich mache auch kaum Unterschied zwischen Akademikern und Nicht-Akademikern. Hier hängt sehr viel von der Praxis ab (...). Meine Erfahrung ist, deshalb mache ich auch keine Unterschiede zwischen den akademischen Abschlüssen bzw. zwischen Akademikern und Nicht-Akademikern, dass die Fähigkeiten, die in dem Job notwendig sind, in der Marktforschung im Wesentlichen im Zuge der Tätigkeit gelernt werden. Eine Ausbildung kann erleichtern, diese Fähigkeit zu erlernen, aber sehr viel hängt von der Praxis ab.“³²⁰

Bei Anstellungsverhältnissen nimmt der Grad der Ausbildung auf die Bezahlung gewöhnlich einen Einfluss. In der außeruniversitären Forschung sowie im Consulting nimmt der Grad der Ausbildung auch einen Einfluss auf die Position. In jenen Branchen zählt mehr das fundierte Know-how. Dort genießen MasterabsolventInnen gegenüber BachelorabsolventInnen mit ihrem kürzeren Studium oft den Vorzug.

³¹⁹ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

³²⁰ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

„Bachelor werden bestimmt nicht für die gleichen Tätigkeiten eingesetzt wie Master. ... Wenn sich sowohl Bachelor als auch Master bewerben, bekommen die Master [Anm.: in der außeruniversitären Forschung] auf jeden Fall den Vorzug, außer der Bachelor ist ein echter Vifzack.“³²¹

„I: Unterscheidet sich das Beschäftigungsverhältnis von den Master-/Mag./DI-AbsolventInnen?“ „Im Arbeitsverhältnis nicht, in der Bezahlung schon.“³²²

Karrierechancen haben jene Personen, die engagiert und Interesse an der Sache haben.

Auffallend ist, dass nach Meinung der ExpertInnen keine Faktoren, wie kurze Studiendauer, Spezialisierung während des Studiums, Praktika, Auslandsaufenthalt einen wesentlichen Einfluss auf die Komponente des Berufserfolgs ausüben.

„1800 Euro brutto monatlich. Dieses unterscheidet sich nicht von den Master-/Magister- und DI-Absolventen. Das Einstiegsgehalt definiert sich über die Berufserfahrung bzw. über das Ausbildungsniveau. Aber wenn jemand Berufsanfänger ist, ist es oft irrelevant, ob jemand Bachelor oder Master ist.“³²³

4.9.6 Empfehlungen der ExpertInnen

- Kontakte knüpfen und Praktika absolvieren

SoziologieabsolventInnen sind in besonderem Maße gefordert, initiativ zu sein. Dies betrifft Bachelor- und MasterabsolventInnen gleichermaßen. Praxis- und Berufserfahrung wird von allen befragten Personalverantwortlichen übereinstimmend als unerlässlich für eine erfolgreiche Berufseinmündung nach dem Studium kommuniziert. AbsolventInnen sollten mithin unbedingt bereits während des Studiums direkten Kontakt mit potenziellen ArbeitgeberInnen (in Form von Praktika) aufnehmen. Dabei kommt es bei den Praktika nicht auf die Quantität, sondern auf die Qualität der Tätigkeit an:

„Bei uns ist es wichtig, dass jemand facheinschlägige Berufserfahrung hat, wenn die gut ist, dann haben die Bachelorabsolventen in unserer Branche gute Beschäftigungschancen.“³²⁴

„Viel Berufserfahrung ist das Um und Auf.“³²⁵

- Positionierung und Spezialisierung

Geraten wird von den ExpertInnen, sich schon während des Studiums zu positionieren, zu spezialisieren und seine Schwerpunkte zu setzen, um „einen wichtigen Grundstein für die weitere berufliche Entwicklung zu legen.“³²⁶

„Zunächst überlegen, was will ich wirklich. (...) Sie sollen sich überlegen: Kann ich das von meinen Fähigkeiten und von meiner Motivation her.“³²⁷

³²¹ Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

³²² Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

³²³ Alexander Zeh, Leiter Client Services and Customer Research, GfK Fessel.

³²⁴ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

³²⁵ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

³²⁶ Sigrid Nindl, Projektleiterin, 3s-Unternehmensbefragung, http://fh.gutenmorgen.at/netautor/napro4/appl/na_professional/parse.php?id=2500%2C4401%2C%2C

³²⁷ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

Dies betrifft inhaltliches Know-how, aber auch im Fach vermittelte Qualifikationen wie Methodenkenntnisse der empirischen Sozialforschung, das durch die Arbeit mit Theoriegebäuden geschulte analytische Denkvermögen und gute Argumentationstechnik. Dies sind gemäß ExpertInnenerhebung Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Studierende sollten sich daher noch vor dem Abschluss überlegen, in welcher Branche sie tätig werden wollen und sich Branchenkenntnisse erwerben. Wichtig ist eine genaue Analyse der eigenen Qualifikationen und des Marktes; zum Beispiel erhöhen in der (außeruniversitären) Forschung umfassende Methodenkenntnisse der empirischen Sozialforschung die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg:

„Sich nicht nur auf qualitative Methoden versteifen, sondern auch an quantitative Methoden trauen. Immer schauen: Was braucht der Arbeitsmarkt, und welche Kompetenzen kann ich mir aneignen?“³²⁸

- **Erhöhte Flexibilität beim Berufseinstieg**

Die befragten ExpertInnen empfehlen eine erhöhte Flexibilität beim Berufseinstieg. Starre Berufsvorstellungen können sich öffnende Türen blockieren. Gerade in Zeiten struktureller Veränderungen der AkademikerInnenbeschäftigung empfiehlt es sich, seine Berufsvorstellungen auf ein breiteres Spektrum möglicher Arbeitstätigkeiten einzustellen. Der Arbeitsmarkt erfordert Engagement, um Marktlücken zu entdecken oder eigene Wege der beruflichen Selbstverwirklichung zu finden und durchzusetzen.

- **Punkten durch Zusatzqualifikationen**

SoziologieabsolventInnen müssen stärker als andere HochschulabsolventInnen durch Zusatzqualifikationen punkten und sich dadurch von der Masse abheben. So sind zum Beispiel Ausbildungen in Projektmanagement, Projektorganisation, Projektabwicklung, Coaching und Moderation wichtige Zusatzqualifikationen, um in den diversen Tätigkeitsbereichen erfolgreich zu sein. Für SoziologInnen, die im Bereich Neue Medien arbeiten, sind Zusatzqualifikationen in HTML, web 2.0, Photoshop, etc. sowie das Beherrschen des Umgangs mit neuen Kommunikationstechnologien von Relevanz.

