

Absolventinnen und Absolventen Wiener Fachhochschulen am Arbeitsmarkt

Susanne Schelepa, Petra Wetzel

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Magistratsabteilung 27 der Stadt Wien erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, November 2009

Inhalt

Einleitung	3
1 Ausgangslage –AbsolventInnen von Fachhochschulen in Wien	5
1.1 Studienabschlüsse im Fachhochschulbereich im Überblick	5
1.2 Aus der Perspektive des Wiener Arbeitsmarkts – Nachfrage, Nachfrageentwicklung und Arbeitslosigkeit von FH-AbsolventInnen	13
1.2.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	14
2 Methodische Anmerkungen zu den empirischen Daten	17
2.1 Statistische Quellen	17
2.2 Interviews	18
Qualitative Interviews mit AbsolventInnen	18
Qualitative Interviews mit Wiener Betrieben	19
Weitere ExpertInneninterviews	20
2.3 AbsolventInnenbefragung – Beschreibung der Stichprobe im Überblick	20
3 Arbeitsmarktsituation und Beschäftigung von FachhochschulabsolventInnen	25
3.1 Berufseinstiegsprozesse	25
3.1.1 Akquisestrategien der Betriebe und der Stellenwert von FachhochschulabsolventInnen	25
3.1.2 Strategien der AbsolventInnen	28
3.1.3 Der erste Arbeitsplatz nach dem FH-Studium	31
3.2 Aktuelle Beschäftigung der AbsolventInnen – Status Quo und berufliche Perspektiven	37
3.2.1 Der aktuelle Arbeitsplatz	37
3.2.2 Veränderungsprozesse im Berufsverlauf	40
3.2.3 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven	45
4 Wertigkeit und Bedarfsorientiertheit der Fachhochschulausbildung	46
4.1 Retrospektive Einschätzung der Wertigkeit der Fachhochschulausbildung aus Sicht der AbsolventInnen	46
4.2 Zentrale Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung – die Sicht der AbsolventInnen	48
4.2.1 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Überblick	49
4.2.2 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich der Organisationsform des Studiums	53
4.2.3 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich der Ausbildungsbereiche	56
4.3 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung – die Sicht der ArbeitgeberInnen	58
4.3.1 Bachelor-, Master-, Diplom-Studien	58
4.3.2 Praxisorientierung, Berufserfahrung und fachliche Qualifikation	59

4.3.3	Soft skills Kompetenzen	61
4.3.4	Das berufsbegleitende Studium als Form der beruflichen Weiterbildung	61
4.3.5	Bedarfe aus Sicht der befragten Unternehmen	62
4.4	Fazit	63
5	Zusammenfassung	65
6	Literatur	68
7	Anhang	69
7.1	Methodische Anmerkungen zur Stichprobe	69
7.2	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	73
7.3	Tabellenanhang	77
7.4	Anhang – Fragebogen der AbsolventInnen-Befragung	105

Einleitung

Der Fachhochschulbereich in Österreich ist ein dynamischer Sektor. Seit Einführung der ersten Studiengänge im Studienjahr 1994/1995 hat sich die Anzahl der Studierenden und AbsolventInnen um ein Vielfaches erhöht. Im Wintersemester 2008 studierten gut 33.000 Personen an einer österreichischen Fachhochschule, davon gut ein Viertel an einer Wiener Fachhochschule.

Die Stadt Wien fördert die Fachhochschulen und will damit das Angebot an hochwertigen und zukunftssträchtigen Qualifizierungsmöglichkeiten in der Bundeshauptstadt unterstützen und einen Beitrag leisten, um für Wiener Betriebe ein ausreichendes Angebot an Fachkräften zu sichern.

Untersuchungen zu den Beschäftigungschancen und zur beruflichen Situation und Karriere von FachhochschulabsolventInnen fokussieren auf die Perspektive der ehemaligen Studierenden und beleuchten deren berufliche Entwicklung. Hier ist vor allem auf zwei ältere Studien hinzuweisen: Im Auftrag des Fachhochschulrates wurde im Jahr 2002 eine österreichweite AbsolventInnenanalyse durchgeführt (vgl. Hoyer/Ziegler). Bereits im Jahr 2000 wurde die Beschäftigungssituation von FachhochschulabsolventInnen auf Basis einer Betriebs- und AbsolventInnenbefragung von Finder/Lang im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich untersucht.

Im Rahmen der hier vorliegenden Studie wird auf die regionale Situation in Wien fokussiert. Es werden dazu die vier großen Wiener Fachhochschulen einbezogen, und deren AbsolventInnen zu ihren beruflichen Einstiegs- und Entwicklungsprozessen befragt. Vor allem wird aber auch den Bedarfen von Seiten Wiener Unternehmen und damit sozusagen der „regionalen Nachfrage“ nach FH-AbsolventInnen nachgegangen. Es geht hier also um die Frage, inwieweit die Qualität und Quantität des Fachhochschulangebotes aus Sicht der Wiener Wirtschaft zufrieden stellend ist und wie sich in der Folge die Berufsverläufe der Wiener AbsolventInnen gestalten.

Die Studie verfolgt dabei keinen repräsentativen Anspruch, sondern will im Sinne einer explorativen Untersuchung wesentliche Handlungsfelder und Themenstellungen im gegenständlichen Zusammenhang aufzeigen und so einen Input zur qualitativen Weiterentwicklung im Fachhochschulbereich liefern.

Der hier vorliegende Bericht ist in vier Kapitel gegliedert. Kapitel 1 gibt auf Basis von sekundärstatistischen Analysen einen Überblick zur Entwicklung und Struktur der FachhochschulabsolventInnen und deren Arbeitsmarktsituation im zeitlichen Verlauf. In Kapitel 2 wird der in der vorliegenden Studie angewandte Methodenmix näher beschrieben. Die Ergebnisse der AbsolventInnenbefragung zu deren Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation sind in Kapitel 3 aufbereitet. Kapitel 4 umfasst die Ergebnisse zur Frage der Stärken und der Schwächen der Fachhochschulausbildung aus Sicht der befragten AbsolventInnen und Unternehmen.

Studienüberblick

Thema	Absolventinnen und Absolventen von Wiener Fachhochschulen am Arbeitsmarkt. Eine multimethodische explorative Untersuchung
AuftraggeberIn	Magistratsabteilung 27 der Stadt Wien
AuftragnehmerIn	L&R Sozialforschung
Einbezogene Fachhochschulen	Fachhochschule Campus Wien, Fachhochschule des bfi Wien GmbH, Fachhochschule Technikum Wien, FHW-Fachhochschul-Studiengänge der WKO
Empirische Methoden	■ Sekundärstatische Analysen
	■ Schriftliche Befragung von FH-AbsolventInnen (Zugang über Alumni-Clubs der jeweiligen Fachhochschulen, Versendung der digitalen Fragebögen via Email), n=516 (beantwortete Fragebögen); Gewichtung nach Geschlecht und Ausbildungsbereich
	■ Qualitative Interviews mit FH-AbsolventInnen, n=6
	■ Inhaltlich-qualitativ orientierte Fallstudien in Wiener privatwirtschaftlichen Betrieben: ExpertInnen-Interviews mit Personalverantwortlichen, n=16
	■ Weitere ExpertInnen-Interviews (AMS, private Arbeitskräftevermittler, Fachhochschulrat), n=5
Projektzeitraum	Juni 2009 – September 2009

1 Ausgangslage – AbsolventInnen von Fachhochschulen in Wien

Zunächst werden die regionalen Rahmenbedingungen diskutiert, die den Hintergrund der hier durchgeführten Analysen bilden. Dabei geht es einerseits um die Entwicklung der Studienabschlüsse und AbsolventInnen, also gewissermaßen um das regionale „Angebot“ an Fachkräften (vgl. Kapitel 1.1). Gleichzeitig interessiert die „Nachfrageseite“, also die Entwicklungen des Fachkräftebedarfs von Seiten der Wiener Wirtschaft, gemessen an den arbeitsmarktspezifischen Indikatoren der Arbeitslosigkeit bzw. des Arbeitslosigkeitsrisikos (vgl. Kapitel 1.2).

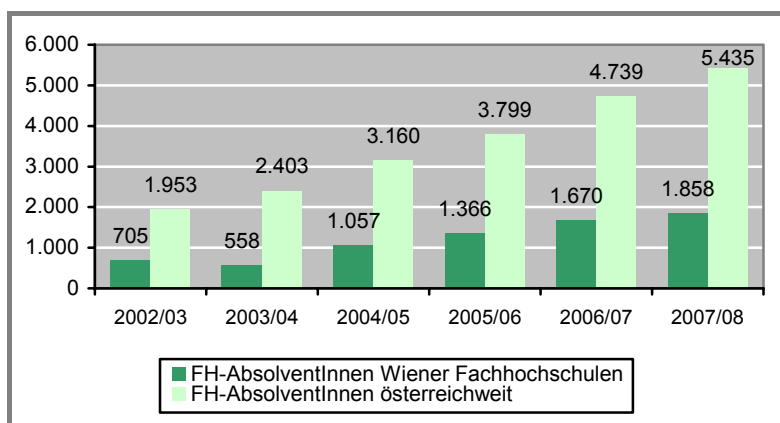
Methodisch liegen diesem Abschnitt sekundärstatistische Analysen unterschiedlichster Datenquellen zugrunde. In erster Linie wurden die Datenbanken des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, des Fachhochschulrats sowie des Arbeitsmarktservice einbezogen.

1.1 Studienabschlüsse im Fachhochschulbereich im Überblick

Analysiert man die Abschlüsse an Wiener Fachhochschulen (FH) in ihrer quantitativen Entwicklung, so ist zu allererst ein rasanter Anstieg von FachhochschulabsolventInnen feststellen. Das Angebot an Fachhochschulstudiengängen war in den letzten Jahren massiv ausgebaut worden, die Studierendenzahlen stiegen kontinuierlich an, und ebenso die AbsolventInnenzahlen.

Der Zuwachs an AbsolventInnen hatte dabei in Wien ein ähnliches Ausmaß wie in Gesamtösterreich (vgl. Tabelle 6 im Anhang). Waren es im Abschlussjahr 2002/03 in Wien gut 700 und an den anderen österreichischen Fachhochschulen knapp 2.000 Personen, so stiegen diese Zahlen bis zum Abschlussjahr 2007/08 in Wien auf knapp 1.860 und österreichweit auf gute 5.400. Hier wie dort hat sich die Zahl der AbsolventInnen in diesem Zeitraum damit um rund 270% gesteigert, das heißt mehr als verzweieinhalbfacht.

Abbildung 1: Entwicklung der AbsolventInnen-Zahlen an Wiener und österreichischen Fachhochschulen, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08



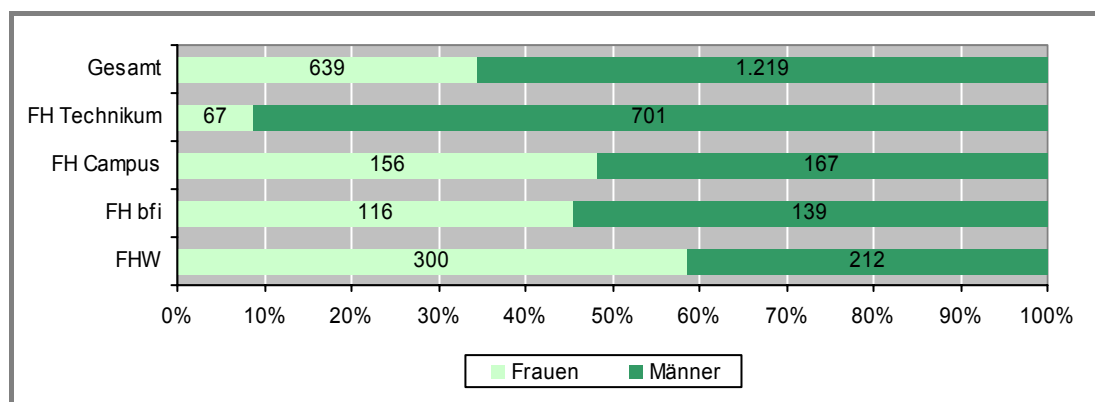
Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Gab es im Studienjahr 2002/03 also noch lediglich 705 AbsolventInnen in Wien, so haben im **Studienjahr 2007/2008** insgesamt **1.858 Personen** ein Studium an einer der vier Wiener Fachhochschulen abgeschlossen. Quantitativ spielt dabei die FH Technikum Wien die größte Rolle, gut 40% der Wiener AbsolventInnen dieses Jahrgangs haben an dieser Fachhochschule studiert. 14% bzw. 17% der Wiener AbsolventInnen gingen von der Fachhochschule des bfi Wien bzw. der Fachhochschule Campus Wien ab, und etwas mehr als ein Viertel hatte einen der FHW-Fachhochschulstudiengänge besucht (vgl. Tabelle 7).

Geschlechterverhältnisse

Von den Wiener AbsolventInnen des Studienjahres 2007/08 waren gut ein Drittel Frauen und zwei Drittel Männer. Das Geschlechterverhältnis variiert dabei aber stark zwischen den Fachhochschulhaltern. Einen sehr ausgeprägten Überhang haben Männer an der FH Technikum, wo weniger als 10% der AbsolventInnen jenes Jahrgangs Frauen waren. Bei den anderen Fachhochschulen besteht ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis, wie die folgende Abbildung verdeutlicht. Die Frauenanteile unter den AbsolventInnen liegen bei der FH Campus nahezu bei der Hälfte (48%), bei der FH bfi knapp darunter (45%) und bei den FHW-Fachhochschulstudiengängen mit 59% deutlich über der Hälfte.

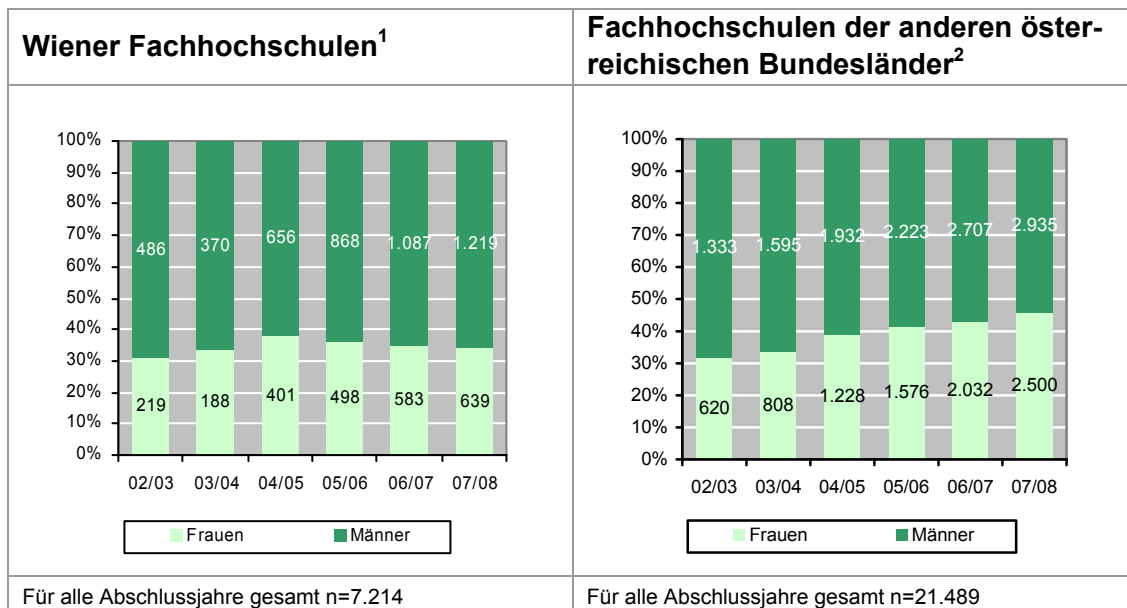
Abbildung 2: Geschlechterverhältnis der Wiener FH-AbsolventInnen im Studienjahr 2007/2008, nach Fachhochschulhalter (Zahlenwerte absolut)



Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Der Frauenanteil an den Wiener Fachhochschulen ist dabei im Vergleich mit den anderen österreichischen Fachhochschulen aktuell merklich niedriger. Während im respektiven Studienjahr in den Wiener FHs 35% der AbsolventInnen weiblich waren, waren es an den anderen österreichischen Fachhochschulen 41%. Die Entwicklung der letzten Jahre verweist auf einen auf Bundesebene deutlich stärker wachsenden Frauenanteil als in Wien (vgl. auch Tabelle 8).

