

FachhochschulabsolventInnen und Beschäftigung

Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung
von Klein- und Mittelbetrieben und
deren Qualifikationsdynamik

Die ersten AbsolventInnen österreichischer Fachhochschulen (FH) hatten 1996 ihr Studium abgeschlossen, mit dem Sommersemester 2000 sind nunmehr fünf AbsolventInnenjahrgänge auf dem Arbeitsmarkt.

Vor diesem Hintergrund wurde im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Österreich vom Forschungszentrum W.A.S. in Wien die vorliegende Untersuchung zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von FachhochschulabsolventInnen durchgeführt; dies auch im Hinblick auf die Qualifikationsdynamiken in den Betrieben, so z.B. Substitutionsphänomene im Segment der höheren Bildungsebenen (BHS, FH, UNI).

Empirische Grundlage dieser Studie bildet eine bundesweite, schriftliche Erhebung unter Klein- und Mittelbetrieben in ausgewählten Branchen, für die FH-AbsolventInnen grundsätzlich interessant sind oder sein könnten. Dabei wurden ca. 2.800 Betriebe der Größenklassen 20–49 und 50–99 Beschäftigte befragt. Die Rücklaufquote liegt bei 12,7% (N=356). Als Ergänzung dienen die Ergebnisse qualitativer Leitfadenterviews mit AbsolventInnen über den Berufseinstiegsprozess.

Das vorliegende AMS info präsentiert einige zentrale empirische Resultate dieser Studie.

1. Beschäftigungschancen von FH-AbsolventInnen in Klein- und Mittelbetrieben

Mehr als die Hälfte der Klein- und Mittelbetriebe in der Erhebung ist grundsätzlich an FH-AbsolventInnen interessiert. Dies ist insofern beachtlich, als die befragten Betriebe zu ca. einem Drittel weder BHS- noch FH- noch UNI-AbsolventInnen beschäftigen. Dieses Drittel interessiert sich zu 32% für FH-AbsolventInnen, die übrigen Betriebe sogar zu 67%.

Nach wirtschaftlicher Zugehörigkeit sind die Klein- und Mittelbetriebe in den befragten Branchen der Wirtschaftsdienste am stärksten an FH-AbsolventInnen interessiert

(78%), besonders gilt dies für Ingenieurbüros (90%). Hinter den Wirtschaftsdiensten an zweiter Stelle rangieren die Betriebe im Metall- und Elektrobereich (60%).

Im Gegensatz zum prinzipiellen Interesse an FH-AbsolventInnen fällt die Einschätzung des kurzfristigen Bedarfs etwas zurückhaltender aus: 47% der Betriebe, die diese Frage beantwortet haben, wollen in den kommenden zwei bis drei Jahren FH-AbsolventInnen aufnehmen. Diese Zurückhaltung begründeten die Klein- und Mittelbetriebe zum Teil damit, daß ihr Personalbedarf grundsätzlich schwer vorhersehbar sei.

Die Höhe der mittleren Einstiegsgehälter in den Klein- und Mittelbetrieben dieser Erhebung zeigt eine ganz klare Positionierung des FH-Abschlusses in Relation zu BHS- und UNI-Abschlüssen, d.h., die FH-Ausbildung wurde näher zur UNI- als zur BHS-Ausbildung eingestuft: Die mittleren Einstiegsgehälter der FH-AbsolventInnen sind mit öS 25.000,- brutto/Monat um 25% höher als jene der BHS-AbsolventInnen. Die Einstiegsgehälter der UNI-AbsolventInnen sind hingegen nur um 11% höher als jene der FH-AbsolventInnen.

Als Gehaltszuwachs im Lauf von fünf Jahren geben die Betriebe sowohl für FH- als auch für UNI-AbsolventInnen eine mittlere Einkommenserhöhung von 25% an. Da die meisten Betriebe als Ausgangsposition ein niedrigeres Einstiegsgehalt für FH-AbsolventInnen zahlen, bedeutet dieses Ergebnis, daß die Einkommensschere zwischen FH- und UNI-AbsolventInnen im Lauf der Zeit voraussichtlich immer weiter auseinanderklaffen wird.

Der wichtigste Hintergrund für eine Einstellung von FH-AbsolventInnen ist für die befragten Klein- und Mittelbetriebe die »Unternehmensexpansion in neue Bereiche«, darauf folgen die Motive »Unternehmensexpansion im traditionellen Bereich« und »gestiegene Anforderungen an bestimmte Positionen« mit jeweils gleich hoher Bedeutung.