- **Interkulturalität und Fremdsprachenkenntnisse**

Interkulturelle Kompetenz und damit in Zusammenhang stehende Fremdsprachenkenntnisse werden von den befragten ExpertInnen nahezu obligatorisch vorausgesetzt. Dies wird in allen Berufsbereichen verlangt, am stärksten jedoch in der Forschung (Dort ist Englisch ein Muss.) sowie Personalberatung und -vermittlung (Englisch, Ostsprachenkenntnisse etc.) – aufgrund des multikulturellen Klientels.

„Wichtig als Personalberater ist es, dass ich mit gewissen Kulturen umgehen kann, diese verstehen kann.“³²⁹

- **Ausdauer bei der Arbeitssuche**

SoziologInnen haben den Vorteil, dass sie sich neben ihren wissenschaftlich-methodischen Kenntnissen auch rasch in komplexe soziale Situationen und Aufgabenstellungen einarbeiten und diese textlich beschreiben können. Sie sind in der Lage, abstrakt, aber auch strategisch zu denken. Das macht sie vielfältig einsetzbar. Es bedarf oft einer entsprechenden Ausdauer, bis eine sichere Erwerbstätigkeit gefunden wird.

³²⁸ Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungsinstitutes abif.

³²⁹ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

- Fortsetzung des Bachelorstudiums bzw. der Bachelor als Zusatzqualifikation

Nach Meinung der befragten ExpertInnen erhöhen sich mit einem höheren Ausbildungsgrad die beruflichen Möglichkeiten. Alle Personalverantwortlichen raten daher zu einer Fortsetzung des Bachelorstudiums und weisen auf den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung hin. Der Bachelorabschluss wird „lediglich“ in Form eines Zweitstudiums überaus begrüßt. Dafür gilt diese Option als „enormes Einstellungsplus“.

„Grundsätzlich muss man unterscheiden zwischen der Studienrichtung selber und dann noch einmal der Bachelor selber. In Österreich ist es immer noch so, dass der Bachelor als halbfertiger Akademiker bezeichnet wird; insofern eine halbfertige Ausbildung hat. Wo ich positive Chancen sehe, ist, das Ganze als Zusatzqualifikation zu sehen. Das heißt, irgendwo ein Studium komplett abzuschließen und in einer weiteren Studienrichtung einen Bachelor machen. Das hat absolut viel Sinn.“³³⁰

4.9.7 Arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf

1. Große Institutionen und auch Unternehmen sollten durch Anreize dazu gebracht werden, JungakademikerInnen der Soziologie anzustellen und intern weiter fachspezifisch auszubilden. Einschulungen dürfen dabei nicht als Verlust gesehen werden, da BerufseinsteigerInnen gerade durch diese auch zusätzlich motiviert werden und bessere Leistungen erbringen können. Außerdem ist ein Einschulungs-/Traineeprogramm aus Sicht der Expertin Claudia Avanzini dienlich, um ein Berufsbild anzuvisieren:

„Für Soziologen gibt es ja kein richtiges Berufsbild. Das heißt, ich würde hier ein Traineeprogramm sinnvoll finden. Das hilft den Absolventen, ein Berufsbild zu finden.“³³¹

„Berufsanfänger sollten aus meiner Sicht außerdem mehr Unterstützung haben bei der Selbst- und Arbeitsorganisation am Anfang (Agenda Setting: Inhalte sichten, definieren und priorisieren; Prioritäten definieren; Teamfähigkeit).“³³²

Vor diesem Hintergrund wird von einigen ExpertInnen kritisiert, dass das AkademikerInnentraining, eine ehemals vonseiten des AMS Österreichs finanzierte Arbeitsmarktintegrationsmaßnahme für JungakademikerInnen von der Dauer von drei Monaten, abgeschafft wurde. Stattdessen wurde das Arbeitstraining eingeführt, das 1 bis 12 Wochen dauert³³³, in der Praxis jedoch von einigen AbsolventInnen nur 4 Wochen in Anspruch genommen wird. Nach Meinung einiger ExpertInnen ist diese Zeitspanne aber aus Sicht der Unternehmen zu gering, um sich ein gutes Bild von den AbsolventInnen machen zu können und umgekehrt für die AbsolventInnen eine zu geringe Dauer, um Fähigkeiten und Fertigkeiten zu trainieren sowie um sich Berufsqualifikationen aneignen zu können.

2. Für einige ExpertInnen hängt die Frage nach arbeitsmarktpolitischem Handlungsbedarf auch mit Forderungen nach Bewerbungstrainings für AbsolventInnen zusammen: Die ExpertInnen bemängeln, dass einige der

³³⁰ Alexander Zeh, Leiter Client Services and Customer Research, GfK Fessel.

³³¹ Claudia Avanzini, Teamleiterin bei Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

³³² Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

³³³ Anm.: Diese arbeitsmarktpolitische Maßnahme soll zu einer Erhöhung der Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Das AMS sichert ihnen mit der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes die finanzielle Existenz.

JungabsolventInnen Probleme haben, sich in Vorstellungsgesprächen zu positionieren, zu verkaufen und ihre Interessen in den Vordergrund zu stellen. Ein Bewerbungstraining würde aus Sicht einiger ExpertInnen die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg erhöhen.

„Vielleicht sollten die Absolventen aber auch mehr reflektieren: Welche Interessen habe ich, was würde ich gerne beruflich tun, will ich das wirklich machen? Wichtig ist auch, dass die Absolventen Vorstellungsgespräche üben.“³³⁴

Die ExpertInnen empfehlen in diesem Zusammenhang darüber hinaus Berufsorientierungskurse, in denen mögliche berufliche Optionen diskutiert und damit in Zusammenhang stehende Qualifikationsanforderungen dargestellt werden. Das Matching zwischen Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot soll nach Meinung der ExpertInnen durch Beratungsdienstleistungen vonseiten zum Beispiel des AMSÖ optimiert werden.

„Die Berufsqualifikationen, sprich die Berufspunkte herausarbeiten, und darüber informieren, in welchen Branchen das gefragt und gebraucht wird. Das heißt, das aktiv Promoten. Das Matching.“³³⁵

3. Der Berufseinstieg von SoziologInnen impliziert gemäß ExpertInnen auch einen politischen Auftrag. Der oftmals prekäre Berufseinstieg von SoziologInnen verdeutlicht den arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf. Freie Beschäftigungsverhältnisse (freie DienstnehmerInnenverträge, Werkverträge) bedürfen eines vermehrten arbeitsrechtlichen Schutzes. Es ist notwendig, vermehrt reguläre Anstellungen zu fördern.