Abbildung 3: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses unter den AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen und an den anderen österreichischen Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08



Quelle: uni:datwarehouse, 2009

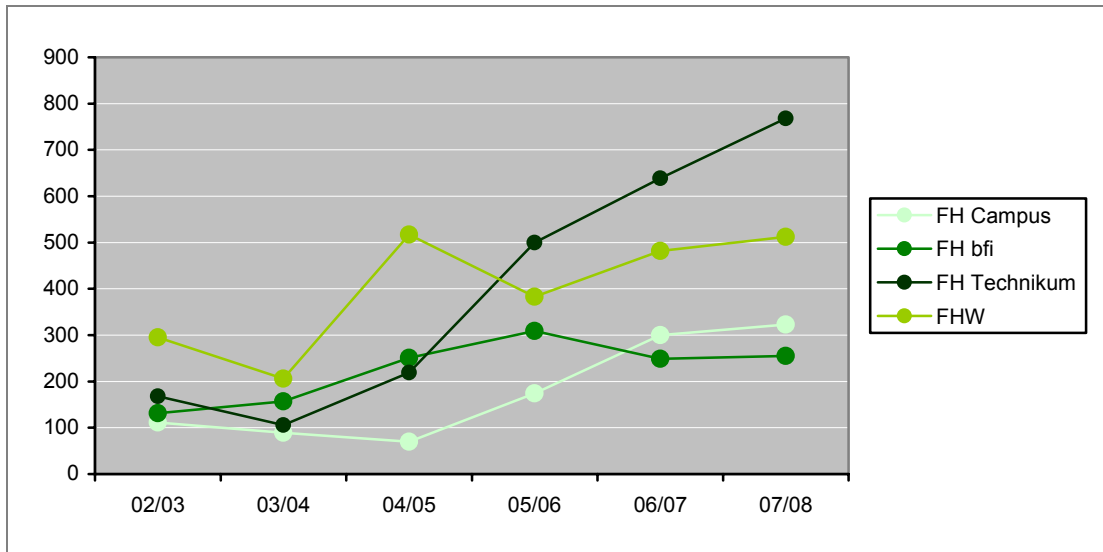
Entwicklung der AbsolventInnenzahlen nach Erhalter

Analysiert man die Entwicklung der AbsolventInnen-Zahlen der einzelnen Fachhochschulen, zeigt sich dass die FH Technikum in den letzten fünf Studienjahren einen besonders starken Anstieg von AbsolventInnen verzeichnete, und hier insbesondere von männlichen Personen (vgl. folgende Abbildung sowie Tabelle 9). Gab es am Technikum im Studienjahr 2003/04 nur etwas mehr als 100 AbsolventInnen, so schlossen fünf Jahre später mit knapp 770 Personen mehr als sieben Mal so viele Personen einen Studiengang an der FH Technikum ab. Diese zweitstärkste relative Zuwachsrate hat im Vergleich der letzten fünf Abschlussjahrgänge die FH Campus, wo 2007/08 mehr als dreieinhalb Mal so viele Studierende abgingen als 2003/04.

¹ Fachhochschule Campus Wien, Fachhochschule des bfi Wien GmbH, Fachhochschule Technikum Wien, FHW-Fachhochschul-Studiengänge der WKO

² Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport / Sektion II / Gruppe Ausbildungswesen / Ausbildung A, CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH, Fachhochschule Salzburg GmbH, Fachhochschule St. Pölten GmbH, Fachhochschule Technikum Kärnten, Fachhochschule Vorarlberg GmbH, Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH, Fachhochschulstudien-gänge Burgenland GmbH, FH JOANNEUM Gesellschaft mbH, FH OÖ Studienbetriebs GmbH, FHS Kufstein Tirol Bildungs GmbH, IMC Fachhochschule Krems GmbH, MCI Management Center Innsbruck / Internationale Hochschule GmbH

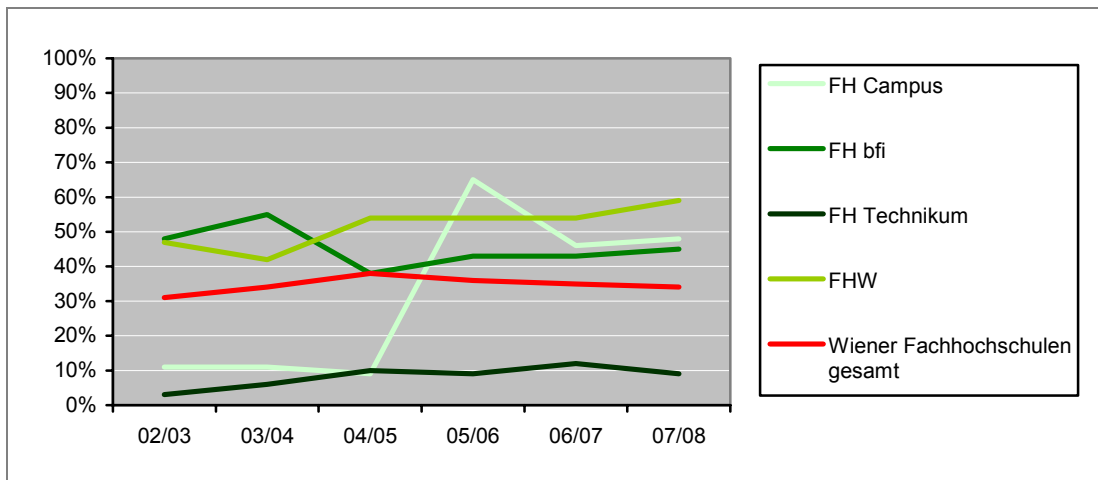
Abbildung 4: Entwicklung der AbsolventInnen-Zahlen an Wiener Fachhochschulen, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08



Quelle uni:datawarehouse, 2009

Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse verlief dabei auf Wiener Gesamtebene relativ gleichförmig. Der Frauenanteil an den AbsolventInnen des jeweiligen Jahres bewegt sich seit 2002/03 zwischen 31% und 38%, wobei seit dem Abschlussjahr 2005/06 ein leichtes Abfallen dieses Anteils festzustellen ist. In den einzelnen Fachhochschulen entwickelte sich der Frauenanteil jedoch deutlich unterschiedlich und mitunter sehr sprunghaft. Insbesondere bei der FH Campus fällt der plötzliche Anstieg von etwa 10% 2004/05 auf über 60% im folgenden Abschlussjahr auf, was auf die ersten AbsolventInnen sozial- und gesundheitswissenschaftlicher Studiengänge zurück zu führen ist. Deutlich am niedrigsten war und ist der Frauenanteil in der FH Technikum. Der Anstieg des Frauenanteils unter den AbsolventInnen während der letzten Jahre fällt moderat aus: im Vergleich zum Studienjahr 2002/03, als lediglich fünf Frauen ihr Studium abschlossen und damit 3% der Graduierten dieses Jahrgangs stellten, konnten im letzten Studienjahr zwar gut 11-mal so viele Frauen (67 Personen) ihr Studium beenden – das waren aber dennoch nur 9% der Abschlüsse diese Jahrgangs.

Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils unter den AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08

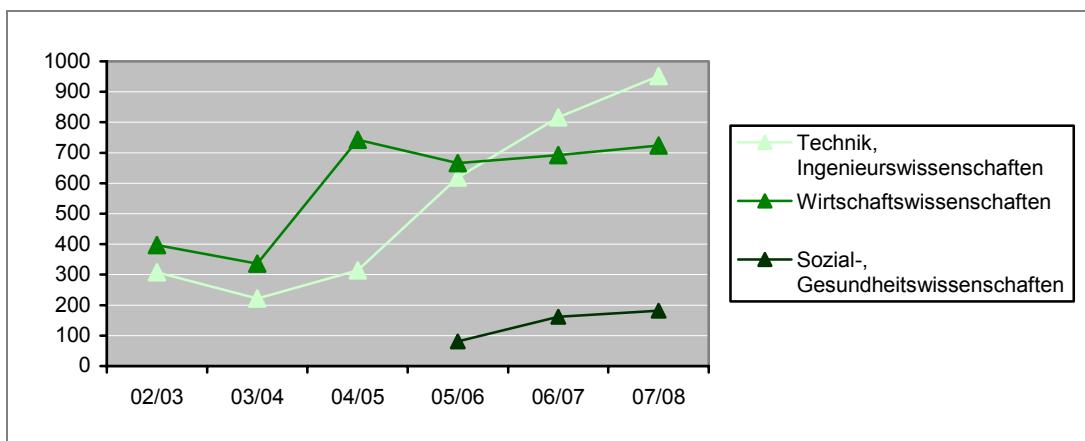


Quelle uni:datawarehouse, 2009

Entwicklung der AbsolventInnenzahlen nach Ausbildungsbereichen

Der starke Anstieg von AbsolventInnen der FH Technikum geht mit einem starken Anstieg der Abschlüsse technik- oder ingenieurwissenschaftlicher Ausbildungen einher. Die folgende Abbildung zeigt, dass zuletzt (d.h. im Abschlussjahr 2007/08) über 950 TechnikerInnen von Wiener Fachhochschulen abgingen, rund 720 WirtschaftswissenschaftlerInnen und etwa 180 SozialwissenschaftlerInnen. Dabei bestehen ausgeprägte geschlechtsspezifische Differenzen vor allem im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Feld, das sich durch einen sehr niedrigen Frauenanteil auszeichnet (zuletzt 13%), während in sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen weibliche Absolventinnen überwiegen (zuletzt rd. 70%). In den wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen bewegt sich der Frauenanteil – über die Jahre konstant – etwa bei der Hälfte (vgl. Tabelle 10).

Abbildung 6: Entwicklung der AbsolventInnen-Zahlen an Wiener Fachhochschulen, nach Ausbildungsbereich, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08

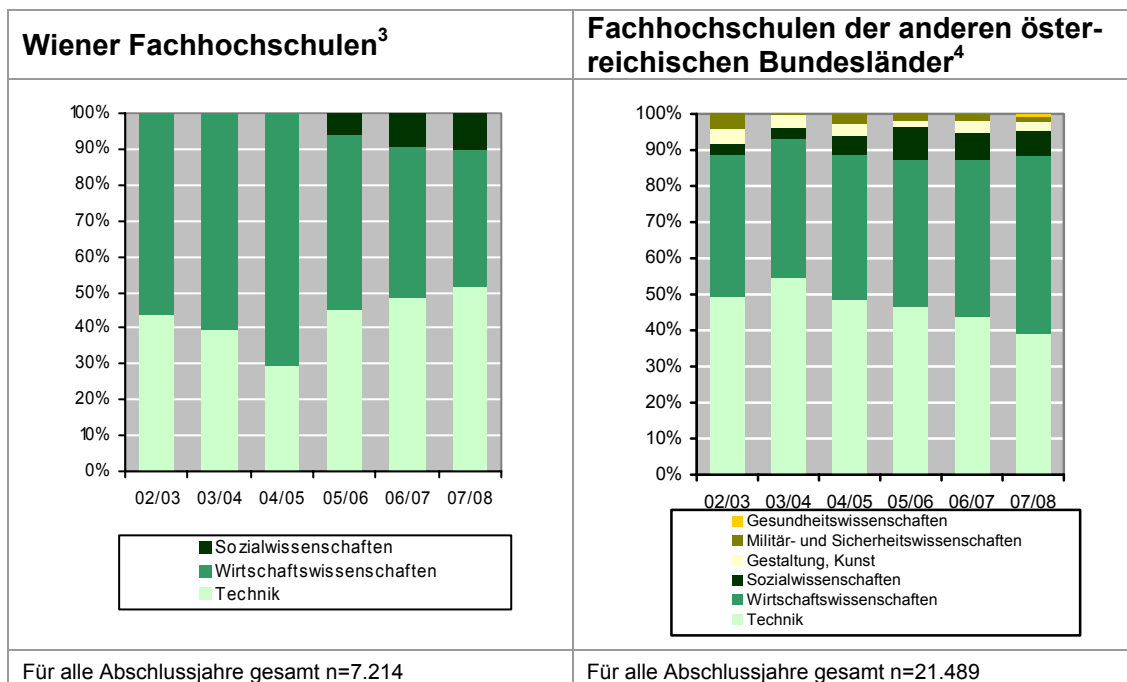


Quelle uni:datawarehouse, 2009

Die große quantitative Bedeutung technisch-ingenieurwissenschaftlicher Ausbildungen kann dabei als ein Wiener Spezifikum bezeichnet werden, bei dem in hohem Maße der Ausbau der Studiengänge an der FH Technikum eine Rolle spielt. Stellt man die Ausbildungsbereiche als Anteile der jeweiligen AbsolventInnen-Kohorte dar und beobachtet die Entwicklung in Wien und in Gesamtösterreich (ohne Wien) über die letzten fünf Jahre, wird der Wiener Schwerpunkt im technischen Bereich sichtbar. In den Abschlussjahren 02/03 bis 04/05 sank der Anteil technisch-ingenieurwissenschaftlicher Abschlüsse noch zugunsten wirtschaftswissenschaftlicher Zertifikate. Ab dem Jahr 2005/06 ist für die Wiener Fachhochschulen jedoch eine sehr deutliche Zunahme technischer Abschlüsse festzustellen. Währenddessen gehen die wirtschaftswissenschaftlichen Abschlüsse anteilig stark zurück (von 70% 2004/05 auf nur mehr 39% 2007/08) und die sozialwissenschaftlichen Abschlüsse nehmen seit 2005/06 mäßig zu – diese machten im letzten Abschlussjahr (2007/08) etwa 10% der Wiener Abschlüsse aus.

Diese starke anteilige Zunahme technischer Abschlüsse in Wien hat keine Entsprechung auf gesamtösterreichischer Ebene. Hier zeigt sich seit dem Jahr 2003/04, wo die technisch-ingenieurwissenschaftlichen Zertifikate über 50% der österreichweiten Fachhochschulabschlüsse ausmachten, ein tendenzieller Rückgang zugunsten vor allem wirtschaftswissenschaftlicher Graduierungen. Ein relativ konstanter Teil von insgesamt zwischen 11% und 13% entfällt österreichweit auch auf andere Ausbildungsbereiche, wie sozial- und gesundheitswissenschaftliche, künstlerische und militärwissenschaftliche Studiengänge.

Abbildung 7: Entwicklung des Verhältnisses der Ausbildungsbereiche der AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen und an den anderen österreichischen Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08



Quelle uni:datawarehouse, 2009

³ Vgl. Fußnote 1

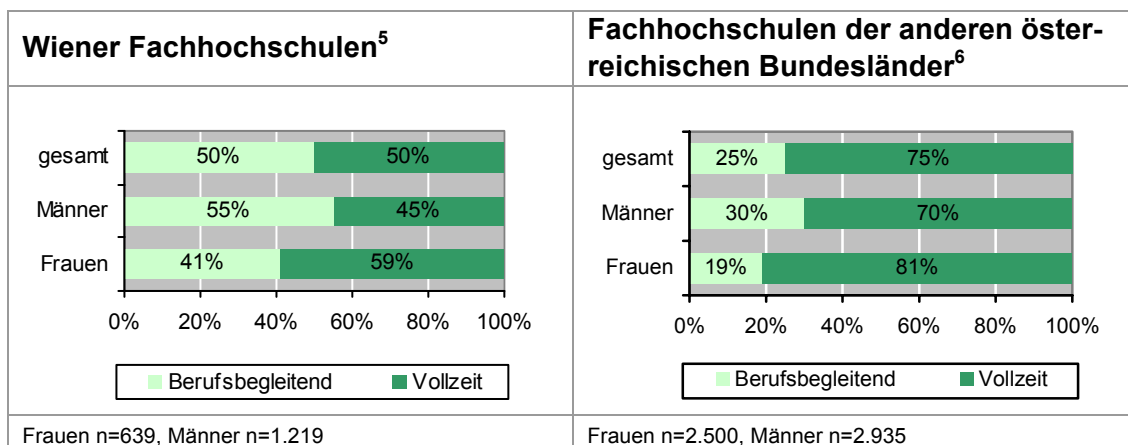
⁴ Vgl. Fußnote 2

Organisationsformen und Abschlussarten des FH-Studiums

FH-Studiengänge werden in unterschiedlichen Organisationsformen angeboten, indem zwischen Vollzeit-Studiengängen und berufsbegleitend organisierten Formen unterschieden wird. Aus diesen verschiedenen Zugängen zum Studium ergeben sich für die AbsolventInnen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation nach der Graduierung, wie die Ergebnisse der empirischen Erhebung zeigen (vgl. Kapitel 3).

In Wien absolviert dabei ein deutlich höherer Anteil das FH-Studium in berufsbegleitender Form, als es in den anderen Bundesländern der Fall ist. Im letzten Abschlussjahr 2007/08 beispielsweise hatten 50% der Wiener AbsolventInnen ein berufsbegleitendes Studium hinter sich, der entsprechende Anteil für die Fachhochschulen österreichweit liegt mit 25% bei der Hälfte. In den Fachhochschulen der Bundeshauptstadt hat die berufsbegleitende Ausbildung also einen besonders hohen Stellenwert. Insgesamt soll der Ausbau berufsbegleitend organisierter Studiengänge nach Information des Fachhochschulrats in den kommenden Jahren forciert werden.