Die (geplante) Unternehmensexpansion zeigt auch Parallelen zur Planung der MitarbeiterInnenzahl: Von den Betrieben, die ihre Belegschaft künftig erweitern wollen, wird eine Unternehmensexpansion häufiger als Einstellungsmotiv

für HochschulabsolventInnen (FH, UNI) genannt (63%) als von jenen Betrieben, die die Belegschaftsgröße beibehalten (27%) oder verringern (24%) wollen. Vordringliches Ziel ist dabei die Expansion in neue Bereiche.

2. Der Berufseinstieg aus der Perspektive FH-AbsolventInnen

Die im Rahmen der Untersuchung durchgeführten Interviews mit FH-AbsolventInnen zeigen, daß die Informationsbeschaffung zu offenen Stellen bei FH-AbsolventInnen anders verläuft als bei UNI-AbsolventInnen. FH-AbsolventInnen gelangen häufiger durch Berufserfahrung und persönliche Kontakte zur ersten Arbeitsstelle nach dem Studium. Wesentlich ist dabei das Berufspraktikum, da durch die Erfahrungen vor Ort die Informationswege direkter sind. Eine Suche mittels Inserat oder mittels Anschreiben von Unternehmen beginnt üblicherweise erst dann, wenn andere Anläufe nichts fruchten.

Aus Sicht der Interviewten reihen sich die Informationswege für die Beschäftigungssuche folgendermaßen: Am besten eignen sich »Erfahrungen während des Studiums«, zweitens »mündliche Quellen«, drittens »elektronische Kommunikation« und viertens »schriftliche Quellen«.

Der Großteil der interviewten FH-AbsolventInnen begann schon während des Studiums mit der Arbeitssuche. Die Suchphase fing etwa ab dem sechsten Semester an, ein Teil der Befragten wurde im achten Semester aktiv. Nach dem Studienabschluß hatten die meisten Interviewten sehr rasch eine Beschäftigung gefunden; für mehr als ein Viertel der AbsolventInnen war die Suche dagegen etwas schwieriger.

Bei der Stellensuche und der Wahl des Arbeitgebers spielte es nur für etwa ein Viertel der AbsolventInnen keine Rolle, wie groß das Unternehmen des Arbeitgebers ist. Der überwiegende Teil der Befragten hatte dagegen eine bestimmte Unternehmensgröße angepeilt, wobei die Größenpräferenzen jedoch unterschiedlich waren: Mittelbetriebe wurden vor allem wegen der Überschaubarkeit und den gleichzeitig vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten geschätzt; für einen Teil der AbsolventInnen waren nur Großunternehmen interessant; ein weiterer Teil zog eine Arbeitsstelle in einem Kleinunternehmen vor. Auf die grundsätzliche Frage, ob ein Unternehmen eine Mindestgröße aufweisen müsse, damit die im Studium erworbenen Kenntnisse zum Einsatz kommen können, meinten die AbsolventInnen fast einhellig, daß ihre Kenntnisse in Betrieben jeder Unternehmensgröße einsetzbar wären.

Nahezu alle befragten AbsolventInnen sind der Ansicht, daß ihre berufliche Situation als Gesamtes der Ausbildung angemessen sei. In Einzelaspekten sieht die Hälfte der Interviewten die Situation als nicht oder nur teilweise angemessen an; vor allem die Position und das Einkommen seien nicht zufriedenstellend, auch die Arbeitsaufgaben nicht immer ausbildungsadäquat.

Zur Verwendbarkeit der Ausbildungsinhalte für die aktuelle Berufsausübung äußerten die Interviewten im Gesamtbild eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung. Weiters zeigten sie eine hohe Fortbildungsbereitschaft. Zum richtigen Zeitpunkt für den Beginn der Fortbildung meinte ein Teil, nach dem Abschluß könne eine Pause von ein bis drei Jahren eingelegt werden; die Mehrheit war jedoch der Ansicht, Fortbildung sei gleich im Anschluß an die absolvierte FH-Ausbildung notwendig.

3. Höherqualifizierung und betriebliches Beschäftigungswachstum

70% der befragten Betriebe mit beschäftigten BHS-, FH- oder UNI-AbsolventInnen geben an, daß sich die Qualifikationsstruktur ihrer MitarbeiterInnen während des vergangenen Jahrzehnts verschoben hat, darunter hatten 67% eine Entwicklung in Richtung höherer Bildungsebenen (BHS, FH, UNI).

Der Vorgang der Höherqualifizierung vollzieht sich jedoch als allmählicher Veränderungsprozeß, der keineswegs abgeschlossen sein dürfte. So hatte von den Betrieben mit Höherqualifizierung nur 1% in den letzten drei Jahren keine Verschiebung der Qualifikationsstruktur aufzuweisen.