4.9.8 Resümee Bachelor-SoziologInnen

Das Durchschnittsalter der 44 befragten Soziologie-BachelorabsolventInnen liegt bei 27 Jahren und Frauen stellen mit einem Anteil von 70 % den Großteil der Befragten. Die Bachelor-SoziologInnen haben ihr Soziologiestudium zu rund 96 % in den Jahren 2006 und 2007 abgeschlossen.

Die interviewten Bachelors können durchwegs als erfolgreiche StudentInnen bezeichnet werden – mehr als die Hälfte der Befragten (59 %) absolvierte das Studium binnen vier Jahren (sprich ein Jahr länger als in Mindeststudiendauer), ein weiteres Viertel sogar in Mindeststudiendauer. Darüber hinaus beendeten zwei Drittel (66 %) ihr Studium mit einem Notendurchschnitt von 2,5 oder besser.

Der Übergang vom Studium ins Erwerbsleben verläuft nicht problemlos, aber auch nicht so kritisch wie ExpertInnen den Berufseinstieg einschätzen. 55 % der Befragten beginnen innerhalb eines Monats nach Studienabschluss zu arbeiten und nur 14 % suchen länger als ein halbes Jahr bzw. ein Jahr nach Arbeit. Wenn jedoch Probleme bei der Stellensuche auftraten, wird in erster Linie ein Mangel an geeigneten Stellenausschreibungen als Grund gesehen. Dementsprechend ist die fachliche Adäquanz von Studium und Beruf im Einstiegsjob nur teilweise gegeben (42 %).

Gut drei Viertel der Befragten (77 %) planten außerdem, nach dem Bachelorabschluss – zumindest berufsbegleitend – eine weitere Ausbildung anzuschließen. Insgesamt entscheiden sich im Laufe des Betrachtungszeitraums 71 % der Soziologie-Bachelors für ein weiteres Studium und zwar zumeist für ein Masterstudium.

³³⁴ Bertram Barth, Geschäftsführer von Integral Markt- und Meinungsforschung.

³³⁵ Alexander Zeh, Leiter Client Services and Customer Research, GfK Fessel.

Dementsprechend spielt atypische Beschäftigung (dazu wird jede Art von Beschäftigung verstanden, die kein Vollzeitverhältnis ist) bei Bachelor-SoziologInnen eine wichtige Rolle: Sowohl im Einstiegsberuf als auch zum Befragungszeitpunkt war/ist ein Großteil der erwerbstätigen Bachelors teilzeitbeschäftigt (76 % bzw. 68 %).

Vergleicht man die berufliche Situation der Bachelors beim Berufseinstieg mit jener zum Befragungszeitpunkt, so können sich – obwohl nach wie vor die Mehrheit der befragten und erwerbstätigen SoziologInnen teilzeitbeschäftigt ist – die meisten Befragten verbessern: Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen steigt von etwa 800 Euro auf 1225 Euro an. Auch die Einschätzungen hinsichtlich der fachlichen Adäquanz ihres Berufes fallen etwas positiver aus. So meinten im Einstiegsberuf nur 42 % der SoziologInnen, dass ihre Tätigkeit zumindest „ziemlich viel“ mit dem Studium zu tun hatte, im aktuellen Beruf sind es immerhin 58 %.

Insgesamt sind die meisten Befragten sehr zufrieden mit ihrer derzeitigen Erwerbssituation: 61 % der Befragten meinen, dass der aktuelle Beruf ihrem angestrebten entspricht, und 84 % sind zumindest ziemlich zufrieden mit ihrer zurzeit ausgeübten Tätigkeit. Darüber hinaus würden sich gut zwei Drittel (68 %) auch wieder für das Studienfach Soziologie entscheiden.

4.9.9 Tabellenband Soziologie

Tabelle 225 Alter

Alter	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
23	1	2,3	2,4	2,4
24	3	6,8	7,3	9,8
25	9	20,5	22,0	31,7
26	7	15,9	17,1	48,8
27	2	4,5	4,9	53,7
28	9	20,5	22,0	75,6
29	5	11,4	12,2	87,8
30	4	9,1	9,8	97,6
31	1	2,3	2,4	100,0
Gesamt	41	93,2	100,0	
Fehlend	3	6,8		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 226 Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
weiblich	31	70,5	70,5	70,5
männlich	13	29,5	29,5	100,0
Gesamt	44	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 227 Universität

Universität	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Uni Wien	30	68,2	68,2	68,2
Uni Graz	14	31,8	31,8	100,0
Gesamt	44	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 228 Abschlussjahr

Abschlussjahr	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2004	1	2,3	2,3	2,3
2005	1	2,3	2,3	4,5
2006	10	22,7	22,7	27,3
2007	32	72,7	72,7	100,0
Gesamt	44	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 229 Studiendauer

Studiendauer	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
6 Semester (3 Jahre)	11	25,0	25,0	25,0
7-8 Semester (3,5 - 4 Jahre)	26	59,1	59,1	84,1
9-10 Semester (4,5 - 5 Jahre)	6	13,6	13,6	97,7
> 11 Semester (> 5,5 Jahre)	1	2,3	2,3	100,0
Gesamt	44	100,0	100	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 230 Notendurchschnitt

Notendurchschnitt	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1,5	3	6,8	8,6	8,6
1,6	3	6,8	8,6	17,1
1,8	1	2,3	2,9	20,0
2,0	14	31,8	40,0	60,0
2,1	4	9,1	11,4	71,4
2,3	2	4,5	5,7	77,1
2,5	2	4,5	5,7	82,9
2,6	1	2,3	2,9	85,7
2,8	3	6,8	8,6	94,3
3,0	2	4,5	5,7	100,0
Gesamt	35	79,5	100,0	
keine Angabe	9	20,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 231 Auslandsaufenthalte

im Ausland studiert	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	8	18,2	18,2	18,2
nein	36	81,8	81,8	100,0
Gesamt	44	100,0	100	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 232 Auslandserfahrung und Nutzen für den Berufseinstieg