Abbildung 8: AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen und an anderen österreichischen Fachhochschulen im Abschlussjahr 2007/08 nach Organisationsform und Geschlecht



Quelle uni:datawarehouse, 2009

Dabei ist auf den deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied hinzuweisen. Den vorliegenden Zahlen zufolge ist die berufsbegleitende Ausbildung an einer Fachhochschule ein „männlicher“ Ausbildungsweg – der Anteil derer, die ihr Studium auf diese Weise absolviert haben, liegt unter den Männern weitaus höher als unter Frauen. Dieses ungleiche Verhältnis findet sich sowohl unter den Wiener Graduierten (55% der Männer gegenüber 41% der Frauen), als auch, und hier in noch stärkerem Ausmaß, auf gesamtösterreichischer Ebene (30% der Männer gegenüber 19% der Frauen).

Diese Differenz kann sowohl als Ursache als auch als Folge arbeitsmarkttypischer geschlechtsspezifischer Ungleichheiten gedeutet werden. Grundsätzlich scheint die Organisation eines Studiums bei gleichzeitiger Berufstätigkeit für Männer besser zu bewerkstelligen und/oder attraktiver zu sein. Der Grund dafür könnte in einer besse-

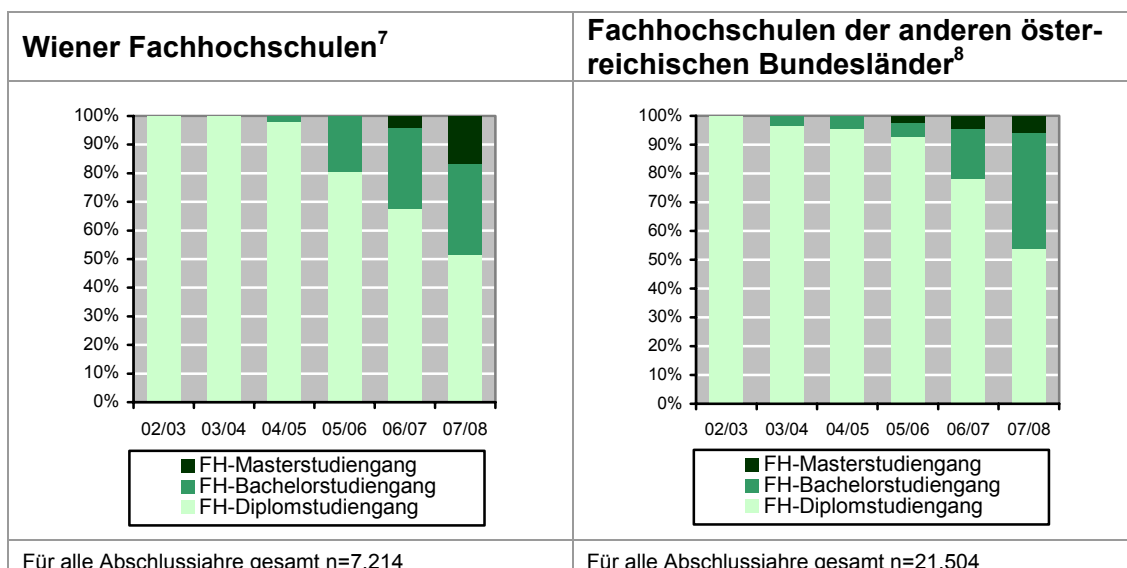
⁵ Vgl. Fußnote 1

⁶ Vgl. Fußnote 2

ren Unterstützung von ArbeitgeberInnenseite zu sehen sein, wenn etwa Weiterbildung tendenziell eher Männern ermöglicht wird. Möglicherweise sind auch aus dem privaten Umfeld unterschiedliche Unterstützungsstrukturen gegeben, so dass Frauen – dem traditionellen Bild der privaten geschlechtlichen Arbeitsteilung folgend – aufgrund einer stärkeren Doppelbelastung durch Berufstätigkeit und Haushalt häufiger von einem berufsbegleitenden Studium absehen und eher die Vollzeit-Variante wählen. Auf der anderen Seite zeigen die empirischen Daten, dass die berufliche Karriere für AbsolventInnen nach berufsbegleitenden FH-Studiengängen aufgrund der bereits bestehenden Arbeitsmarktintegration weitaus besser verläuft als nach Vollzeitstudien. Diese Konstellation kommt wiederum eher Männern, die häufiger ein berufsbegleitendes FH-Studium absolvieren als Frauen, zugute und reproduziert damit die generell benachteiligte Lage von Frauen am Arbeitsmarkt.

Hinsichtlich der relativen Bedeutung der Abschlussarten zeigt sich im Zeitverlauf ebenfalls ein Spezifikum der Wiener Fachhochschulen dahin gehend, als dass die „neuen“ Abschlussarten des Bachelor und des Master relativ schneller als auf gesamtösterreichischer Ebene an Bedeutung gewinnen, wie die folgende Abbildung verdeutlicht. So ist bereits im Abschlussjahr 2005/06 jede/r fünfte AbsolventIn einer Wiener Fachhochschule Bachelor, während es im selben Jahr auf österreichischer Ebene noch nicht einmal 10% sind. Und auch das Master-Zertifikat gewinnt in Wien schneller an Bedeutung und machte im letzten Abschlussjahr 2007/08 hier 17%, österreichweit erst 6% aus. Interessant ist dieser Befund insofern, als dass von mehreren Personalverantwortlichen im Rahmen der ExpertInnen-Interviews das rasch wachsende und wenig trennscharfe Spektrum verschiedener Formalabschlüsse thematisiert wurde. So scheint in Wien tatsächlich im Vergleich zu gesamtösterreichischer Ebene ein relativ schnellerer Zuwachs an verschiedenartigen, „neuen“ Qualifikationen statt zu finden.

Abbildung 9: Entwicklung des Verhältnisses der Studienart der AbsolventInnen an Wr. Fachhochschulen und an den anderen österreichischen Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03-2007/08



Quelle uni:datawarehouse, 2009

⁷ Vgl. Fußnote 1

⁸ Vgl. Fußnote 2

Zusammengefasst zeichnen sich die AbsolventInnen **Wiener Fachhochschulen** im Vergleich mit ihren KollegInnen der anderen Bundesländer durch die folgenden Besonderheiten aus:

- **Hoher Anteil an AbsolventInnen technisch-ingenieurwissenschaftlicher Studienrichtungen.** Die Anteile der Ausbildungsrichtungen der AbsolventInnen weisen für Wien einen Schwerpunkt im technischen Bereich aus (AbsolventInnen aus technisch-ingenieurwissenschaftlichen Richtungen in Wien 50%, Österreich: 40%; Abschlussjahr 2007/08).
- **Hoher Männeranteil:** Der Frauenanteil unter AbsolventInnen der Wiener Fachhochschulen liegt niedriger als bundesweit, wobei hier ebenfalls die FH Technikum aufgrund ihres Frauenanteils von unter 10% der letztjährigen AbsolventInnen eine quantitativ tragende Rolle für Wien spielt. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil unter den AbsolventInnen in Wien langsamer gestiegen als bei den österreichischen Fachhochschulen insgesamt.
- **Höher Anteil AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge:** Mit dem Abschluss eines berufsbegleitenden Studiums sind, wie die empirischen Daten zeigen werden, besondere arbeitsmarktbezogene Rahmenbedingungen verbunden. Der Anteil berufsbegleitender Abschlüsse liegt in Wien mit 50% doppelt so hoch wie österreichweit (Abschlussjahr 2007/08).

1.2 Aus der Perspektive des Wiener Arbeitsmarkts – Nachfrage, Nachfrageentwicklung und Arbeitslosigkeit von FH-AbsolventInnen

Der positive Trend in der Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsentwicklung ist in Wien Ende des Jahres 2008 im Zuge der weltweit einsetzenden Wirtschaftskrise gestoppt worden – ablesbar an steigenden Arbeitslosenzahlen und Rückgängen im Stand der Beschäftigtenzahlen. Aktuelle Prognosen gehen derzeit davon aus, dass sich die Situation am Arbeitsmarkt nicht vor dem Jahr 2011 entspannen wird.

Nichts desto trotz ist nach wie vor ein **Bedarf** an Fachkräften **gegeben**, auch wenn sich dieser teilweise auf einem niedrigeren Niveau als in den Vorjahren bewegt. Dies bestätigen auch die im Rahmen des Projektes befragten Personalverantwortlichen und PersonalvermittlerInnen (vgl. zur methodischen Umsetzung näher Kapitel 2.2), wenngleich sich aus den hier untersuchten Einzelfällen keine allgemeinen Tendenzen ableiten lassen. Deutlich wird aber, dass alle von einer laufenden Nachfrage nach Fachkräften ausgehen und der viel diskutierte „Fachkräftemangel“ für viele Betriebe auch in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit Realität ist.

Ungeachtet dessen mussten im Zuge der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise in einigen Unternehmen im Jahr 2008 Aufnahmestopps gesetzt werden. Das kann beispielsweise zu einem gezielteren Einsatz von Fachkräften innerhalb des Unternehmens und Verschiebungen der Aufgabenbereiche führen („Jonglieren“ nannte dies ein Interviewpartner, Betrieb12_groß). Großunternehmen haben hier aus nahe liegenden Gründen größere Handlungsspielräume als Klein- und Mittelunternehmen, deren Personalstand unausweichlich mit der Realisierung einzelner Projekte steht und fällt, und die beim Ausbleiben von Aufträgen ihren Personalstand dementsprechend reduzieren müssen. Doch gerade im kleinsten der hier befragten Unternehmen

wurde nachdrücklich eine akute Nachfrage nach Fachkräften formuliert, die im Moment nicht gedeckt werden kann (Betrieb10_KMU).

In der Fachkräftenachfrage zeigen sich dabei **branchen- bzw. sektorspezifische Unterschiede**, die von den Unternehmen mitunter differenziert beschrieben werden. So stellen sich beispielsweise jene Bereiche als in gewisser Weise „krisenresistent“ und weiterhin wachsend dar, die zu einem Gutteil in der öffentlichen Hand oder bei halböffentlichen Unternehmungen liegen und auf innovative Technologien setzen (wie insbesondere in der Energieversorgung oder bei Transport und Verkehrsinfrastruktur).

Insgesamt ist der Produktionssektor jedoch deutlicher von den wirtschaftlichen Einbrüchen betroffen als der Dienstleistungssektor. Der Dienstleistungssektor ist gleichzeitig jener Bereich, der in den letzten Jahren und Jahrzehnten maßgeblich für die Wachstumsdynamik in der Wiener Stadtwirtschaft verantwortlich war. Auch für die Zukunft gehen Prognosen davon aus, dass der Dienstleistungsbereich der wesentliche Wachstumsmotor bleiben wird.

Auch der **Trend**, dass die Zahl und der Anteil an Beschäftigten in **höher qualifizierten** Tätigkeiten zunehmen werden, sollte sich in den nächsten Jahren fortsetzen. Im Gegensatz dazu geht die Arbeitskräftenachfrage nach beruflichen Tätigkeiten auf mittlerem und niedrigem Qualifikationsniveau zurück. Diese an den amtlichen Statistiken ablesbaren Entwicklungen werden von den befragten Personalverantwortlichen im Wesentlichen bestätigt. Aufgrund des generell steigenden Qualifikationsniveaus werde auch die Nachfrage nach MitarbeiterInnen mit höheren Qualifikationen steigen, und unter diesen Voraussetzungen hätten neben Universitäts-AbsoventInnen auch die Fachhochschul-AbsolventInnen gute Karten, meinten mehrere Befragte (Betrieb08_groß, Betrieb13_groß, Personalvermittler2).

Insgesamt erschien es in den befragten Betrieben mitunter schwierig, einerseits von „den FachhochschulabsolventInnen“ zu sprechen, da maßgebliche Unterschiede sowohl zwischen den konkreten Fachhochschulen (bspw. Betrieb12_gross), zwischen AbsolventInnen vollzeitiger und berufsbegleitender Studiengänge (bspw. Betrieb03_gross) als auch individuelle Unterschiede zwischen den BewerberInnen eine Rolle spielen (bspw. Betrieb07_gross). Andererseits lässt sich auch der Fachkräftebedarf oft nur schwer als ein Bedarf konkret nach FachhochschülerInnen definieren. Zumeist ginge es – auf formaler Ebene – um die Suche nach AkademikerInnen (unabhängig von der Ausbildungseinrichtung) oder nach bestimmten fachlichen Kompetenzen und Erfahrungen (vgl. Kapitel 3.1.1)

1.2.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Zur statistischen Beschreibung der Arbeitslosigkeit unter FachhochschulabsolventInnen werden die Daten des AMS herangezogen. Gleichzeitig muss eingeschränkt werden, dass die Einschaltung des AMS bei der Besetzung von Stellen mit höherem Qualifikationsniveau gegenüber niedriger qualifizierten Tätigkeiten deutlich abnimmt (vgl. Lechner et al. 2009; Kapitel 3.1).

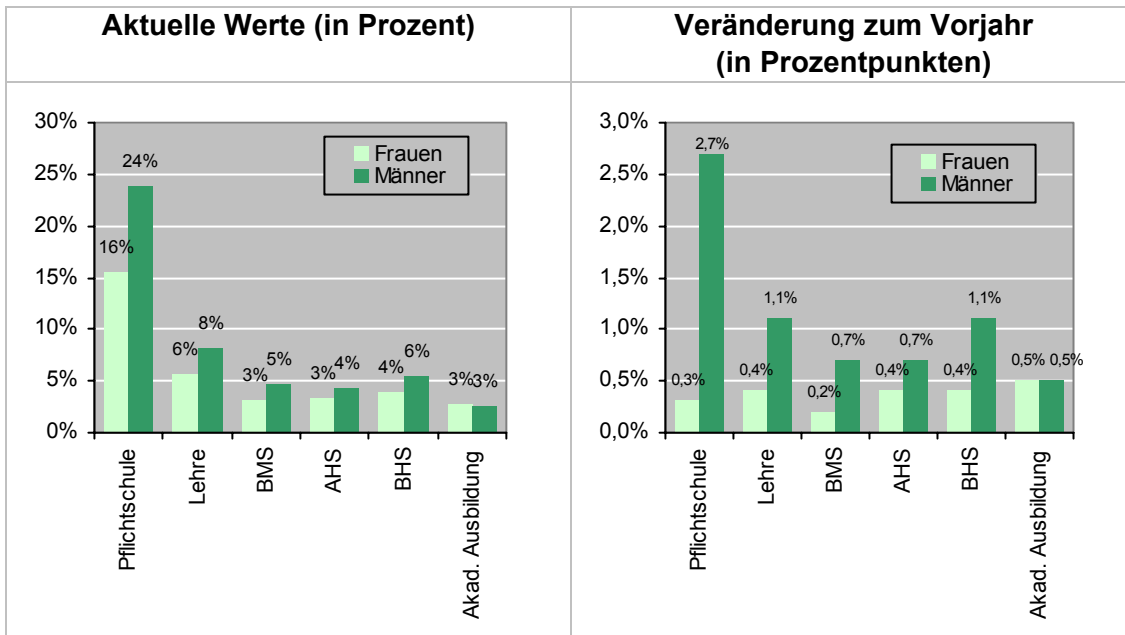
Zum **aktuellen Zeitpunkt** – September 2009 – sind in Wien knapp 500 Personen mit **FH-Abschluss** beim AMS Wien arbeitsuchend vorgemerkt. Dieser Zahl stehen etwa 300 offene Stellen von Wiener Wirtschaftsbetrieben gegenüber, die beim AMS gemeldet wurden und für die (auch) die Qualifikation Fachhochschule gesucht wird (vgl. Tabelle 14f). Dieses Missverhältnis würde ein klares Überangebot an Fachkräften

nahe legen, doch ist dieser Schluss auf Grund der angesprochenen Suchstrategien der Unternehmen, die nur in wenigen Fällen über das AMS platziert werden, übereilt. Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen von FH-AbsolventInnen ist in Wien von einem starken Zuwachs in den letzten 6 Jahren gekennzeichnet – was jedoch in Relation zu dem starken Ansteigen von AbsolventInnen insgesamt zu sehen ist. Die Vormerkungen von FH-AbsolventInnen in Wien bewegten sich bis 2003 im Jahresmittel unter 100 Personen, 2008 waren es 250, für 2009 errechnet sich von Jänner bis August bereits ein Mittelwert von 370 (vgl. Tabelle 16 sowie Kapitel 1). Die Entwicklung der beim AMS gemeldeten offenen Stellen, für die die FH-Ausbildung eine geeignete Qualifikation darstellt, bildet eine gegenläufige Bewegung ab. In der ersten Jahreshälfte 2009 waren gut 10% weniger offene Stellen vorhanden als im Vergleichszeitraum 2008 (vgl. Tabelle 18).

Der Vergleich der Anzahl arbeitslos vorgemerkter FH-AbsolventInnen mit anderen Ausbildungen ist aufgrund des spezifischen Wachstums des FH-Sektors nur bedingt aussagekräftig. In den letzten Monaten ist jedenfalls ein Anwachsen der Arbeitslosenzahlen in allen Ausbildungsniveaus festzustellen. Dabei sind Männer tendenziell stärker betroffen, was mit der größeren Krisenbetroffenheit männlich dominierter Branchen (wie beispielsweise Fahrzeugbau, aber auch Arbeitskräfteüberlassung) zu erklären ist. Für den letztaktuellen Monat August weist das AMS Wien zwischen 11% und 25% mehr gemeldete Arbeitslose aus als im August des Vorjahres (vgl. Tabelle 19). Der relativ stärkere Zuwachs zeichnet sich dabei in den höheren Qualifikationsniveaus ab. Bei Personen mit dem Bildungsabschluss einer höheren Schule (+18,5%) und einer akademischen Ausbildung (+25,3%) sind im vergangenen Jahr in Wien die stärksten Anstiege zu verzeichnen. Dies deutet auf eine relativ starke Betroffenheit dieses hoch qualifizierten Fachkräftesektors von kriseninduzierten betrieblichen Veränderungen.