Grundsätzlich tendieren Betriebe mit Beschäftigungswachstum stärker zu Höherqualifizierungen als jene mit Beschäftigungsstagnation oder Beschäftigungsrückgang. Der Anteil an zusätzlich eingestellten Höherqualifizierten an der Belegschaft, also jener Neuaufnahmen, die nicht zur Wiederbesetzung freigewordener Stellen dienen, beläuft sich in Betrieben mit Beschäftigungswachstum auf 3,2% pro Jahr. Bei Beschäftigungsstagnation oder Beschäftigungsrückgang ist dieser Zuwachs relativ gering: In Betrieben mit konstanter MitarbeiterInnenzahl beträgt er 0,7% (ergo Arbeitsplatzverluste der anderen Qualifikationsgruppen um eben diesen Prozentsatz); in Betrieben mit schrumpfender Belegschaft beträgt er 0,5% (die Verluste der anderen Qualifikationsgruppen sind in dem Fall durch den Beschäftigtenrückgang höher).

Doch nicht nur zwischen Höherqualifizierten (BHS, FH, UNI) und Beschäftigten ohne höhere Abschlüsse findet ein Verdrängungswettbewerb statt, sondern auch innerhalb der Gruppe der Höherqualifizierten selbst zeigt sich diesbezügliche Konkurrenz. Es ist klar, daß sich durch den Hinzutritt einer neuen Qualifikationsgruppe (FH) eine Verschiebung auf dem Arbeitsmarkt ergeben muß. Sowohl im Hinblick auf zusätzliche Personalaufnahmen als auch auf Nachbesetzungen von freigewordenen Stellen wird in der Erhebung erkennbar, daß diese Verschiebung in erster Linie zu Lasten von BHS- und weniger von UNI-AbsolventInnen geht. Dennoch dominierten zum Befragungszeitpunkt unter den Beschäftigten mit höheren Abschlüssen nach wie vor BHS-AbsolventInnen: Die Relation von BHS- zu HochschulabsolventInnen (FH, UNI) beträgt in der Erhebung etwa 6:4.

4. Qualifikationsnachfrage im Zuge von Innovationsaktivitäten

80% der Betriebe, die eine Qualifikationsverschiebung während der vergangenen drei Jahre hatten, geben an, daß die Änderung der Qualifikationsstruktur ihrer MitarbeiterInnen überwiegend auf technisch-organisatorische Neuerungen im Betrieb zurückzuführen ist.

In der Erhebung zeigt sich außerdem sehr häufig eine geänderte Qualifikationsnachfrage aufgrund der Innovationen. 73% der Betriebe benötigten für die Durchführung der Innovationen MitarbeiterInnen anderer Qualifikationen. Die nachgefragten Ausbildungsarten waren in 14% der Fälle ausschließlich akademische Ausbildungen (FH, UNI), in 19% der Fälle akademische plus nicht-akademische Ausbildungen und in 38% der Fälle nicht-akademische Ausbildungen. Letztgenannte in erster Linie im Produktionsbereich.

Demgegenüber mußten nur 7% der Betriebe für die Neuerungen keine MitarbeiterInnen anderer Qualifikationen einsetzen. Darunter hatten zwar fast alle im Zuge der Innovationen einen Bedarf an zusätzlichen Höherqualifizierten (BHS, FH, UNI), die Nachfrage blieb aber im Rahmen der bereits in der Belegschaft vorhandenen Ausbildungen.

Grundsätzlich zeigt sich in der Erhebung, daß Innovationen mit Qualifikationsverschiebung bei Umsatzwachstum häufiger erfolgten als bei Umsatzstagnation oder Umsatzrückgang; eine positive Beschäftigungsentwicklung trat wiederum bei innovativen Betrieben mit Qualifikationsverschiebung häufiger auf als bei anderen Betrieben.

Die Beschäftigungswirkung differiert dabei erheblich nach der jeweiligen Innovationsstrategie: Der höchste Prozentsatz an Betrieben mit Beschäftigungswachstum findet sich in der Gruppe mit gleichzeitig produkt- und verfahrensorientierter Innovationsstrategie. 80% der Betriebe dieser Gruppe verzeichnen eine expandierende MitarbeiterInnenzahl (20% Betriebe daher mit Stagnation oder Rückgang). Demgegenüber lag die Gruppe mit ausschließlich produktorientierter Strategie anteilmäßig um rund 18% darunter (62% Betriebe mit Expansion der MitarbeiterInnenzahl), jene mit ausschließlich verfahrensorientierter Strategie sogar um 22% (58% Betriebe mit Expansion der MitarbeiterInnenzahl).

Die letztgenannte Strategie war auch die einzige, die bei Verschiebungen der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Richtung einer Abnahme von Höherqualifizierten auftrat.