Auslandserfahrungen waren ...	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr hilfreich	1	2,3	12,5	12,5
ziemlich hilfreich	4	9,1	50,0	62,5
gar nicht hilfreich	2	4,5	25,0	87,5
keine Angabe	1	2,3	12,5	100,0
Gesamt	8	18,2	100,0	
Fehlend	36	81,8		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 233 Praxiserfahrung und Erwerbstätigkeit während des Studiums

		studiennahe Jobs			Gesamt	
		ständig / oft	gelegentlich	selten / nie		
studienferne Jobs	ständig / oft	Anzahl	4	3	8	15
		% der Gesamtzahl	9,1	6,8	18,2	34,1
	gelegentlich	Anzahl	0	8	3	11
		% der Gesamtzahl	0,0	18,2	6,8	25,0
	selten / nie	Anzahl	11	2	5	18
		% der Gesamtzahl	25,0	4,5	11,4	40,9
Gesamt	Anzahl	15	13	16	44	
	% der Gesamtzahl	34,1	29,5	36,4	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 234 Weiterbildung

Weiterbildung	Häufigkeit	Prozent	% der Gesamtzahl
EDV, Informatik	0	0,0	0,0
Kommunikation kaufmännisches Wissen	4	15,4	9,1
Marketing	3	11,5	6,8
Managementtraining	1	3,8	2,3
Technik	4	15,4	9,1
Gesundheit, Wellness	0	0,0	0,0
soziale Dienste/Pflege	1	3,8	2,3
Sprachen	3	11,5	6,8
andere	8	30,8	18,2
	5	19,2	11,4
keine Angabe	1	0	2,3
keine Weiterbildung	18		40,9

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$),
Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 235 Arbeitsbeginn nach dem Studium

Arbeitsbeginn nach dem Studium	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0-1 Monat	24	54,5	66,7	66,7
2-6 Monate	4	9,1	11,1	77,8
7-12 Monate	4	9,1	11,1	88,9
mehr als ein Jahr später	2	4,5	5,6	94,4
keine Angabe	2	4,5	5,6	100,0
Gesamt	36	81,8	100,0	
danach nie berufstätig	8	18,2		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 236 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (1)

		keine Probleme gehabt		
		nein	ja	Gesamt
keine Stelle gesucht	nein			
	Anzahl	17	15	32
	% von keine Stelle gesucht	53,1	46,9	100,0
	% der Gesamtzahl	38,6	34,1	72,7
	ja			
	Anzahl	12	0	12
% von keine Stelle gesucht	100,0	0,0	100,0	
% der Gesamtzahl	27,3	0,0	27,3	
Gesamt	Anzahl	29	15	44
	% von keine Stelle gesucht	65,9	34,1	100,0
	% der Gesamtzahl	65,9	34,1	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 237 Schwierigkeiten bei der Jobsuche (2)

Probleme bei der Jobsuche	Anzahl	Spalten % (n=17)	Tabellen % (n _{Soz} =44)
wenig Stellenangebote	10	58,8	22,7
andere Schwerpunkte werden gesucht	4	23,5	9,1
andere Studienabschlüsse werden verlangt	1	5,9	2,3
spezielle Kenntnisse werden verlangt	0	0,0	0,0
keine Berufserfahrung	0	0,0	0,0
Gehalt	1	5,9	2,3
Arbeitszeit/-bedingungen	0	0,0	0,0
Arbeitsinhalte	2	11,8	4,5
andere	4	23,5	9,1
weiß nicht/keine Angabe	1	5,9	2,3

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44),
Mehrfachnennungen waren möglich

Tabelle 238 Erwerbsstatus Berufseinstieg

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
angestellt	21	47,7	58,3	58,3
freie/r Mitarbeiter/in	9	20,5	25,0	83,3
selbständig	6	13,6	16,7	100,0
Gesamt	36	81,8	100,0	
danach nie berufstätig	8	18,2		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 239 Leitungsfunktion Berufseinstieg

Leitungsfunktion zu Beginn	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
ja	1	2,3	4,8	4,8
nein	20	45,5	95,2	100,0
Gesamt	21	47,7	100,0	
Fehlend	23	52,3		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 240 Berufsbezeichnung des Einstiegsjobs

Berufsbezeichnung Einstiegsjob (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozepte
Altenbetreuerin	1	2,3	2,8
Assistentin der Geschäftsleitung	1	2,3	2,8
Büroangestellter	1	2,3	2,8
Bürokraft	1	2,3	2,8
Callcenter Agent	2	4,5	5,6
Controller	1	2,3	2,8
Datenredakteur	1	2,3	2,8
Durchführung sozialwissenschaftlicher Analysen	1	2,3	2,8
Entwicklung von Personalkonzepten, Kaufmännischer Angestellter	1	2,3	2,8
Erwachsenenbildung	1	2,3	2,8
Freie Redakteurin	1	2,3	2,8
Freier Grafiker	1	2,3	2,8
Journalistin	1	2,3	2,8
Kindergärtnerin	1	2,3	2,8
Kundenbetreuerin	1	2,3	2,8
Lagerarbeiter / Kommissionierer, Logistik	1	2,3	2,8
Mitarbeiter bei statistischen Analysen	1	2,3	2,8
Operationmanager	1	2,3	2,8
Organisator bei einem Seminaranbieter	1	2,3	2,8
Projektkoordinatorin	1	2,3	2,8
Projektmanagement-Assistent	1	2,3	2,8
Projektmitarbeiterin	1	2,3	2,8
Sozialarbeiterin	1	2,3	2,8
Sozialpädagoge	1	2,3	2,8
Studentische Hilfskraft	1	2,3	2,8
Studienassistent	1	2,3	2,8
Technische Assistentin	1	2,3	2,8
Telefoninterviewer	1	2,3	2,8
Unternehmensberater	2	4,5	5,6
Verkauf, Public Relation	1	2,3	2,8
Verkäuferin	1	2,3	2,8
Wissenschaftliche Assistentin	1	2,3	2,8
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	2	4,5	5,6
Gesamt	36	81,8	100,0
Fehlend	8	18,2	

Gesamt	44	100,0
--------	----	-------

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 241 Fachliche Adäquanz des Einstiegsberufs

Einstiegsberuf hatte mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	8	18,2	22,2	22,2
ziemlich viel	7	15,9	19,4	41,7
wenig	8	18,2	22,2	63,9
gar nichts	12	27,3	33,3	97,2
keine Angabe	1	2,3	2,8	100,0
Gesamt	36	81,8	100,0	
danach nie berufstätig	8	18,2		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 242 Geplante und tatsächliche Erwerbssituation nach dem Bachelorabschluss