Trotz der relativ hohen Zuwachsraten von arbeitslos gemeldeten Personen im höher qualifizierten Bereich ist das **Arbeitslosigkeitsrisiko** für Personengruppen mit niedrigen Qualifikationsniveaus an sich weitaus größer und beträgt für PflichtschulabsolventInnen rund 20%, für AkademikerInnen hingegen lediglich 3% (Werte für 2.Quartal 2009). Im Vergleich mit dem Vorjahr zeigt sich in allen Qualifikationsstufen ein steigendes Risiko der Arbeitslosigkeit. Insbesondere für männliche Pflichtschulabsolventen ist in Wien das Arbeitslosigkeitsrisiko im letzten Jahr stark, um beinahe 3 Prozentpunkte angestiegen. Diese Gruppe trägt aktuell mit 24% das bei weitem höchste Arbeitslosigkeitsrisiko. Für Personen mit einer akademischen Ausbildung hat sich das Arbeitslosigkeitsrisiko im Verlauf des letzten Jahres um einen halben Prozentpunkt von etwa 2,3% auf 2,8% erhöht. Die folgende Abbildung zeigt die aktuellen Risikowerte sowie deren Veränderung zum Vorjahr, und dabei erweisen sich auf allen Qualifikationsstufen Männer stärker von dem Risiko der Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (vgl. auch Tabelle 20).

Abbildung 10: Arbeitslosigkeitsrisiko⁹ Wien, 2. Quartal 2009, nach Geschlecht und Ausbildung (kategorisiert)



Quelle: BALIweb BMASK, September 2009

⁹ Arbeitslosigkeitsrisiko: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotenzial derselben Bildungsebene

2 Methodische Anmerkungen zu den empirischen Daten

Die vorliegende Untersuchung setzt sich mit der Rolle der FachhochschulabsolventInnen auf dem Fachkräftearbeitsmarkt in Wien auseinander. Ziel ist es, Themenfelder und Problembereiche in dem Verhältnis von Fachkräfteangebot aus dem Umfeld der Wiener Fachhochschulen einerseits und der Fachkräftenachfrage von Seiten der Wiener Wirtschaft andererseits in einer explorativen Zugangsweise aufzuzeigen.

Dazu wurde ein Methodenmix entwickelt, mittels dessen die unterschiedlichen Akteursgruppen einbezogen und verschiedene Dimensionen dieses Verhältnisses erfasst werden können. Die Untersuchung basiert daher auf unterschiedlichen empirischen Erhebungsmethoden und Datenquellen. Neben Sekundäranalysen von Statistiken des Arbeitsmarktservice Wien, des Fachhochschulrats und des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung im Sinne einer Hintergrundfolie (vgl. Kapitel 1), wurden AbsolventInnen von Wiener Fachhochschulen zu ihrer beruflichen Entwicklung schriftlich befragt und persönlich interviewt. Wiener Leitbetriebe und innovative KMUs wurden im Hinblick auf ihre Erfahrungen und Wünsche bezüglich des Arbeitskräfteangebotes aus dem Umfeld der Fachhochschulen interviewt. Ergänzend zu diesen Arbeitsschritten wurden Gespräche mit dem AMS und privaten Arbeitskräftevermittlern zu den beruflichen Chancen von FachhochschulabsolventInnen sowie mit dem Fachhochschulrat geführt.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei all diesen AkteurInnen sehr herzlich für ihre Unterstützung bedanken. Besonderer Dank gilt auch den Alumni-Clubs der Wiener Fachhochschulen, die den AbsolventInnenfragebogen an ihre Mitglieder versendet haben.

Der vorliegende Endbericht baut auf den Erträgen der einzelnen Arbeitsschritte auf und führt die Einzelergebnisse thematisch zentriert zusammen. Indem die Sichtweisen der verschiedenen Akteursgruppen (AbsolventInnen, ArbeitgeberInnen, PersonalvermittlerInnen) zueinander in Beziehung gesetzt und einander gegenüber gestellt werden, wird ein mehrdimensionales Bild generiert.

In diesem Kapitel wird zunächst ein Überblick zu den Erhebungsmethoden gegeben, das heißt über die einbezogenen Datenquellen (vgl. Kapitel 2.1), die verschiedenen qualitativen, interviewbasierten Erhebungsmethoden (vgl. Kapitel 2.2) sowie die schriftliche AbsolventInnen-Befragung (vgl. Kapitel 2.3). An dieser Stelle erfolgt auch eine detaillierte Darstellung der Zusammensetzung der Stichprobe.

2.1 Statistische Quellen

Für die Darstellung und Analyse der quantitativen Entwicklung des Fachkräfteangebots im Fachhochschulsektor stehen im Wesentlichen zwei amtliche Datenquellen zur Verfügung (vgl. Kapitel 1):

- Uni:datawarehouse – des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung
- Daten des österreichischen Fachhochschulrats (FHR)

Die spezifischen Auswertungen dieser Datenquellen im Zuge dieses Berichts beziehen sich stets auf die vier großen Wiener Fachhochschulerhalter

- Fachhochschule Campus Wien („FH Campus“)
- Fachhochschule des bfi Wien GmbH („FH bfi“)
- Fachhochschule Technikum Wien („FH Technikum“)
- FHW-Fachhochschul-Studiengänge Betriebs- und Forschungseinrichtungen der Wiener Wirtschaft GmbH („FHW“)

Die Lauder Business School, die ebenfalls im Stadtgebiet Wiens angesiedelt ist, wurde aufgrund der Tatsache, dass erst seit zwei Jahren AbsolventInnen diese Fachhochschule beenden, aus den Erhebungen und aus diesem Grund auch aus den Auswertungen des statistischen Datenmaterials ausgeklammert.

Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass bei der Auseinandersetzung mit dem regionalen Angebot an FachhochschulabsolventInnen auch andere österreichische Fachhochschulen eine Rolle spielen dürften, die aufgrund ihrer Erreichbarkeit von der Bundeshauptstadt aus auch für WienerInnen eine potentielle Ausbildungsstätte darstellt (vor allem die Standorte Wiener Neustadt, St. Pölten oder Krems). Auf deren Rolle wird hier aber nicht näher eingegangen.

2.2 Interviews

Qualitative Interviews mit AbsolventInnen

Die zentrale Methode zur Erhebung der Perspektive der AbsolventInnen stellte die schriftliche Befragung mittels eines digitalen Fragebogens dar (vgl. Kapitel 2.3). Zur Vertiefung dieser quantitativen Ergebnisse wurden ergänzende qualitative Erhebungen angeschlossen.

Dazu wurden face-to-face Gespräche mit sechs AbsolventInnen geführt. Diese wurden aus den RespondentInnen der schriftlichen Erhebung akquiriert, in deren Rahmen die Bereitschaft zu einem qualitativen Interview erfragt worden war. Die Auswahl der GesprächspartnerInnen orientierte sich entlang der Merkmale Geschlecht, Ausbildungsbereich und Organisationsform des Studiums (Vollzeitstudium oder berufsbegleitendes Studium), erfolgte also durch entsprechende Filterung der retournierten Fragebögen und erneute Kontaktaufnahme mit den jeweiligen RespondentInnen. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung dieser Merkmale.

Tabelle 1: Übersicht: Face-to-face Interviews mit AbsolventInnen

Ausbildungsbereich	Organisationsform des Studiums	Geschlecht	Abschlussjahr des Studiums
Technik, Ingenieurwissenschaften	Vollzeitstudium	Männlich	2002
Technik, Ingenieurwissenschaften	Berufsbegleitendes Studium	Männlich	2002
Wirtschaftswissenschaften	Vollzeitstudium	Weiblich	2006
Wirtschaftswissenschaften	Berufsbegleitendes Studium	Männlich	1999
Sozial-, Gesundheitswissenschaften	VZ Vollzeitstudium	Weiblich	2008
Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Berufsbegleitendes Studium	Weiblich	2007

Inhaltlich behandelten diese Gespräche die individuellen beruflichen Biographien der AbsolventInnen, also die Prozesse ihres Berufseinstiegs und der beruflichen Weiterentwicklung, wodurch die Themen des schriftlichen Fragebogens (vgl. Kapitel 2.3) vertieft und die Interpretation dieser quantitativen Daten unterstützt werden konnten. Einen wesentlichen Bestandteil dieser biographischen Interviews bildete die retrospektive Bewertung und Einschätzung des Fachhochschulstudiums als Basis für die berufliche Entwicklung.

Qualitative Interviews mit Wiener Betrieben

Die Frage, inwiefern FachhochschulabsolventInnen einen Beitrag zur Abdeckung des Fachkräftebedarfs der Wiener Wirtschaft leisten, wurde mittels inhaltlich-qualitativ orientierter Fallstudien mit 16 Wiener Unternehmen bearbeitet. Der Charakter dieses Erhebungsschritts war betont explorativ. Auf diese Weise sollte den Themen und Problemfeldern, die aus betrieblicher Sicht aktuell in Bezug auf das Fachkräfteangebot bestehen, ausreichend Raum gegeben werden. Es ging dabei um den aktuellen und erwarteten Bedarf des Unternehmens an hoch qualifizierten Arbeitskräften, vor allem aber um die Einschätzung der Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung sowie der AbsolventInnen, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind.

Um im methodischen Sinne einer Kontrastierung möglichst unterschiedliche Perspektiven einzufangen, wurden sehr differente Betriebe in diese Fallstudien einbezogen. Ohne Anspruch auf eine vollständige Abbildung weder der Wirtschaftsstruktur noch der Thematik wurden also 16 Wiener Betriebe (bzw. Wiener Filialen / Standorte) ausgewählt, die über Erfahrungen mit FachhochschulabsolventInnen als MitarbeiterInnen verfügen. Diese Unternehmen verteilen sich auf unterschiedliche Branchen, reichend vom IT-Bereich über Chemietechnik bis hin zum Energiebereich. Auch auf variierende Betriebsgrößen und -strukturen wurde geachtet: Das kleinste im Sample vertretene Unternehmen beschäftigt zum Zeitpunkt des Interviews 14 MitarbeiterInnen, das größte Unternehmen hat 3.000 Beschäftigte in Wien, einige sind eigenständige mittelständische Unternehmen, andere sind Teil internationaler Konzerne. Die auf Wien bezogenen MitarbeiterInnenzahlen können daher zum Teil erheblich von der österreichweiten oder internationalen Gesamtbeschäftigtenzahl der Unternehmen abweichen und wurden daher getrennt erfragt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die entsprechenden Kennzahlen der befragten Betriebe.

Tabelle 2: Übersicht: Eckdaten der befragten Unternehmen

Branche	Beschäftigte in Wien (absolut)	Beschäftigte Gesamt (absolut)	Beschäftigte mit FH-Abschluss in Wien (absolut)	Beschäftigte mit FH-Abschluss in Wien (in %)
IT Software	14	14	ehem.1	0%
Versicherung	37	37	2	5%
Bautechnik	44	140	6	14%
IT Software	55	363	1	2%
Metallproduktion	64	4.000	3	5%
IT Software	69	120	3	4%
IT Software	80	80	5	6%
Bautechnik	180	200	10	6%
Wirtschaft Immobilien	200	410	6	3%
Elektrotechnik	250	400	25	10%
Bautechnik	368	539	9	2%
Chemietechnik	400	2.000	80	20%
IT Software	764	764	21	3%
Bautechnik	1.000	9.600	50	5%
Versicherung	2.200	3.900	unbek.	unbek.
Energie	3.000	3.000	45	1,50%

In diesen ausgewählten Unternehmen wurden die Personalverantwortlichen zu ihren Erfahrungen mit FH-AbgängerInnen befragt. In 15 dieser 16 Unternehmen waren zum Zeitpunkt des Interviews ehemalige FachhochschülerInnen aktuell als MitarbeiterInnen tätig. Der Anteil der FH-AbsolventInnen in der Belegschaft liegt zwischen gut 1% und 20%.

Weitere ExpertInneninterviews

Zur Einschätzung des Stellenwertes der FachhochschulabsolventInnen am Fachkräftearbeitsmarkt in Wien wurden auch Interviews mit ausgewählten Arbeitskräftevermittlern geführt. Neben dem AMS Wien (Service für Unternehmen) wurden drei private Arbeitskräftevermittler / Personalberater interviewt. Hierbei wurden Anbieter ausgewählt, deren Vermittlungstätigkeiten u.a. auf die Branchen Technik, Lebensmittel, Pharma, Bau, IT, Handel und Medien fokussieren. Derzeit werden von jedem dieser Unternehmen durchschnittlich bis zu zehn Fachkräfte pro Monat in Wien vermittelt. Darüber hinaus wurde ein Gespräch mit einem Vertreter des Fachhochschulrats geführt, um die strukturelle Perspektive der Einbettung der Fachhochschulausbildung im postsekundären Bildungssektor einzubeziehen.

Insgesamt wurde durch die qualitativen Erhebungselemente die Interpretation der quantitativen Daten unterstützt und vertieft (AbsolventInnen-Interviews) und durch die zusätzliche (betriebliche) Perspektive maßgeblich erweitert.

2.3 AbsolventInnenbefragung – Beschreibung der Stichprobe im Überblick

Die Fragebögen der AbsolventInnen-Befragung wurden am Beginn des Sommers 2009 mithilfe der Alumni-Clubs der vier Wiener Fachhochschulen an deren Mitglieder versandt.¹⁰ In die Auswertung konnten 516 Fragebögen einbezogen werden. Ein Vergleich der wesentlichen Verteilungen in den eingegangenen Fragebögen (z.B. nach Geschlecht) mit jenen in der Grundgesamtheit der AbsolventInnen Wiener Fachhochschulen machte eine Gewichtung der Stichprobe erforderlich. Diese Gewichtung wurde entlang der Merkmale Geschlecht und Ausbildungsbereich vollzogen, da beide Faktoren maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation haben. Diese Vorgehensweise ist näherhin im Anhang, Kapitel 7, beschrieben. Abbildungen und Tabellen im folgenden Bericht beinhalten immer die gewichteten Ergebnisse bzw. Anteile.¹¹

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt im Textteil des Berichts ausschließlich in Form von Graphiken. Die jeweils entsprechenden Tabellen finden sich im Anhang ab Seite 77. Aufgrund der gegebenen statistischen Schwankungsbreiten in einer derartigen Stichprobe ist eine Darstellung von Nachkommazahlen sowohl bei Graphiken als auch Tabellen nicht zweckmäßig. Es kann dadurch jedoch zu Rundungsdifferenzen kommen, sodass sich die Anteilssummen in manchen Fällen auf 99% oder 101% addieren.

¹⁰ Mit diesem Zugangsweg sind Schwerpunkte hinsichtlich der erreichten AbsolventInnen verbunden. Insgesamt wurden gewissermaßen die „erfolgreichen“ und über die Alumni-Clubs auch relativ gut „vernetzten“ AbsolventInnen erreicht. Die Frage bspw. nach StudienabbrecherInnen und deren Erfahrungen muss im Rahmen dieser explorativen Studie unbeantwortet bleiben (vgl. auch die methodischen Anmerkungen in Kapitel 7.1)

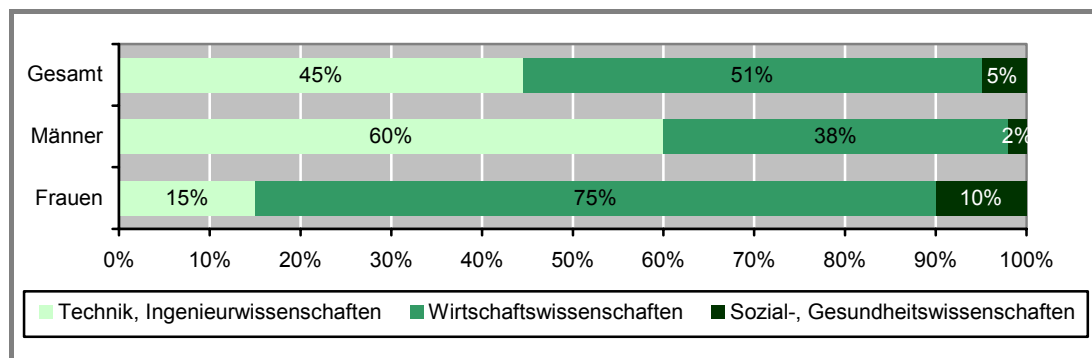
¹¹ Zur Information über die der jeweiligen Tabelle zugrunde liegende absolute Anzahl von tatsächlichen Fragebögen wird die entsprechende Zahl in der Quellenzeile als „n“, die Zahl der Antwortausfälle als „n miss“ ausgewiesen.