5. Personalplanung für die kommenden zwei bis drei Jahre

Je nach Innovationsverhalten in den vergangenen drei Jahren differieren die Klein- und Mittelbetriebe auch in der Personalplanung für die kommenden zwei bis drei Jahre. So findet sich wiederum in der Gruppe der Betriebe mit gleichzeitig

produkt- und verfahrensorientierter Innovationsstrategie der größte Prozentsatz an Betrieben mit geplanter Beschäftigungsexpansion: In dieser Gruppe wollen 57% der Betriebe die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen in Zukunft erweitern. Demgegenüber sind in der Gruppe mit ausschließlich produktorientierter Innovationsstrategie nur 46% Firmen mit geplanter Beschäftigungsexpansion vorhanden, in der Gruppe mit ausschließlich verfahrensorientierter Innovationsstrategie beträgt der Anteil an Betrieben mit geplanter Beschäftigungsexpansion 48%.

Ähnliche Grundtendenzen zeigen die künftig geplanten Einstellungen von Höherqualifizierten. Hierbei ist der Anteil der Betriebe, die Höherqualifizierte einstellen wollen, deutlich höher als der Anteil jener Betriebe, welche die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen (wie zuvor erwähnt) erweitern wollen. Auch bei vorsichtiger Interpretation dürfte in nächster Zukunft im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe ein weiteres »Up-Grading« der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zu erwarten sein.

6. Informationsstand/Bekanntheitsgrad der FH-Ausbildung in der Wirtschaft zu gering?

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung wie auch der ergänzenden AbsolventInneninterviews weisen auf eine gewisse Intransparenz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem hin. So meinten etwa zwei Drittel der AbsolventInnen, der FH-Abschluß sei bei Arbeitgebern mittlerweile zwar grundsätzlich bekannt, dennoch käme es noch zu Verwechslungen mit Fachschulen oder auch mit HTL-Zweigen. Zudem seien potentiellen Beschäftigten die in der FH erworbenen Kenntnisse/Fähigkeiten nicht ausreichend transparent.

Auch rund zwei Drittel der befragten Klein- und Mittelbetriebe sehen den Informationsstand über FH-Studiengänge in der eigenen Branche als mangelhaft an. Am häufigsten orten die Betriebe fehlendes Detailwissen bezüglich der Studieninhalte. An zweiter Stelle werden Informationsdefizite im Hinblick auf das Studienangebot in der Region und an dritter Stelle mangelndes Wissen über Kooperationsmöglichkeiten mit FH-Studiengängen im Bereich der anwendungsbezogenen Forschung und Entwicklung genannt.

Hinweis:

Die Abteilung Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich veröffentlicht mit Jahresbeginn 2001 in der Reihe »Jobchancen-Studium« eine ausführliche Informationsbroschüre über FH-Studiengänge (Stand: Beginn Wintersemester 2000/2001), die u.a. auch eine detaillierte Darstellung der einzelnen Studieninhalte bietet. Diese Broschüre ist in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich.

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Eine ausführliche Darstellung der gewonnenen Ergebnisse findet sich im diesbezüglichen Projektbericht. Bestellungen (gegen Produktions- und Versandkostenersatz) bitte schriftlich an den Verlag (s.u).

Das Forschungszentrum W.A.S. im Kurzporträt

Interdisziplinäres Forschungszentrum für Wirtschaft, Arbeit und Soziales
Maria-Theresien-Strasse 24/1, A-1010 Wien,
Tel.: +43/1/317 14 19, Fax: +43/1/310 14 00,
E-Mail: boltz@ping.at

Das Forschungszentrum W.A.S. (Leitung: Mag. Ruth Finder) ist ein außeruniversitäres privates Forschungsinstitut, das sich schwerpunktmäßig mit Spezialthemen aus den Bereichen Beschäftigungs-, Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, Bildungsforschung, Frauenpolitik wie Familienpolitik befaßt; weiters beschäftigt sich das Institut mit der Analyse längerfristiger wirtschaftlicher Entwicklungstendenzen (national wie unter Einbeziehung von Vergleichsdaten aus anderen EU-Ländern). Das Leistungsangebot umfaßt Grundlagenstudien, Konzeption und Koordination von Projekten, Evaluierungen, Erhebungen, Politikberatung, Ausarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für Unternehmen, Planung und Moderation von Konferenzen.

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

<http://www.ams.or.at/amsallg/index.htm>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann

als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

AMS report Abonnement

6 Ausgaben AMS report

dazu kostenlos:

12 Monatsberichte und 1 Jahresbericht der Informationsreihe »Arbeitsmarkt und Bildung« der Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich

10 x AMS info

1-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 380,- (€ 27,60)

2-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 650,- (€ 47,20)

jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

AMS report Einzelbestellungen

öS 80,- (€ 5,80) inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

Der Versand von AMS report Einzelbestellungen erfolgt per Nachnahme.

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: verlag@vh-communications.at

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 331695W99U