		Geplante Erwerbssituation			Gesamt	
		Ausbildung	Beruf	beides		
Tatsächliche Erwerbssituation	Ausbildung	Anzahl	24	0	0	24
		% von Geplante Erwerbssituation	96,0	0,0	0,0	54,5
		% der Gesamtzahl	54,5	0,0	0,0	54,5
	Beruf	Anzahl	0	10	2	12
		% von Geplante Erwerbssituation	0,0	100,0	22,2	27,3
		% der Gesamtzahl	0,0	22,7	4,5	27,3
	beides	Anzahl	1	0	7	8
		% von Geplante Erwerbssituation	4,0	0,0	77,8	18,2
		% der Gesamtzahl	2,3	0,0	15,9	18,2
	Gesamt	Anzahl	25	10	9	44
		% von Geplante Erwerbssituation	100,0	100,0	100,0	100,0
		% der Gesamtzahl	56,8	22,7	20,5	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 243 Weiteres Studium

weiteres Studium danach	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	31	70,5	70,5	70,5
nein	13	29,5	29,5	100,0
Gesamt	44	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 244 Art des weiteren Studiums

Art des weiteren Studiums	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master	28	63,6	90,3	90,3
anderes	3	6,8	9,7	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 245 Voraussichtlicher Abschluss des weiteren Studiums

voraussichtlicher Abschluss	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
2010	26	59,1	83,9	83,9
2011	4	9,1	12,9	96,8
Studium abgebrochen	1	2,3	3,2	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 246 "Vollzeitstudium" im weiteren Studium

Semester "Vollzeitstudium"	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
0	13	29,5	41,9	41,9
2	2	4,5	6,5	48,4
3	2	4,5	6,5	54,8
4	2	4,5	6,5	61,3
5	4	9,1	12,9	74,2
6	6	13,6	19,4	93,5
7	1	2,3	3,2	96,8
8	1	2,3	3,2	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 247 Zusammenhang zwischen weiterführender Ausbildung und Arbeitszeit im Einstiegsjob

		weiteres Studium nach BA		
		ja	nein	Gesamt
< 36	Anzahl	16	8	24
	% von weiteres Studium nach BA	76,2	61,5	70,6
	% der Gesamtzahl	47,1	23,5	70,6
≥36	Anzahl	5,0	5,0	10
	% von weiteres Studium nach BA	23,8	38,5	29,4
	% der Gesamtzahl	14,7	14,7	29,4
Gesamt	Anzahl	21	13	34
	% von weiteres Studium nach BA	100,0	100,0	100,0
	% der Gesamtzahl	61,8	38,2	100,0

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n=34)

Tabelle 248 Arbeitsplatzwechsel

Arbeit- bzw. Auftraggeberwechsel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
nie	20	45,5	55,6	55,6
1mal	9	20,5	25,0	80,6
2mal	3	6,8	8,3	88,9
3- bis 5mal	4	9,1	11,1	100,0
Gesamt	36	81,8	100,0	
nach BA nie berufstätig	8	18,2		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 249 Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt (1)

derzeit in Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	31	70,5	86,1	86,1
nein	5	11,4	13,9	100,0
Gesamt	36	81,8	100,0	
nach BA nie berufstätig	8	18,2		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 250 Arbeitssuche

derzeit auf Arbeitssuche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	2	4,5	40,0	40,0
nein	3	6,8	60,0	100,0
Gesamt	5	11,4	100,0	
Fehlend	39	88,6		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 251 Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt (2)

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Freie(r) Dienstnehmer/-in selbständig mit Gewerbeschein	4	9,1	12,9	12,9
selbständig ohne Gewerbeschein	1	2,3	3,2	16,1
Angestellte(r) Arbeiter/-in	3	6,8	9,7	25,8
	22	50,0	71,0	96,8
	1	2,3	3,2	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
(derzeit) nicht berufstätig	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 252 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristung des Arbeitsverhältnisses	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
befristet	8	18,2	29,6	29,6
unbefristet	19	43,2	70,4	100,0
Gesamt	27	61,4	100,0	
Fehlend	17	38,6		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 253 Leitungsfunktion im gegenwärtigen Job

Leitungsfunktion	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	5	11,4	18,5	18,5
nein	22	50,0	81,5	100,0
Gesamt	27	61,4	100,0	
Fehlend	17	38,6		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 254 Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber (derzeit)

Anzahl der Arbeit- bzw. Auftraggeber	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
1	27	61,4	87,1	87,1
2	2	4,5	6,5	93,5
10	1	2,3	3,2	96,8
11	1	2,3	3,2	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 255 Wochenarbeitszeit (derzeit)

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
< 36 Stunden pro Woche	21	47,7	67,7	67,7
>= 36 Stunden pro Woche	9	20,5	29,0	96,8
keine Angabe	1	2,3	3,2	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 256 Berufsbezeichnung des gegenwärtigen Jobs

Berufsbezeichnung derzeitiger Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze
Altenbetreuerin	1	2,3	3,2
Assistent, Administrator	1	2,3	3,2
Behindertenbetreuer	1	2,3	3,2
Controller	1	2,3	3,2
Erwachsenenbildner	1	2,3	3,2
Fachmitarbeiterin im Behindertenbereich	1	2,3	3,2
Freie Redakteurin	1	2,3	3,2
Geschäftskunden-Betreuerin	1	2,3	3,2
Hotelrezeptionistin	1	2,3	3,2
Kaufmännische Angestellte	1	2,3	3,2
Kindergärtnerin	1	2,3	3,2
Organisator bei einem Seminaranbieter	1	2,3	3,2
Personalentwickler	1	2,3	3,2
Projektleiter im Bereich Öffentlichkeitsarbeit	1	2,3	3,2
Projektmanager	1	2,3	3,2
Projektmitarbeiter	1	2,3	3,2
Projektmitarbeiterin	2	4,5	6,5
Reporterin	1	2,3	3,2
Sozialarbeiterin	1	2,3	3,2
Sozialpädagoge	1	2,3	3,2
Sozialwissenschaftlerin	1	2,3	3,2

Statistikerin	1	2,3	3,2
Studienassistentin	1	2,3	3,2
Technische Assistentin	1	2,3	3,2
Tellerwäscher	1	2,3	3,2
Verkäuferin	1	2,3	3,2
Wirtschaftstrainer	1	2,3	3,2
Wissenschaftliche Mitarbeiterin	1	2,3	3,2
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	2	4,5	6,5
Gesamt	31	70,5	100,0
Fehlend	13	29,5	
Gesamt	44	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung ($n_{\text{Soz}}=44$)