Sämtliche Analysen im Bericht wurden entlang der Merkmale Geschlecht, Ausbildungsbereich, Organisationsform des Studiums und aktuelles Alter durchgeführt und auf statistisch signifikante Zusammenhänge hin geprüft.

Die **Zusammensetzung des Samples** hinsichtlich dieser Kategorien sowie ausgewählter weiterer wesentlicher Merkmale wird im Folgenden skizziert. Um einen Überblick über die geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Samples in den jeweiligen Merkmalen zu erhalten, erfolgt jeweils eine Ausweisung der Kategorie Geschlecht. Insgesamt setzt sich das Sample – gewichtet nach der entsprechenden Verteilung in der Grundgesamtheit – zu 35% Frauen und 65% Männer zusammen.

- **Ausbildungsbereich:** Wie in Abbildung 11 dargestellt, haben 45% der RespondentInnen eine technisch-, ingenieurwissenschaftliche Ausbildung absolviert. Für Männer trifft dies im weitaus höheren Ausmaß zu als für Frauen, die ihrerseits in den gesundheits- und sozialwissenschaftlichen Bereichen die Mehrheit bilden. Diese Geschlechterverteilung verdeutlicht die anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Ausbildungswahl. Weibliche Absolventinnen haben zu drei Viertel einen wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang abgeschlossen.

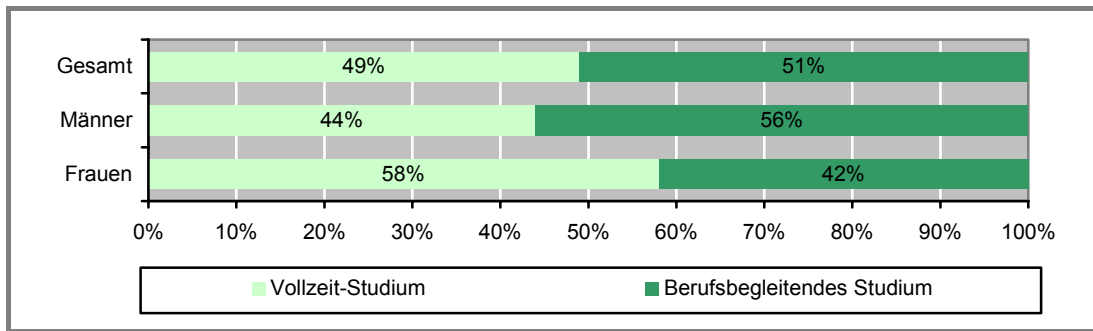
Abbildung 11: Ausbildungsbereiche, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 489, n miss = 27

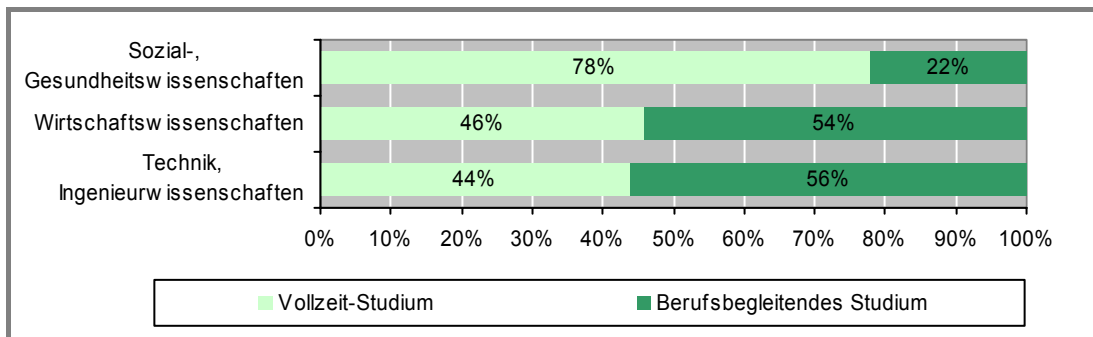
- **Organisationsform des Studiums:** Beim Fachhochschulstudium lässt sich hinsichtlich der grundsätzlichen Organisationsform zwischen berufsbegleitenden Studiengängen und Vollzeitformen unterscheiden. Insgesamt ist die Verteilung zwischen diesen beiden Varianten im Sample ausgeglichen. Männer nützten allerdings signifikant häufiger als Frauen die Möglichkeit, das Studium neben dem Beruf zu absolvieren. Dieses Ergebnis spiegelt ein Phänomen wider, das auch an den jährlichen AbsolventInnen-Zahlen sichtbar ist und in Abschnitt 1 aufgezeigt wurde. Diese Ungleichverteilung ist auch in den weiteren Analysen mit zu berücksichtigen, da damit Männer durch die bereits gegebene Arbeitsmarktintegration während der FH-Ausbildung andere Voraussetzungen für den Berufsverlauf nach Abschluss des Studiums vorfinden als ihre Kolleginnen. Vergleichbares gilt in Bezug auf die Ausbildungsbereiche. Beträgt der Anteil jener, die berufsbegleitend studiert haben in den Bereichen Technik und Wirtschaft gut 50%, trifft dies bei AbsolventInnen von Studiengängen des Bereichs Sozial- und Gesundheitswissenschaft lediglich auf 22% zu.

Abbildung 12: Organisationsform des Studiums, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 492, n miss = 24

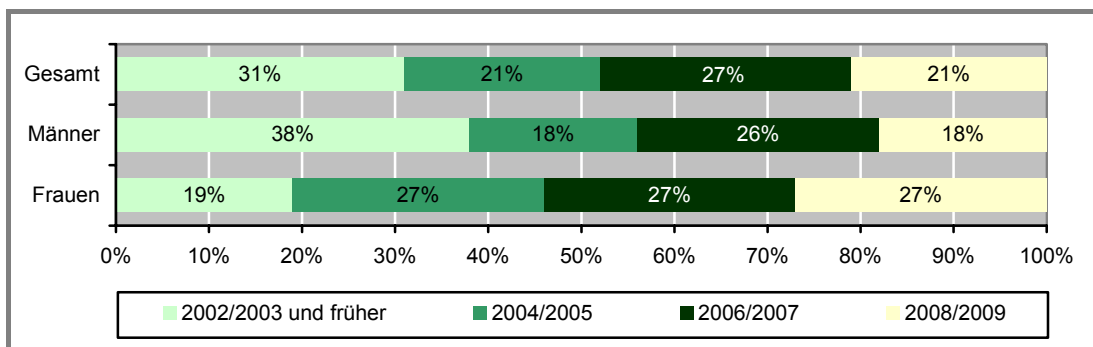
Abbildung 13: Organisationsform des Studiums, nach Ausbildungsbereich



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 472, n miss = 44

- Abschlussjahr des Studiums:** Die Anzahl der AbsolventInnen hat seit Einführung des Fachhochschulstudiums, begleitet von einem sukzessiven Ausbau des Studienangebotes, relativ kontinuierlich zugenommen. In der vorliegenden Stichprobe sind AbsolventInnen der letzten drei Abschlussjahre zu knapp 70% vertreten. Auf AbgängerInnen der Jahre 2003 und früher entfallen 31%. Insbesondere Männer im vorliegenden Sample haben zu 38% ihr Studium bereits im Jahr 2002/2003 oder früher beendet. Bei den Frauen ist dieser Anteil mit 19% deutlich geringer. Der längst zurückliegende Studienabschluss datiert aus dem Jahr 1996.

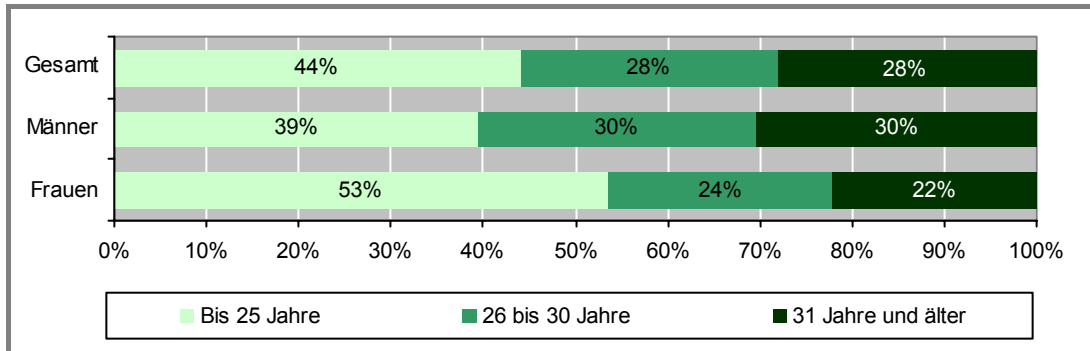
Abbildung 14: Abschlussjahr des Studiums, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 512, n miss = 4

- Alter bei Abschluss des Studiums:** Gut die Hälfte der Frauen dieser Stichprobe hat ihr Studium im Alter bis zu 25 Jahren abgeschlossen. Männer sind demgegenüber vergleichsweise häufiger bereits älter. Im Durchschnitt haben Frauen ihr Studium mit 27 Jahren beendet, Männer mit 29 Jahren. Dieses höhere Durchschnittsalter der Absolventen ist im Kontext der verstärkten Bedeutung berufs begleitender Studiengänge für Männer zu sehen. Denn wird ein Studium berufs begleitend absolviert, liegt das durchschnittliche Alter bei Abschluss bei 32 Jahren. Vollzeitstudierende beenden die Ausbildung im Mittel mit 25 Jahren.

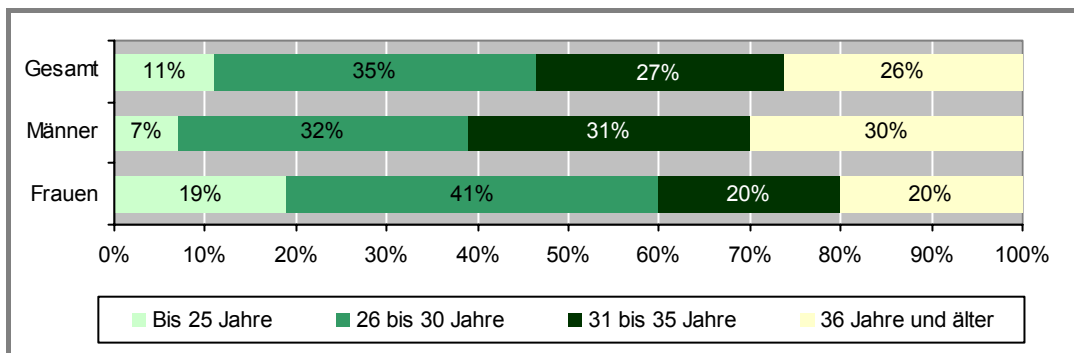
Abbildung 15: Alter bei Abschluss des Studiums, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 507, n miss = 9

- Aktuelles Alter der RespondentInnen:** Das aktuelle Alter der RespondentInnen ist ein relevanter Einflussfaktor für die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation. Entsprechend der zuvor aufgezeigten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Frage des Abschlussjahres und den Angaben zum Alter bei Studienabschluss erweisen sich Männer in der Stichprobe stärker in den höheren Altersgruppen vertreten als ihre Kolleginnen. Im Durchschnitt sind Männer im Sample 33 Jahre und Frauen 31 Jahren alt. Die Altersspanne bewegt sich insgesamt zwischen 22 Jahre und 57 Jahre.

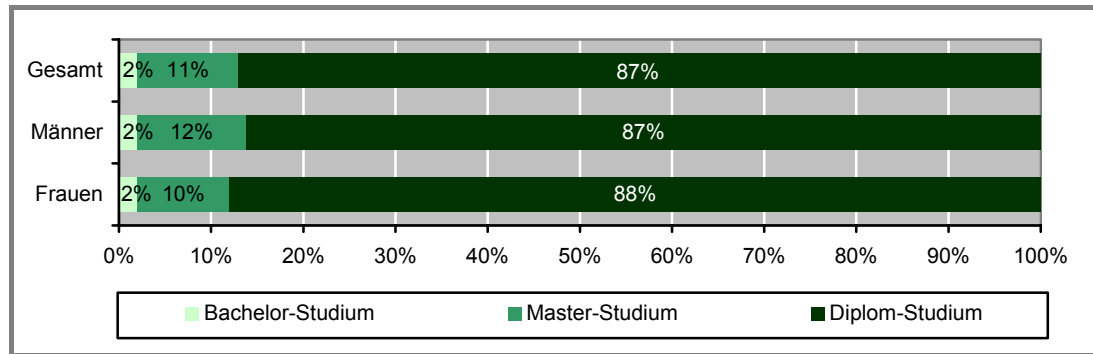
Abbildung 16: Aktuelles Alter (gruppiert), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 507, n miss = 9

- **Abschlussart des Studiums:** Durch die im Zuge des Bologna-Prozesses eingeführte Studienarchitektur können Fachhochschulstudiengänge aktuell in Form von Bachelor-, Master-, oder auch noch als Diplom-Studien abgeschlossen werden. Sowohl bei den im Sample vertretenen Frauen als auch bei den Männern dominiert der Abschluss in Form des Diploms.¹²

Abbildung 17: Abschlussart des Studiums, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 505, n miss = 11

¹² Die hier auftretende Diskrepanz zu den offiziellen Statistiken bzw. der besonders niedrige Anteil an Bachelor-AbsolventInnen ist darauf zurückzuführen, dass diese die jährlichen Abschlüsse erfassen, in der Fragebogenerhebung jedoch lediglich der höchste Abschluss angegeben wurde, vgl. Kapitel 2.1

3 Arbeitsmarktsituation und Beschäftigung von FachhochschulabsolventInnen

Mittels des schriftlichen Fragebogens wurden detaillierte Informationen über den bisherigen Berufsverlauf der ehemaligen FachhochschulstudentInnen erhoben. Inhaltlich wurde dabei getrennt auf die Phase des Arbeitsmarktseintritts und die aktuelle berufliche Situation eingegangen. Auf dieser Basis werden in diesem Kapitel auch Veränderungsprozesse dargestellt.

3.1 Berufseinstiegsprozesse

In diesem Kapitel wird die Phase nach Beendigung des FH-Studiums charakterisiert. Bevor auf Basis der Fragebogendaten die Bewerbungsstrategien der RespondentInnen (vgl. Kapitel 3.1.2) und der erste Arbeitsplatz nach Beendigung des Fachhochschulstudiums dargestellt werden (vgl. Kapitel 3.1.3), werden die explorativen Ergebnisse der ExpertInnen-Interviews mit Personalverantwortlichen bezüglich ihrer Akquisestrategien – im Sinne struktureller Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkteinstieg der AbsolventInnen – vorangestellt (vgl. Kapitel 3.1.1).

3.1.1 Akquisestrategien der Betriebe und der Stellenwert von FachhochschulabsolventInnen

Von Seiten der befragten Betriebe wurde durchwegs ein Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften geäußert, auch wenn aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen auf niedrigerem Niveau als in den Vorjahren. Werden die Betriebe auf ihre spezifischen Akquisestrategien angesprochen, zeigt sich in erster Linie eine zunehmende Bedeutung der Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen, auf die weiter unten näher eingegangen wird.

Die **Standard-Suchwege** zur Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen unterscheiden sich bei den befragten Betrieben kaum. So das Recruiting im eigenen Haus abgewickelt wird, setzen die Personalverantwortlichen zur Akquise hoch qualifizierter MitarbeiterInnen primär auf webbasierte Jobbörsen (allgemeine Börsen wie monster.at oder jobpilot.at, oder auch auf Spezialbörsen, etwa im Kontext von Fachzeitschriften), die eigene Unternehmenswebsite oder Inserate in Tageszeitungen (vorwiegend online). Gerade im hoch qualifizierten Bereich spielen auch die betrieblichen und privaten Netzwerke der Beschäftigten eine wichtige Rolle beim Ansprechen potentieller neuer MitarbeiterInnen.

Relativ häufig werden Personalvermittler eingeschaltet, die die Recruiting- und Vorauswahlprozesse übernehmen. Die Hälfte der befragten vor allem Groß-Unternehmen berichtete von der Zusammenarbeit mit privaten Dienstleistern im Bereich Personalberatung / Headhunting, insbesondere bei der Suche nach Führungs- oder anderen Spezialkräften. Das branchenspezifische Know-How der Personalvermittler einerseits sowie die durch eine längerfristige Zusammenarbeit entstehende Kenntnis betriebsspezifischer Anforderungen wurden als positive Aspekte dieser Ko-

operationen benannt. Eine Zusammenarbeit mit dem AMS als Vermittlungsdienstleister in diesem hoch qualifizierten Bereich wurde von keinem der im Rahmen dieser Studie befragten Unternehmen angeführt, lediglich bei der Suche nach Bürokräften griffen einzelne Betriebe auf diese Strukturen zurück (vgl. auch Lechner et al. 2009).