Tabelle 257 Tätigkeiten im gegenwärtigen Beruf

Tätigkeit im derzeitigen Job (Text)	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Abwaschen	1	2,3	3,2
Abwicklung von Ticketing-Projekten (Veranstaltungsbereich)	1	2,3	3,2
Administration, Sachbearbeitung	1	2,3	3,2
administrative Tätigkeiten, Kundenbetreuung	1	2,3	3,2
Aufsicht und Förderung von Kleinkindern	1	2,3	3,2
Befragungen, Datenanalyse	1	2,3	3,2
Betreuung von Behinderten	1	2,3	3,2
Budgetierung, Planung, Kostenrechnung	1	2,3	3,2
Durchführung von Aktionen, Kooperationen und Erhebungen	1	2,3	3,2
Einschlichten und Verkauf der Ware	1	2,3	3,2
Erstellen von Analysen	1	2,3	3,2
Essen auf Rädern, Behördengänge	1	2,3	3,2
Forschen	1	2,3	3,2
Fragebögen erstellen, Auswertung	1	2,3	3,2
Interviews durchführen	1	2,3	3,2
Kalkulation im Vertrieb erstellen	1	2,3	3,2
mache Fernsehbeiträge (politische)	1	2,3	3,2
Mitarbeit in einem sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekt	1	2,3	3,2
organisatorische und inhaltliche Unterstützung bei Lehrveranstaltungen	1	2,3	3,2
Projektmitarbeit	1	2,3	3,2
Rekrutierung	1	2,3	3,2
Seminarveranstaltungen (Erwachsenenbildung)	1	2,3	3,2
sonderpädagogische Begleitung geistig behinderter Menschen	1	2,3	3,2
spezialpädagogische Arbeit	1	2,3	3,2
Stellenmarktanalyse (für AMS)	1	2,3	3,2
strategisch politische Koordination im Behindertenbereich	1	2,3	3,2
Telefonate, Internetrecherche, administrative Tätigkeiten	1	2,3	3,2
Telefonieren, administrative Tätigkeiten, Recherche	1	2,3	3,2
Training, Coaching von Jugendlichen	1	2,3	3,2

Unterstützung von Lehrern	1	2,3	3,2
Vorträge halten, Konferenzen besuchen	1	2,3	3,2
Gesamt	31	70,5	100,0
Fehlend	13	29,5	
Gesamt	44	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 258 Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
keine	2	4,5	6,5	6,5
1 bis 20	7	15,9	22,6	29,0
21 bis 50	4	9,1	12,9	41,9
51 bis 100	1	2,3	3,2	45,2
101 bis 250	3	6,8	9,7	54,8
251 bis 500	5	11,4	16,1	71,0
501 bis 1.000	4	9,1	12,9	83,9
über 1.000	3	6,8	9,7	93,5
keine Angabe	2	4,5	6,5	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 259 Branche

Branche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Rohstoffgewinnung	1	2,3	3,2	3,2
Maschinenbau	1	2,3	3,2	6,5
Rundfunk-/Fernseh-/Nachrichtentechnik	2	4,5	6,5	12,9
Handel und Reparatur	1	2,3	3,2	16,1
Beherbergungs-/Gaststättenwesen	2	4,5	6,5	22,6
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	1	2,3	3,2	25,8
Kredit-/Versicherungswesen	1	2,3	3,2	29,0
Forschung und Entwicklung	6	13,6	19,4	48,4
andere Dienste für Unternehmen, Realitäten	4	9,1	12,9	61,3
Öffentliche Verwaltung	2	4,5	6,5	67,7
Unterrichtswesen	3	6,8	9,7	77,4
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	6	13,6	19,4	96,8
sonstige persönliche Dienste	1	2,3	3,2	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 260 Einkommen beim Berufseinstieg

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	9	20,5	25,0	25,0
367-1000 €	13	29,5	36,1	61,1
1001-1500 €	9	20,5	25,0	86,1
1501-2000 €	1	2,3	2,8	88,9
keine Angabe	4	9,1	11,1	100,0
Gesamt	36	81,8	100,0	
Fehlend	8	18,2		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 261 Einkommen (derzeit)

Einkommen in €	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
<= 366 € (Geringfügigkeit)	3	6,8	9,7	9,7
367-1000 €	9	20,5	29,0	38,7
1001-1500 €	8	18,2	25,8	64,5
1501-2000 €	8	18,2	25,8	90,3
keine Angabe	3	6,8	9,7	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 262 Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch

Wochenarbeitszeit entspricht dem Wunsch	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	24	54,5	88,9	88,9
nein	3	6,8	11,1	100,0
Gesamt	27	61,4	100,0	
Fehlend	17	38,6		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 263 Fachliche Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

derzeitiger Beruf hat mit dem Studium zu tun	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr viel	6	13,6	19,4	19,4
ziemlich viel	12	27,3	38,7	58,1
wenig	7	15,9	22,6	80,6
gar nichts	6	13,6	19,4	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 264 Positionale Adäquanz des gegenwärtigen Jobs

ideales Bildungsniveau für die derzeitige Beschäftigung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Master-Abschluss/Magister oder höher	8	18,2	25,8	25,8
Bachelor-Abschluss	9	20,5	29,0	54,8
Matura/Fachmatura	9	20,5	29,0	83,9
Lehre	1	2,3	3,2	87,1
anderes	2	4,5	6,5	93,5
keine Angabe	2	4,5	6,5	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 265 Derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf

derzeitiger Beruf ist angestrebter Beruf	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ja	19	43,2	61,3	61,3
nein	12	27,3	38,7	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 266 Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Beruf

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
sehr zufrieden	19	43,2	61,3	61,3
ziemlich zufrieden	7	15,9	22,6	83,9
wenig zufrieden	4	9,1	12,9	96,8
gar nicht zufrieden	1	2,3	3,2	100,0
Gesamt	31	70,5	100,0	
Fehlend	13	29,5		
Gesamt	44	100,0		

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

Tabelle 267 Studienwahl aus heutiger Sicht

Studienwahl heute	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
dasselbe Studienfach	30	68,2	68,2	68,2
anderes Studienfach	10	22,7	22,7	90,9
gar nicht mehr studieren	3	6,8	6,8	97,7
keine Angabe	1	2,3	2,3	100,0
Gesamt	44	100,0	100,0	

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (n_{Soz}=44)

4.10 Stärken-Schwächen-Analyse: Vergleich Bachelor- und MasterabsolventInnen

Im Rahmen der ExpertInnenbefragung wurde untersucht, inwiefern zwischen Bachelor- bzw. MasterabsolventInnen aus Sicht der befragten Unternehmen und ArbeitsmarktexpertInnen Unterschiede hinsichtlich ihrer Kompetenzen vorliegen. Die konkrete Frage lautete: „Welche Stärken und Schwächen bringen BachelorabsolventInnen aufgrund Ihrer Ausbildung im Vergleich zu AbsolventInnen mit einem höheren Ausbildungsgrad (Master, Magister und DiplomingenieurIn) Ihrer Meinung nach mit?“ Die befragten ExpertInnen beurteilten die vorgegebenen Fähigkeiten (vgl. Tabelle) nach dem Schulnotensystem (von „1 – sehr gut“ bis „5 – nicht genügend“).