Traditionelle Inserate in Printmedien spielen beim Recruiting der befragten Betriebe so gut wie keine Rolle mehr. Eine andere und in der Selbstwahrnehmung der Betriebe etwas wichtigere Form der PR-motivierten Präsenz stellt die Unternehmenspräsentation auf einschlägigen Messen dar. Diese fungiert für knapp die Hälfte der befragten Unternehmen als ein Zugang zu späteren MitarbeiterInnen.

Als ganz zentrales Instrument des Zusammenfindens von Betrieb und AkademikerIn wird jedoch das **Praktikum** dargestellt. Von Seiten vieler Betriebe werden Praktika im Sinne einer „Investition in die Zukunft“ (Betrieb12_groß) verstanden. Auf diesem Weg könne man früh Potential an das Unternehmen binden, könne gute Leute früh für sich gewinnen, man könne potentielle Kräfte sondieren ehe der betriebliche Bedarf virulent und eine Handlungsnotwendigkeit gegeben sei (vgl. auch Betrieb09_groß, Betrieb01_KMU). Einige der befragten Unternehmen gehen seit einigen Jahren ausschließlich auf diesem Weg einer ‚Zusammenarbeit auf Probe‘ vor.

Auch aus Perspektive der AbsolventInnen spielt das Praktikum eine wesentliche Rolle beim Berufseinstieg. Hierzu lassen sich die entsprechenden Daten der quantitativen Erhebung heranziehen. Demnach haben von denjenigen AbsolventInnen, die bereits während ihres FH-Studiums eine Jobzusage erhalten haben und auf diese Weise friktionslos in den Arbeitsmarkt einstiegen, rund zwei Drittel diese Zusage aus einem Praktikum und/oder einer Diplomarbeit heraus erhalten (vgl. Tabelle 21). Zu verweisen ist hier allerdings darauf, dass derartige Jobzusagen nur in den Ausbildungsbereichen Technik und Wirtschaftswissenschaften eine Rolle spielen – von den Sozial- und GesundheitswissenschaftlerInnen hatten lediglich vereinzelt eine solche Zusage bei Studienabschluss in der Tasche.

Für ArbeitgeberInnen schließt sich daran die Frage an, wie geeignete Studierende schon während ihrer Ausbildungszeit erreicht, für das Unternehmen interessiert und zu einem Praktikum motiviert werden könnten. Sie suchen daher verschiedene **Formen der Zusammenarbeit** mit Fachhochschulen, aber auch mit Universitäten und einschlägigen Berufsbildenden höheren Schulen.

Hierzu werden nach Angaben der befragten Betriebe die Plattformen der Ausbildungseinrichtungen zur Kommunikation von offenen Stellen, von zu vergebenden Praktika oder Diplomarbeiten genutzt und auf diese Weise bereits genau das Zielpublikum erreicht. Häufig gehen Unternehmen mehrere Wege des Brandings, um ihren Namen im Umfeld der Ausbildungseinrichtungen zu platzieren – etwa durch Inserate in Studienführern oder die Vorstellung des Unternehmens bei Firmentagen. Dies sind insbesondere für weniger namhafte Firmen wesentliche Elemente ihrer Akquisestrategien und der Unternehmens-PR. Die Personalverantwortliche eines mittelständischen IT-Unternehmens meinte beispielsweise, es sei wichtig, als Unternehmen „überhaupt ein bisschen in Erscheinung (zu) treten, wir sind jetzt natürlich nicht Microsoft, IBM oder sonst ein großer Player, aber wir sind trotzdem als Arbeitgeber attraktiv“ (Betrieb01_KMU) Hier steht also zunächst das Präsentieren und Positionieren des Unternehmens im Vordergrund.

In diesem Zusammenhang spielt auch Sponsoring eine Rolle, vor allem im technischen Bereich. Durch den Einsatz der eigenen Geräte in der Lehrausbildung lernen Studierende an diesen spezifischen Geräten und sind mit ihnen bei Abschluss der

Ausbildung bestens vertraut. Über diese AbsolventInnen kann extern im Zuge der Ausbildung generiertes spezifisches Wissen wieder in das Unternehmen zurück gebracht werden (bspw. Betrieb02_gross).

Im Sinne einer inhaltlichen Kooperation ist noch ein weiterer Weg zu nennen, der aus Sicht mehrerer der befragten Betriebe von Relevanz ist, nämlich die Entsendung von MitarbeiterInnen als Lehrbeauftragte in einschlägige bzw. aus Unternehmensperspektive interessante Fachhochschulen. Die Ausrichtung der Fachhochschulen als einer praxisorientierten Ausbildung ermöglicht es Firmen, ihre MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb einzusetzen, die so einerseits unternehmensrelevantes Fachwissen bereits in Ausbildungskontexten an potentielle spätere MitarbeiterInnen vermitteln, und andererseits gezielt geeignete Studierende etwa für Praktika oder Diplomarbeiten im Betrieb akquirieren können.

Bei den konkreten **Anforderungen der Unternehmen** an künftige MitarbeiterInnen im Zuge der Einstellungsverfahren werden von den befragten PersonalistInnen so dann unterschiedliche Aspekte in den Vordergrund gestellt. Hinsichtlich des **fachlichen Wissens** besteht von Seiten der Betriebe nahe liegend der Wunsch, möglichst punktgenau ausgebildetes Personal zu akquirieren. Daher spielt in einigen Fällen die spezifische Fachrichtung der Ausbildung eine wichtige Rolle, und inwiefern dieser Hintergrund die jobspezifischen Anforderungen erfüllt.

Diesbezüglich lassen sich wieder die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zur Spiegelung heranziehen. Demnach erleben die AbsolventInnen selbst ihre in der Fachhochschule erworbenen Qualifikationen als ein gefragtes Kriterium am Arbeitsmarkt – und zwar unabhängig von der Fachrichtung oder der Studienorganisationsform. 78% der RespondentInnen vermerkten im Zuge der Fragebogenerhebung positiv, dass ihre FH-Qualifikationen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt (eher) gefragt waren, nur 11% verneinten das (vgl. Tabelle 22).

Als ein gemeinsamer Nenner in fast allen geführten Unternehmensinterviews – d.h. auch unabhängig von der Branche und der Betriebsgröße – lässt sich die **Berufserfahrung** als zentrales Beurteilungskriterium bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen identifizieren. BewerberInnen, die direkt aus dem Ausbildungssystem kommen und keinerlei Erfahrungen in der beruflichen bzw. betrieblichen Praxis aufweisen können, würden von den interviewten Personalverantwortlichen kaum eingestellt.

Im Bereich der eher kurzfristigen Nachbesetzung entstehender (mitunter projektbezogener) Vakanzen steht eine möglichst schnelle Arbeits- und Einsatzfähigkeit der BewerberInnen im Zentrum. Eine Interviewpartnerin brachte diese Thematik folgendermaßen auf den Punkt: „Wir als reiner Dienstleister sind sehr projektabhängig, und wenn dann Projekte reinkommen, dann brauchen wir rasch Personal. Und wenn man dann erst jemand einlernen muss, ist das ein Problem [...]. In letzter Zeit ist das das Wichtigere, die Erfahrung, die die Leute mitbringen.“ (Betrieb03_KMU). Aber auch bei Besetzungsstrategien mit einer längerfristigen Perspektive spielt die Berufserfahrung eine Rolle. Hier können FachhochschulabsolventInnen mit den im Ausbildungsplan vorgesehenen Praxiszeiten einen gewissen Vorteil erzielen, doch eigentlich – so die Wahrnehmung mehrerer befragter Personalverantwortlichen – verfüge heute bereits der weit überwiegende Teil der BewerberInnen über eine gewisse Berufserfahrung (vgl. Kapitel 4.3.2).

Ein persönliches Engagement der BewerberInnen, wie es durch selbstorganisierte Praktika zum Ausdruck kommt, steht für viele der interviewten PersonalistInnen an erster Stelle. Denn in der Mehrheit der Gespräche formulierten die Personalverantwortlichen, befragt nach ihrer Einstellungs- und Auswahlpolitik, dass es „letztlich auf

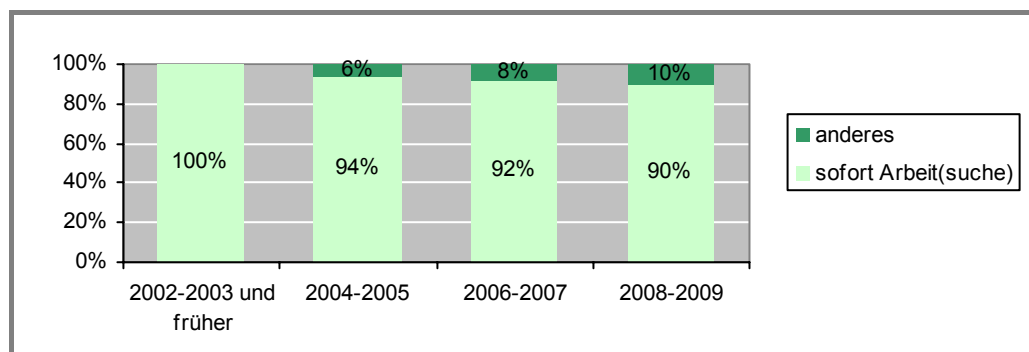
die Person ankommt“ (Betrieb07_gross). Dieses Kriterium der Persönlichkeit sei häufig wichtiger als die inhaltliche Passgenauigkeit der Ausbildung oder der formale Abschluss. Der persönliche Eindruck im direkten Gespräch, die Persönlichkeit und die Reife, das Interesse, Engagement und die Motivation, die der/die BewerberIn dem/der potentiellen ArbeitgeberIn vermitteln, rangierte in vielen der befragten Betriebe letztlich vor verschiedenen formalen Kriterien.

3.1.2 Strategien der AbsolventInnen

Die Auswertung der schriftlichen Erhebung unter AbsolventInnen Wiener Fachhochschulen zeigt, dass mit 95% der weit überwiegende Teil von ihnen direkt nach der Graduierung in den Arbeitsmarkt einstieg oder – v.a. im Fall eines berufsbegleitenden Studiums – weiterhin beschäftigt blieb (vgl. Tabelle 23).

Interessant ist allerdings eine diesbezügliche Veränderung in einer zeitlichen Verlaufsperspektive: von den RespondentInnen, die 2003 oder früher ihr Studium abschlossen, sind ausnahmslos alle gleich im Anschluss an ihr Studium in den Arbeitsmarkt eingetreten, das heißt sie haben sich um eine Arbeit bemüht, eine solche angetreten oder fortgeführt. In den späteren Abschlussjahren entwickelte sich ein kontinuierlich wachsender Anteil von AbsolventInnen, die erst in späterer Folge den Arbeitsmarkt betraten (vgl. folgende Abbildung). Von jenen, die zuletzt (2008 und 2009) graduierten, befasste sich jede/r Zehnte nach Abschluss (zunächst) mit anderen Aufgaben. Dabei handelte es sich vor allem um ein weiteres Studium an einer Universität oder an einer Fachhochschule, aber auch Auslandsaufenthalte spielen hier eine Rolle (vgl. auch Tabelle 23 und Tabelle 24). Hier könnte eine zunehmende Anschlussfähigkeit der Fachhochschulqualifikation an andere postsekundäre Ausbildungssysteme vermutet werden.

Abbildung 18: Eintritt in den Arbeitsmarkt nach FH-Abschluss, nach Abschlussjahr



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 509, n miss = 7

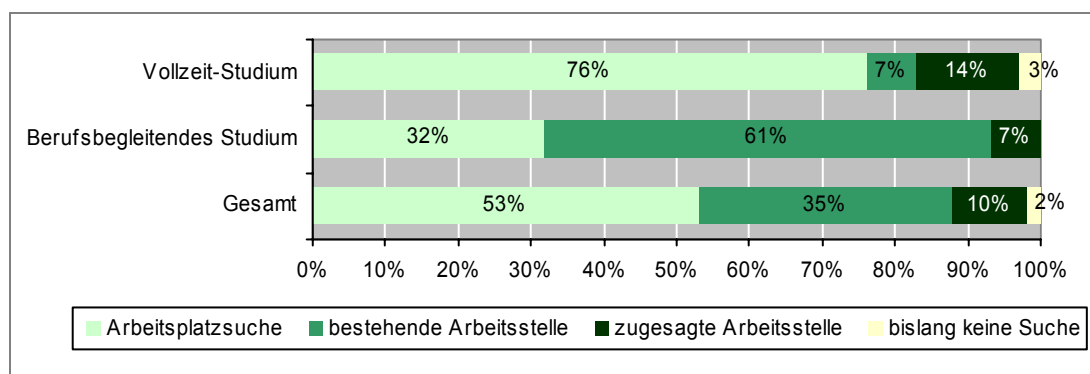
Bei der Frage, wie AbsolventInnen zu der ersten Arbeitsstelle nach Abschluss ihrer Ausbildung(en) gelangten, zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Befragten bei Ausbildungsende bereits Arbeitsstellen oder Jobzusagen besaß, während sich die andere Hälfte auf aktive Arbeitssuche begab (vgl. folgende Abbildung). Ein sehr kleiner Anteil

hat bislang seit Studienende keine Arbeitsstelle gesucht, beispielsweise weil er/sie seitdem eine andere Ausbildung oder auch Präsenz-/Zivildienst absolviert¹³.

Deutliche Differenzen zeigen sich dabei in Abhängigkeit von der Organisationsform des Studiums (vgl. die folgende Abbildung sowie Tabelle 26). Personen, die ihr Studium berufsbegleitend absolvierten, setzten aus nahe liegenden Gründen bei Ausbildungsabschluss weitaus häufiger eine bereits bestehende Arbeitsstelle fort (61%) als AbsolventInnen von Vollzeit-Studiengängen dies tun (konnten) (7%). In dieser Gruppe begann hingegen für drei Viertel eine Zeit der Arbeitssuche, wengleich 14% bei Studienende bereits eine Jobzusage hatten.

Diese unterschiedlichen Voraussetzungen je nach Organisationsform generieren auf Ebene der Ausbildungsbereiche ein unterschiedliches Bild (vgl. auch Tabelle 28). Im Bereich technischer und wirtschaftswissenschaftlichen Richtungen, wo mehr als die Hälfte der AbsolventInnen in berufbegleitender Form studiert hat, ist die Fortsetzung bestehender Arbeitsstellen wesentlich häufiger gegeben als im Feld der Sozial- und Gesundheitswissenschaften, wo dies auf weniger als ein Viertel der RespondentInnen zutrifft. 38% der TechnikerInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen gegenüber 13% der SozialwissenschaftlerInnen setzten daher nach FH-Abschluss eine Arbeitsstelle fort. Aber auch die Jobzusage bei Ausbildungsabschluss bildet in letzterem Arbeitsfeld die Ausnahme, nur 2% gegenüber 10 bzw. 12% in den anderen Ausbildungsbereichen besaßen hier eine solche.

Abbildung 19: Zugang zur ersten Arbeitsstelle nach Abschluss der Ausbildung(en), nach Organisationsform des Studiums



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 495, n miss = 21

Rund drei Viertel der RespondentInnen bleiben bei ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt **in Wien**, und zwar relativ unabhängig vom Ausbildungsbereich, der besuchten Fachhochschule oder der Organisationsform. Umgekehrt formuliert bedeutet das, dass etwa rund jede/r Vierte bis jede/r Fünfte der Befragten in der Phase des Studienabschlusses Wien bzw. den Wiener Arbeitsmarkt verließ – sowohl bei jenen, die aktiv eine Arbeit suchten, als auch bei jenen, die eine bestehende Arbeit fortsetzten¹⁴ oder

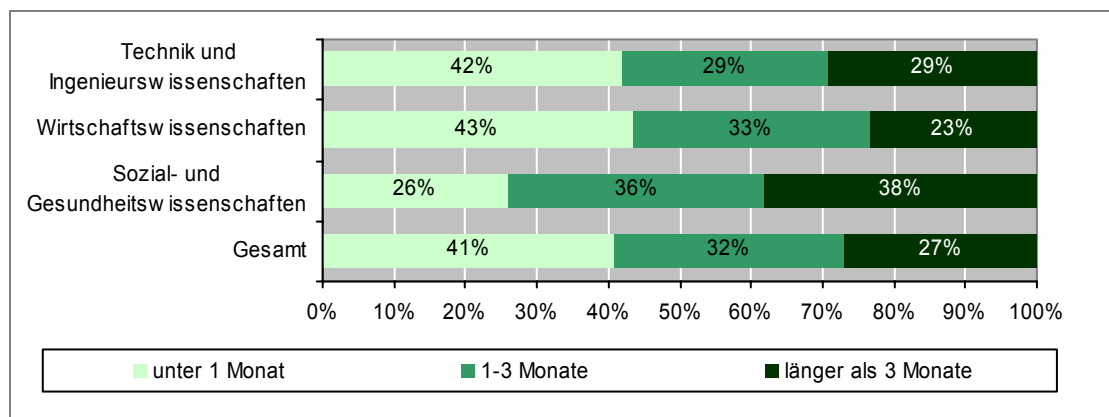
¹³ Diese Gruppe von RespondentInnen, die bislang noch keine Arbeitsstelle gesucht hat, ist in den weiteren Berechnungen zu Berufseinstieg und aktuellem Arbeitsplatz ausgeschlossen.