Tabelle 268: Vergleich der Durchschnittswerte Bachelor- und MasterabsolventInnen

	Ø-Note Master	Ø-Note Bachelor
Praktische Erfahrung	2,1	3,6
Theoretisches Know-how im Fach	1,6	2,8
Persönliche Kompetenzen (Auftreten ...)	1,9	2,9
Präsentationskompetenzen	2,1	3,1
Kommunikative Kompetenzen	1,9	2,7
Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit	1,8	2,6
EDV-Kenntnisse	1,9	2,7
Analytisches Denken	1,9	2,6
Belastbarkeit	2,0	2,6
Soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit ...)	2,2	2,7
<u>Sonstiges:</u>		
Unternehmerisches Denken	2,5	2,5
Projektmanagement	2,0	3,5

Quelle: abif/SORA, im Auftrag des AMSÖ/Abt. ABI.

Lesehilfe: Je niedriger der Wert, desto besser die Bewertung (Schulnotensystem), das heißt „1 – sehr gut“ bis „5 – nicht genügend“.

Berechnet man die Durchschnittsnoten aller abgefragten Kriterien, so zeigt sich, dass MasterabsolventInnen bei allen Kompetenzen besser abschneiden. Am größten sind die Unterschiede hinsichtlich der praktischen Erfahrung sowie hinsichtlich des theoretischen Know-hows im Fach: Während das *theoretische Know-how im Fach* von MasterabsolventInnen mit durchschnittlich 1,6 bewertet wird, erhalten BachelorabsolventInnen nur ein „Befriedigend“ (Durchschnittsnote 2,8). Noch etwas größer ist der Unterschied hinsichtlich der *praktischen Erfahrung* der AbsolventInnen: Hier schneiden MasterabsolventInnen durchschnittlich mit „gut“ (2,1), Bachelors hingegen nur mit „genügend“ ab (3,6). Der Vorsprung der MasterabsolventInnen beim theoretischen Know-how ist aus ExpertInnensicht vor allem auf die längere Studiendauer zurückzuführen. Das Bachelorstudium wird als „Grundstudium“ bzw. „Grundausbildung“ am Arbeitsmarkt betrachtet, das keine profunde theoretische Ausbildung darstellt.

Andere Kriterien, bei welchen MasterabsolventInnen besser beurteilt werden als BachelorabsolventInnen sind im Kompetenzbereich zu finden: Sowohl hinsichtlich der *persönlichen Kompetenzen* (1,9 für Masters gegenüber 2,6 für Bachelors) als auch bei den *Präsentationskompetenzen* (2,1 für Masters gegenüber 3,1 für Bachelors) erhalten MasterabsolventInnen bessere Noten. Auch hinsichtlich der *kommunikativen Kompetenzen* werden MasterabsolventInnen besser (1,9) als Bachelors beurteilt (2,7).

Ähnlich gute Einschätzungen von MasterabsolventInnen gelten auch für die Kriterien *analytisches Denken* (1,9 für Masters im Vergleich zu 2,9 für Bachelors), *Selbstständigkeit/Eigenverantwortlichkeit* sowie *EDV-Kenntnisse* (1,8 bzw. 1,9 für MasterabsolventInnen im Vergleich zu 2,6 bzw. 2,7 für BachelorabsolventInnen). Wie auch bei dem theoretischen Know-how im Fach geht die Mehrheit der ExpertInnen davon aus, dass die Schlüsselqualifikationen *Selbstständigkeit/Eigenverantwortlichkeit*, *Belastbarkeit* sowie *analytisches Denken* umso besser entwickelt werden können, je länger die Studiendauer ist – somit verfügen MasterabsolventInnen über einen klaren Vorteil. Hinsichtlich des analytischen Denkens kommt neben der Studiendauer noch die *Persönlichkeit des/der jeweiligen Absolventen/Absolventin* zum Tragen. Dies gilt auch für die *persönlichen* und *kommunikativen Kompetenzen*.

Die geringsten Unterschiede zwischen Bachelor- und MasterabsolventInnen zeigen sich hinsichtlich der *persönlichen Belastbarkeit* sowie den *sozialen Kompetenzen*. Hier ist laut ExpertInneneinschätzung vor allem die *Persönlichkeit der AbsolventInnen* ausschlaggebend, die Studiendauer somit nur zweitrangig.

In der Kategorie *„sonstige Kompetenzen“* hatten die ExpertInnen die Möglichkeit, ergänzend zu den vorgegebenen Kategorien noch weitere Kompetenzen anzuführen. Hierunter wurden die Kategorien *„Projektmanagementkenntnisse“* und *„unternehmerisches Denken“* genannt: Während die *Projektmanagementkenntnisse* von Masters weit besser als jene von Bachelors beurteilt wurden (Durchschnittsnote 2,0 im Vergleich zu 3,5), ergeben sich bei der Kategorie *„unternehmerisches Denken“* keine Unterschiede zwischen den AbsolventInnengruppen.

Insgesamt betrachtet und die Noten gezählt ergibt sich folgendes Bild: Bachelors werden *insgesamt* mit „befriedigend“ (Note 2,8), MasterabsolventInnen mit „gut“ beurteilt (1,9).

4.11 Vergleich: Elemente des Berufsbezugs im Studienplan

In der Beschreibung der Qualifikationsprofile und der Studienziele finden sich in den Studienplänen aller sechs Studienrichtungen immer wieder Hinweise auf einen verstärkten Berufsbezug. Gemeinsames **Studienziel** ist es, außer inhaltlich-fachlichen Qualifikationen auch Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Dabei soll eine grundsätzliche fachliche Wissensbasis geschaffen werden, die in Kombination mit den entsprechenden nicht-fachlichen Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) und praktischen Fertigkeiten sowohl für den Einstieg ins Berufsleben als auch für ein Masterstudium qualifiziert.