¹⁴ Diese Gruppe besteht zu 90% aus AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge (vgl. Tabelle 27). Hier fällt der Anteil der derer, die nach Studienende außerhalb Wiens arbeiten, etwas geringer aus.

bereits eine Jobzusage hatten. Im Wesentlichen werden dabei drei Gründe für die Arbeit außerhalb Wiens nach Ausbildungsabschluss benannt – die Rückkehr an den Heimatort bzw. das Heimatbundesland, die Arbeit im Ausland, sowie private Gründe. Einige geben auch eine regionale Offenheit an, sie hätten also nach Abschluss nicht vorrangig in Wien gesucht, weil sie flexibel für einen Arbeitsplatz außerhalb der Bundeshauptstadt oder auch außerhalb Österreichs offen gewesen sind.

Für die Gruppe derer, die nach Studienende aktiv Arbeit gesucht haben, wurde die Dauer der Suchphase und der Bewerbungsaufwand näher analysiert¹⁵. Dabei bestätigen sich die durch Hoyer/Ziegler (2002:46ff) bereits konstatierten relativ kurzen Phasen der Bewerbungsaktivitäten. Insgesamt 41% der AbsolventInnen der hier vorliegenden Erhebung suchten weniger als ein Monat nach einer Arbeitsstelle, 32% waren zwischen einem und drei Monaten auf der Suche, und nur etwa ein Viertel suchte länger als drei Monate, bis die erste Arbeitsstelle nach der Ausbildung aufgenommen wurde¹⁶. Dabei zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede nach zentralen Merkmalen wie Geschlecht, Organisationsform oder Ausbildungsbereich. Tendenziell etwas länger fiel die Suchphase unter Sozial- und GesundheitswissenschaftlerInnen gegenüber Technik- und WirtschaftswissenschaftlerInnen aus, ebenso unter Vollzeitstudierenden gegenüber berufsbegleitend Studierenden, wie die beiden folgenden Abbildungen zum Ausdruck bringen (vgl. auch Tabelle 29f).

Abbildung 20: Dauer der Phase zwischen Abschluss der Ausbildung(en) und Antritt der Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich (nur jene, die Arbeitsstelle suchten)

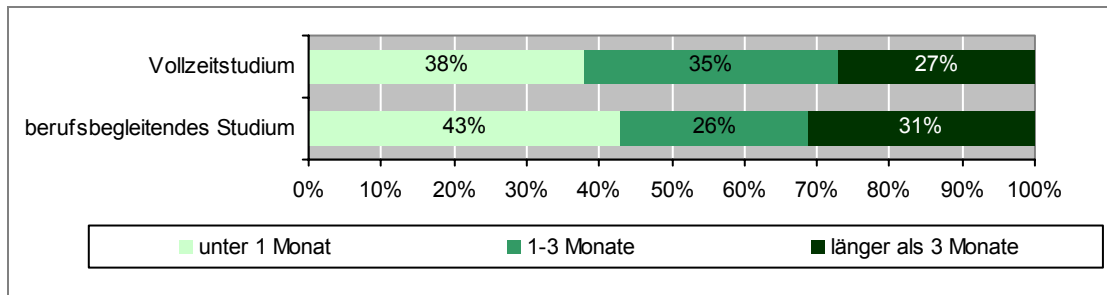


Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 272, n miss = 16

¹⁵ Diejenigen, die bereits während ihres Studiums berufstätig waren oder bei Abschluss der Ausbildung eine Jobzusage gehabt hatten, sind aus den folgenden Auswertungen ausgeschlossen.

¹⁶ Die Differenzen zu den Befunden von Hoyer/Ziegler auf Ebene der konkreten Anteilswerte ergeben sich in erster Linie aus der hier vorgenommenen Eingrenzung der einbezogenen Subgruppen: Hoyer/Ziegler erfassten alle AbsolventInnen, während hier diejenigen mit bei Abschluss bestehender Beschäftigung oder einer fixen Jobzusage ausgeschlossen wurden, was im Gesamtergebnis tendenziell etwas längere Suchphasen zur Folge hat.

Abbildung 21: Dauer der Phase zwischen Abschluss der Ausbildung(en) und Antritt der Arbeitsstelle, nach Organisationsform des Studiums (nur jene, die Arbeitsstelle suchten)



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 280, n miss = 8

Gut ein Drittel der RespondentInnen hat im Zuge ihrer Bewerbungsaktivitäten Angebote von Unternehmen erhalten (vgl. Tabelle 31). Der Bewerbungsaufwand in Form von Bewerbungsschreiben fiel für die Arbeitssuchenden unterschiedlich aus, die Anzahl der versendeten Bewerbungen reichte von 0 bis zu 150. Der Median liegt bei fünf Bewerbungen¹⁷. Bewerbungsgespräche waren ebenfalls für einen großen Teil der AbsolventInnen Teil ihrer Arbeitssuche, als Maximalwert werden hier 35 Gespräche genannt, der Median liegt bei drei im Zuge der Arbeitsplatzsuche geführten Gesprächen.

Auch bei diesen beiden Indikatoren für die Phase der Arbeitssuche zeigen sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge, lediglich leichte Tendenzen. Demnach fiel der Bewerbungsaufwand hinsichtlich Bewerbungsschreiben bei AbsolventInnen der Sozial- und Gesundheitswissenschaften etwas höher aus, hier liegt der Median bei sechs (vgl. Tabelle 32f).

3.1.3 Der erste Arbeitsplatz nach dem FH-Studium

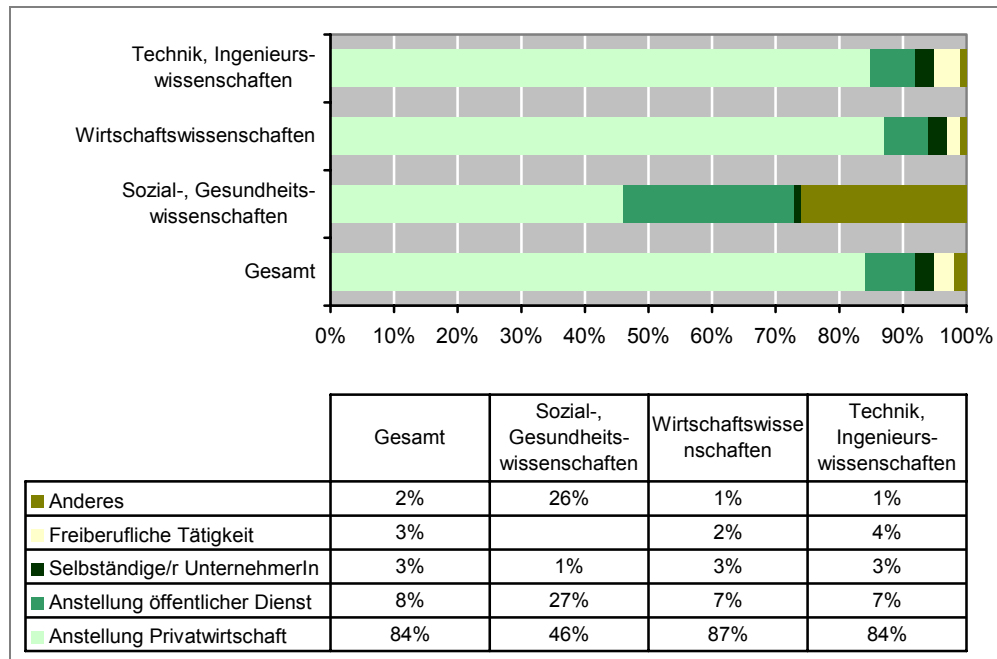
Die erste Arbeitsstelle nach Abschluss der Ausbildung führt FachhochschulabsolventInnen zum weit überwiegenden Teil in die Privatwirtschaft, und hier vor allem in Großbetriebe. Die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie decken sich dabei im Groben mit den Befunden von Hoyer/Ziegler (2002:59ff). Im vorliegenden Sample fanden 84% eine Anstellung in der Privatwirtschaft und 11% im öffentlichen Dienst. Jeweils 3% arbeiteten als Selbständige/r UnternehmerIn und in einer freiberuflichen Tätigkeit, die verbleibenden 5% gingen anderen Beschäftigungen (Anstellung bei Vereinen, DoktorandInnen-Stellen) nach.

Diese Verteilungen treffen auf die befragten AbsolventInnen technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge zu – für die AbgängerInnen sozial- und gesundheitswissenschaftlicher FH-Ausbildungen stellt sich der Arbeitsmarkt grundlegend anders dar, wie die folgende Abbildung verdeutlicht. Als ArbeitgeberInnen kommt in diesem Feld Vereinen bzw. NGOs im Sozialbereich eine quantitativ bedeutsame Rolle zu (erste Beschäftigungsform für gut ein Viertel der AbsolventInnen),

¹⁷ Der Median kennzeichnet den mittleren Wert, also jenen Wert, der die Gruppe in zwei gleich große Hälften teilt. Konkret bedeutet das, dass die Hälfte der Arbeitssuchenden weniger als 5, die andere Hälfte mehr als 5 Bewerbungen verschickt hat.

ebenso wie dem öffentlichen Dienst (ebenfalls für gut ein Viertel)¹⁸ (vgl. auch Tabelle 34ff). Diese grundlegende Verschiedenheit des Arbeitsmarkts hat Effekte in verschiedener Hinsicht, die mit dem Überbegriff eines „Sozialbereichseffekts“ betitelt werden könnten und somit eine gewisse Sonderstellung der AbsolventInnen dieser Studienrichtungen zur Folge haben.¹⁹

Abbildung 22: Beschäftigungsform an der ersten Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 466, n miss = 42

Ein solcher bereichstypischer Effekt kann etwa hinsichtlich der **Arbeitszeiten** der RespondentInnen an ihrer ersten Arbeitsstelle nach FH-Abschluss beobachtet werden. Denn es fallen die Unterschiede hinsichtlich Voll- und Teilzeitbeschäftigung zwar geschlechtsspezifisch signifikant aus – wenn nämlich 12% der weiblichen gegenüber nur 4% der männlichen AbsolventInnen in ihrem ersten Arbeitsverhältnis auf Teilzeitbasis arbeiten. Wesentlich stärker noch fällt diese Diskrepanz aber im Vergleich der Ausbildungsbereiche aus, der Ausbildungsbereich erklärt also noch mehr von dieser Ungleichverteilung: von den Wirtschafts- und TechnikwissenschaftlerInnen arbeiteten

¹⁸ Auch die aktuellen Arbeitsplätze spiegeln diese Tendenzen (vgl. Tabelle 35 (Beschäftigungsform) sowie Tabelle 39f (Betriebsgröße)). Bemerkenswert ist vielleicht der Umstand, dass – wenn man die Betriebsgrößen der ersten und der aktuellen Arbeitsstelle vergleicht – die beruflichen Veränderungen von Frauen tendenziell stärker in Großbetriebe führen.

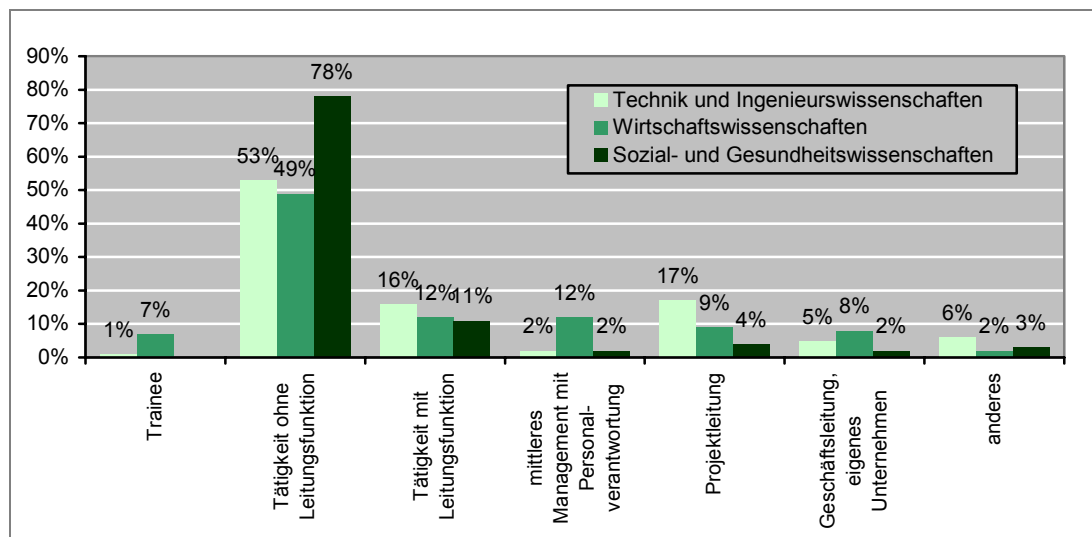
¹⁹ Es zeigen sich diverse signifikante, vor allem geschlechts- sowie einkommensbezogene Differenzen, die mit den Charakteristika des Gesundheits- und Sozialbereichs – als insgesamt weiblich dominiertem und relativ niedrig entlohntem Arbeitsfeld – verwoben sind, und in der Dateninterpretation in dieser Hinsicht zu berücksichtigen sind.

5-6% an ihrer ersten Arbeitsstelle Teilzeit, während es mit 44% der SozialwissenschaftlerInnen beinahe 10 mal so viele waren²⁰ (vgl. Tabelle 41f).

Die **beruflichen Einstiegspositionen** lagen für die RespondentInnen überwiegend im Bereich von Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion. Dabei bestehen ebenfalls deutliche Unterschiede nach den verschiedenen *Ausbildungsbereichen* (vgl. Tabelle 45). AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge stiegen häufiger als KollegInnen anderer Bereiche auf Stufen des mittleren Managements mit Personalverantwortung ein (12% gegenüber 7% insgesamt). TechnikerInnen und ingenieurwissenschaftliche FH-AbsolventInnen hingegen übernahmen in ihrer ersten Tätigkeit nach dem Studium häufiger Projektleitungen (17% vs. 12% insgesamt). Gesundheits- und SozialwissenschaftlerInnen stiegen zu mehr als drei Viertel in Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion ein (78% vs. 52% insgesamt).

Diese Ungleichverteilungen hinsichtlich der beruflichen Positionen bleiben im Berufsverlauf tendenziell bestehen (vgl. Kapitel 3.2.1f), was darauf hindeutet, dass es sich dabei um maßgebliche strukturelle Effekte der Beschäftigungsbereiche handelt.

Abbildung 23: Erste berufliche Position nach Abschluss der Ausbildung(en), nach Ausbildungsbereich



Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 480, n miss = 28

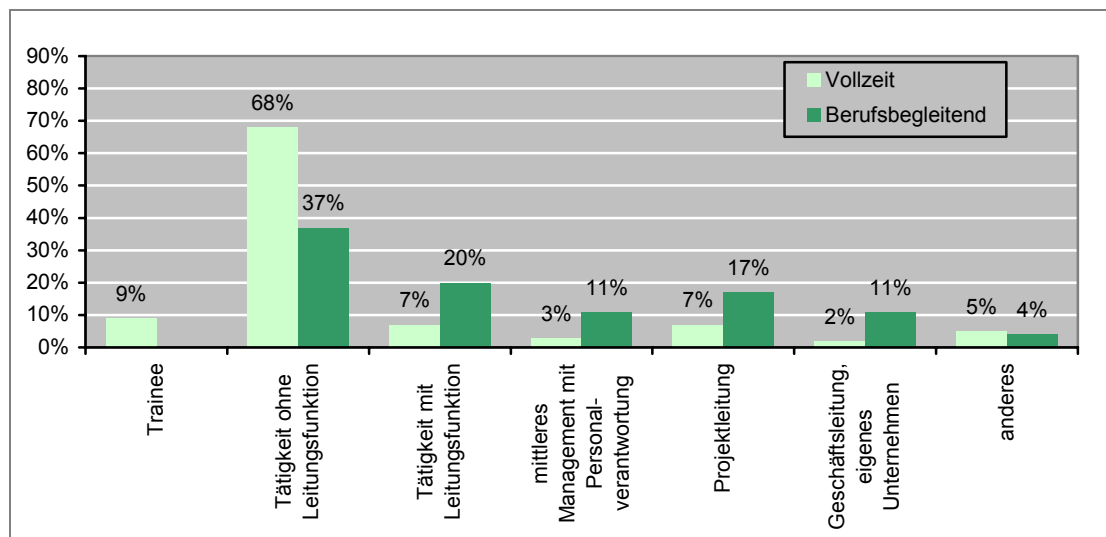
Die *Organisationsform des Studiums* (Vollzeit vs. Berufsbegleitend) zeigt ebenfalls signifikante Effekte auf die berufliche Einstiegsposition (und damit verbunden auf das Einstiegsgehalt, s.u.) auf. Berufsbegleitende Studiengänge zielen darauf ab, neben einer kontinuierlichen Berufstätigkeit absolviert zu werden. Studierende bzw. AbsolventInnen solcher Studiengänge sind daher bereits längere Zeit berufstätig, in den meisten Fällen facheinschlägig, und weisen im Vergleich zu ihren KollegInnen aus Vollzeit-Studiengängen ein höheres Maß an fachlicher Erfahrung und Berufspraxis auf. Dass diese aus betrieblicher Sicht einen hohen Stellenwert haben, haben die

²⁰ Diese Unterschiede in der Arbeitszeit bestehen gleichermaßen für die aktuelle Arbeitsstelle (vgl. Tabelle 43f).