Was die verpflichtende Absolvierung von **Praktika** betrifft, so schneiden hier die Studienrichtungen **BWL** und **Wirtschaftsinformatik** am schlechtesten ab. In deren Studienplänen werden Praktika lediglich empfohlen. Am anderen Ende der Skala befindet sich die Studienrichtung **Publizistik**. Hier ist in allen Studienplänen, außer in einem, ein verpflichtendes Praktikum vorgesehen. Bei den übrigen Studienrichtungen, **Informatik**, **Biologie** und **Soziologie**, ist nur in jeweils einem Studienplan eine Pflichtpraxis vorgesehen. Insgesamt sind bei der Mehrheit der

hier untersuchten Studienrichtungen (fünf von sechs) also äußerst selten Praktika vorgesehen.

Besser scheint die Situation bezüglich anderer **praxisnaher Lern- und Unterrichtsmethoden** zu sein. Hier weisen die Studienpläne aller Studienrichtungen eine relativ große Vielfalt auf. Die Palette reicht hier von Projekten, Forschungspraktika, Laborübungen und Exkursionen über Gruppenarbeiten, Lernen anhand von Fall- und Übungsbeispielen, Unternehmensplanspielen, Pro-Contra-Debatten bzw. Diskussionen bis zu Gastvorträgen von ExpertInnen aus der Praxis etc. Selbstverständlich sind nicht alle diese Methoden neu, insgesamt scheinen die neuen Studienpläne der Bachelorstudiengänge allerdings mehr Wert darauf zu legen, die Studierenden zu aktivieren bzw. zu fordern, sich Inhalte auch selbst zu erarbeiten.

Was das **Fremdsprachenangebot** betrifft, so schneiden hier die Studienrichtungen BWL und Informatik am besten ab. Insbesondere Englisch wird hier auch als Unterrichtssprache forciert. Das ist in diesen Studienrichtungen allerdings keine neue Tendenz, da Englisch als gemeinsame Sprache sowohl in der Fachliteratur als auch in zahlreichen späteren Berufsfeldern schon länger eine wichtige Rolle spielt. In den übrigen Studienrichtungen hat die Förderung von Fremdsprachen keine besondere Priorität. In der Studienrichtung Publizistik und Soziologie gibt es zumindest jeweils einen Standort, an dem laut Studienplan ein besonderes Augenmerk auf Fremdsprachen gelegt wird. Verpflichtende Auslandsaufenthalte sind in keiner der sechs Studienrichtungen vorgesehen (außer für den Schwerpunkt IBWL).

Was den Erwerb von **Zusatz- und Schlüsselqualifikationen** betrifft, so ist in allen Studienplänen der sechs Studienrichtungen vorgesehen, dass diese implizit durch die Absolvierung der Praktika und die sonstigen praxisnahen Lern- und Unterrichtsmethoden vermittelt werden. In den meisten Studienrichtungen, wie Informatik, Biologie und Soziologie, sind zusätzlich noch explizit entsprechende Lehrveranstaltungen – meist im Rahmen der Wahlfächer – vorgesehen. Der Erwerb von Zusatzqualifikationen aus den Nachbardisziplinen oder anderen Bereichen, die auch im Hinblick auf das spätere Berufsleben wichtig sind (zum Beispiel Wirtschaft, Recht, Fremdsprachen), ist ebenfalls den Wahlfächern vorbehalten.

Dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen wird in den neuen Studienplänen tatsächlich viel Platz eingeräumt. Die Studierenden sollen sich diese Qualifikationen und Kompetenzen bewusst aneignen und im späteren Berufsleben auch einbringen können. Das soll aber nicht heißen, dass die AbsolventInnen der früheren Diplomstudien sich einige dieser Kompetenzen im Laufe ihres Studiums nicht auch aneignen konnten. Nachdem das Diplomstudium zumeist weniger strukturiert und „verschult“ war als das Bachelorstudium, bedurfte es ebenfalls gewisser nicht-fachlicher Kompetenzen, um das Studium erfolgreich zu Ende zu bringen. Dies betrifft insbesondere die Bereiche der sozialen Kompetenz (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit) und der Selbstkompetenz (z.B. selbstorganisiertes Lernen, Motivation, Ausdauer).

4.12 Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die berufliche Situation

Im Rahmen der AbsolventInnenbefragung wurden auch die Auswirkungen der aktuellen Wirtschaftskrise auf die persönliche berufliche Situation erhoben. Im Vergleich der einzelnen Studienrichtungen sind es vor allem die BetriebswirtInnen mit Bachelorabschluss, die am häufigsten betroffen sind. Die InformatikerInnen

spürten am stärksten die Auftragseinbußen in den Unternehmen, in denen sie tätig sind. Unter den BetriebswirtInnen und PublizistInnen kam es zu Kündigungen aufgrund der Krise. Bei den WirtschaftsinformatikerInnen genauso wie den BetriebswirtInnen kam es zu Gehaltseinbußen. BetriebswirtInnen und PublizistInnen berichten auch über erschwerte Bedingungen bei der Jobsuche durch die Krise sowie über schlechtere Aufstiegschancen. Bei den PublizistInnen hat sich die Krise vereinzelt aber auch positiv auf ihre berufliche Situation ausgewirkt, sie konnten sich möglicherweise genau in dieser Phase profilieren.

Tabelle 269: Einfluss der Wirtschaftskrise auf die persönliche berufliche Situation

		Einfluss der Wirtschaftskrise			Gesamt
		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	
Betriebswirtschaft	Anzahl	39	53	12	104
	% von Studienfach	37,5 %	51,0 %	11,5 %	100,0 %
Wirtschaftsinformatik	Anzahl	7	55	1	63
	% von Studienfach	11,1 %	87,3 %	1,6 %	100,0 %
Informatik	Anzahl	18	64	0	82
	% von Studienfach	22,0 %	78,0 %	0,0 %	100,0 %
Publizistik	Anzahl	22	45	3	70
	% von Studienfach	31,4 %	64,3 %	4,3 %	100,0 %
Biologie	Anzahl	6	39	2	47
	% von Studienfach	12,8 %	83,0 %	4,3 %	100,0 %
Soziologie	Anzahl	11	32	1	44
	% von Studienfach	25,0 %	72,7 %	2,3 %	100,0 %
Gesamt	Anzahl	103	288	19	410
	% von Studienfach	25,1 %	70,2 %	4,6 %	100,0 %

Quelle: abif, 2010 – BachelorabsolventInnenbefragung (N=410)