PersonalistInnen verschiedener Unternehmen und Branchen mehrfach betont (vgl. Kapitel 3.1.1).

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge an ihrem ersten Arbeitsplatz nach Studienabschluss weniger „Einstiegspositionen“ bekleideten als ihre KollegInnen aus Vollzeit-Studien (vgl. Tabelle 47). Als Trainee begann demnach kein/e AbsolventIn begleitender Studiengänge, vielmehr hatten sie nach Abschluss ihres Studiums eher Leitungsfunktionen (20% vs. 7% bei Vollzeit-AbgängerInnen) oder Projektleitungen (17% vs. 7%) inne, oder arbeiteten im mittleren Management (11% vs. 3%). Relativ häufiger betätigten sich berufsbegleitend Studierende im Anschluss an ihre Ausbildung als GründerInnen oder übernahmen die Geschäftsleitung von Unternehmen (11% vs. 2%). Diese Verhältnisse sind in der folgenden Abbildung dargestellt, und decken sich ebenfalls mit den Befunden von Hoyer/Ziegler (2002) zu beruflichen Einstiegspositionen von FH-AbsolventInnen.

Abbildung 24: Erste berufliche Position nach Abschluss der Ausbildung(en), nach Organisationsform des FH-Studiums



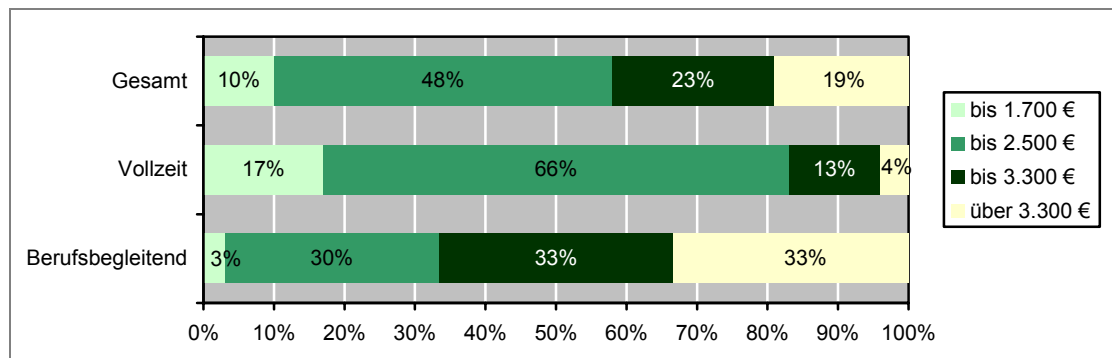
Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 483, n miss = 25

Mit diesen grundlegenden Unterschieden – in der Struktur der Arbeitsbereiche sowie bezüglich der vorherigen Arbeitsmarktintegration bei Studienabschluss – gehen deutliche Unterschiede im **Einstiegsgehalt** einher. Verstärkend kommen hierbei noch geschlechtsspezifische Differenzen zum Tragen, weshalb das Einstiegsgehalt im Folgenden entlang dieser drei einflussreichen Kriterien untersucht wird. Hierbei werden die Personen mit Teilzeitbeschäftigung gefiltert und nur jene mit Vollzeitbeschäftigungen miteinander verglichen.²¹

²¹ Diese Einschränkung auf vollzeiterwerbstätige Personen wird vorgenommen, da aufgrund der Datenstruktur keine exakte Arbeitszeitbereinigung der Einkommensdaten möglich ist. Da allerdings ohnehin 93% der AbsolventInnen (Frauen 88%, Männer 96%, vgl. Tabelle 41 und Tabelle 43) vollzeitbeschäftigt waren bzw. sind, gehen durch diese Einschränkung nur relativ wenige Fälle ‚verloren‘.

Die größere Menge an beruflichen Kompetenzen, die AbsolventInnen *berufsbegleitender Studiengänge* durch ihre Arbeitstätigkeit bereits erworben haben und die sich wie eben beschrieben in höheren beruflichen („Einstiegs“-)Positionen nach Abschluss des Studiums äußert, kommt auch auf dem Gehaltszettel zum Ausdruck. Während vier Fünftel der AbsolventInnen von Vollzeit-Studien an ihrer ersten Arbeitsstelle unter 2.500 € brutto monatlich verdienten, war es bei AbsolventInnen berufsbegleitender Studien nur ein Drittel (vgl. die folgende Abbildung sowie auch Tabelle 48). Ein Drittel von ihnen verdiente hingegen bereits beim Einstieg nach Studienabschluss zwischen 2.500 € und 3.300 €, ein weiteres Drittel mehr als 3.300 €²².

Abbildung 25: Einstiegsgehalt, nach Organisationsform des Studiums (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)



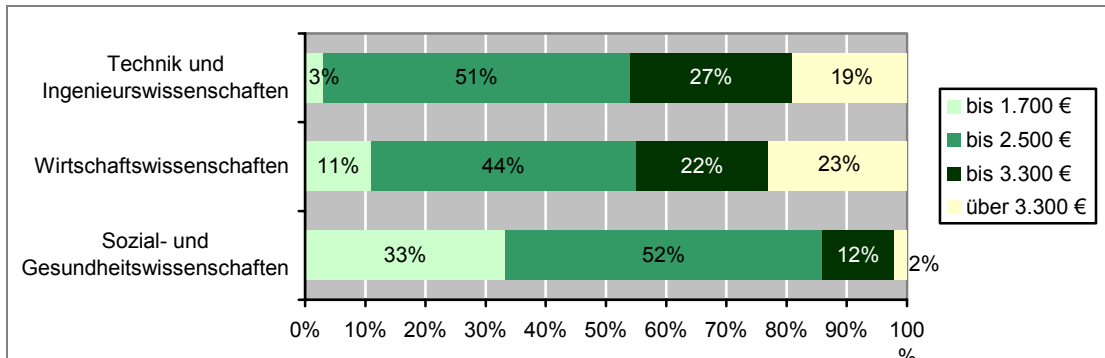
Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 415, n miss =29

Deutlich lassen sich hier aber auch verschiedene Gehaltsniveaus in den Arbeitsbereichen nachzeichnen. Leicht überdurchschnittlich stellt sich das Einstiegsgehalt für die AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen dar, wo beinahe jede/r vierte AbsolventIn mit mehr als 3.300 € in den Beruf einstieg (vgl. auch Tabelle 49), was mit dem oben dargestellten Befund korreliert, dass die AbsolventInnen in diesem Bereich überdurchschnittlich häufig ins mittlere Management einsteigen konnten. Der „Sozialbereichseffekt“ besteht hier in einem deutlich niedrigeren Gehaltsniveau²³: Ein Drittel der AbsolventInnen verdiente hier beim Berufseinstieg monatlich nur bis zu 1.700 € brutto für eine vollzeitige Beschäftigung, weitere 52% blieben unter 2.500 €. Verstärkt wird dieses Ungleichgewicht durch den in diesem Ausbildungsbereich relativ höheren Anteil von Personen, die aus Vollzeitstudien kommen.

²² Gleichzeitig ist darauf zu verweisen, dass sich diese Einkommensdifferenzen im Berufsverlauf verringern, und die Einkommensdynamiken im Kontext von Wechselprozessen etwas unterschiedlich verlaufen (vgl. Kapitel 3.2.2)

²³ Wenngleich hier zu berücksichtigen ist, dass diese Gruppe (Vollzeitbeschäftigte AbsolventInnen sozial- und gesundheitswissenschaftlicher Studiengänge) in absoluten Zahlen im Vergleich zu den anderen Ausbildungsbereichen relativ kleiner und dadurch etwas stärker zufallsbehaftet ist.

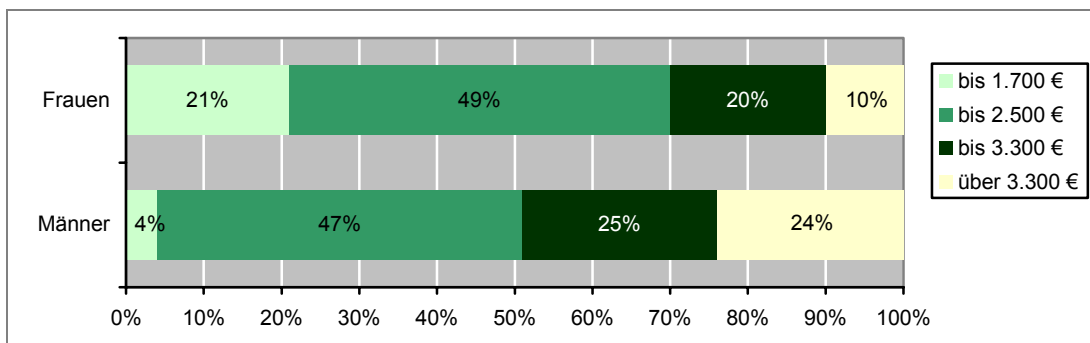
Abbildung 26: Einstiegsgehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 409, n miss = 35

Die *geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen* fallen ebenfalls deutlich aus und bleiben ebenso wie die bereichsspezifischen Gehaltsunterschiede über den Berufsverlauf hinweg bestehen (vgl. dazu Kapitel 3.2 sowie Tabelle 50f): Nur etwa die Hälfte der befragten Männer verdiente nach dem FH-Studium beim Berufseinstieg in eine Vollzeittätigkeit unter 2.500 € brutto, von den Frauen waren es 70%. In der obersten Einkommensklasse von 3.300 € und mehr finden sich hingegen nur 10% der Frauen, aber beinahe ein Viertel der Männer. Diese geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede bestehen deutlich im Bereich der Technik und der Wirtschaftswissenschaften²⁴.

Abbildung 27: Einstiegsgehalt, nach Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 430, n miss = 14

Insgesamt zeigen die Gehaltsvergleiche im Einstiegsjob der RespondentInnen also einen niedrigeren gehaltlichen Einstieg für Vollzeit-Studierende, der durch die bei berufsbegleitend Studierenden schon längerfristig bestehende Arbeitsmarktintegration und die damit verbundene Berufserfahrung sowie die in der Folge auch höheren

²⁴ In den sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Feldern ist aufgrund der geringen Anzahl von Männern keine verlässliche Analyse möglich; die wenigen Fälle deuten aber auf eine geschlechtsspezifisch weniger ungleiche Einkommensverteilung hin.

beruflichen Einstiegspositionen zu begründen ist. Im Verlauf der Berufstätigkeit kommt es hier tendenziell zu einer Angleichung der Einkommen (vgl. Kapitel 3.2.1). Darüber hinaus treten Einkommensnachteile von Frauen sowie von Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen zutage. Diese AbsolventInnengruppen verdienen mit dem gleichen – vollzeitigen – Stundenausmaß deutlich weniger als Männer bzw. AbsolventInnen anderer Ausbildungsbereiche.

Rückblickend die **Angemessenheit** der Ausbildung für die erste Arbeitsstelle betrachtend, konstatieren die RespondentInnen – parallel zu den Befunden von Hoyer/Ziegler (2002:71ff) – eher eine Überqualifikation bei ihrer ersten Arbeitsstelle denn eine Unterqualifikation. Fast drei Viertel beurteilen das Tätigkeitsniveau an ihrer ersten Arbeitsstelle ihrem Ausbildungsniveau als im Wesentlichen angemessen. Gut jede/r Fünfte (22%) fühlt sich jedoch eher überqualifiziert. Etwa 6% sehen sich eher unterqualifiziert, stehen also höheren beruflichen Herausforderungen gegenüber, als sie auf Basis ihrer Ausbildung als angemessen erachten würden (vgl. Tabelle 52f).

Insgesamt sehen sich die RespondentInnen für ihren Berufseinstieg nach Abschluss ihres Fachhochschulstudiums jedoch gut gerüstet. Die rückblickende Beurteilung des FH-Studiums hinsichtlich der Vermittlung der für den Berufseinstieg notwendigen Kompetenzen fällt insgesamt überwiegend positiv aus (vgl. auch Kapitel 4.1): Die Vorbereitung auf den Berufseinstieg beurteilen 88% mit sehr/eher gut, was ebenfalls im Wesentlichen den Ergebnissen von Hoyer/Ziegler (2002:76f) entspricht. Konkret die Vermittlung von Wissen bewerten im Rahmen der hier durchgeführten Befragung sogar 90% der AbsolventInnen sehr oder eher gut und die Vermittlung von Praxis 86%.

3.2 Aktuelle Beschäftigung der AbsolventInnen – Status Quo und berufliche Perspektiven

Von den RespondentInnen geben 96% an, aktuell berufstätig zu sein, oder anders formuliert: nur 22 der über 500 befragten Personen waren zum Befragungszeitpunkt nicht in Beschäftigung. Aus der Berufstätigkeit ziehen sich Frauen statistisch signifikant häufiger zurück, wobei sich diese in diesem Fall zu zwei Drittel in Karenz befinden – nur ein Mann führte an, derzeit in Karenz zu sein (vgl. Tabelle 54f). Nach wie vor sind zum Zeitpunkt der Befragung rund drei Viertel der RespondentInnen in Wien berufstätig.

Im Folgenden werden zunächst die Merkmale der beruflichen Position und des Einkommens für die aktuelle Arbeitsstelle der RespondentInnen dargestellt (vgl. Kapitel 3.2.1). Anschließend werden diese Merkmale mit jenen des ersten Arbeitsplatzes nach FH-Abschluss gegenübergestellt und die wesentlichen Entwicklungslinien nachgezeichnet (vgl. Kapitel 3.2.2). In Kapitel 3.2.3 schließlich geht es um die subjektiv wahrgenommenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der RespondentInnen.

3.2.1 Der aktuelle Arbeitsplatz

Im Fragebogen wurden bei allen RespondentInnen für den aktuellen Arbeitsplatz dieselben Merkmale erhoben wie für die erste Arbeitsstelle nach Abschluss des FH-Studiums (berufliche Position, Einkommen, Einschätzung der Angemessenheit, Arbeitszeit, Beschäftigungsform, Betriebsgröße). Hinsichtlich der Beschäftigungsform (vgl. Abbildung 22 sowie Tabelle 35), Betriebsgröße (vgl. Tabelle 39f) sowie der Ar-

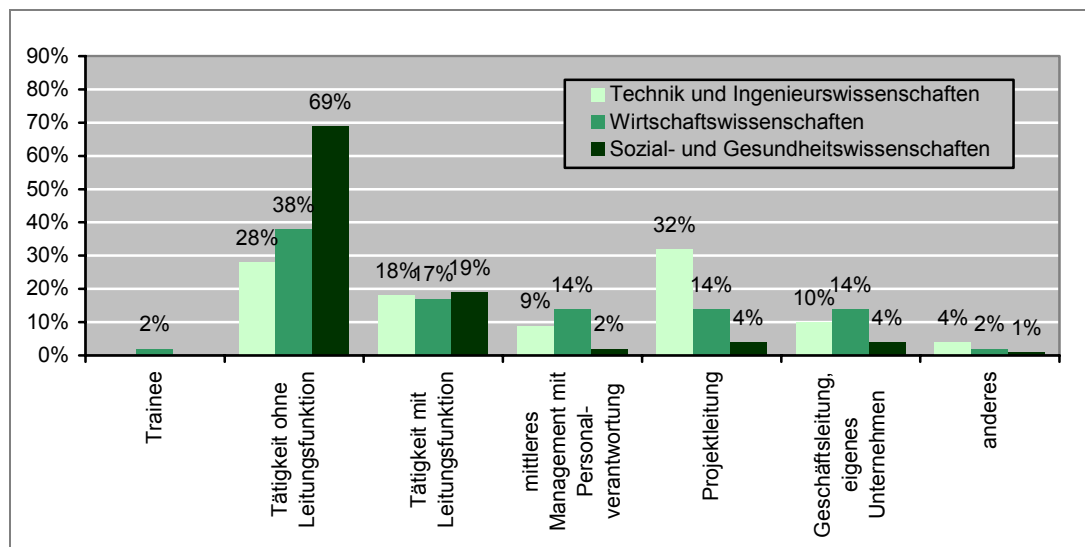
beitszeit (vgl. Tabelle 43f) zeigen sich kaum Abweichungen von der ersten Arbeitsstelle, weshalb diese Merkmale hier nicht weiter diskutiert werden.

Hinsichtlich der **beruflichen Position** am aktuellen Arbeitsplatz erweist sich weiterhin der Ausbildungsbereich als wesentlicher Einflussfaktor und es zeigen sich ebenso signifikante Zusammenhänge für den aktuellen Arbeitsplatz wie sie in Kapitel 3.1.3 für den ersten Arbeitsplatz aufgezeigt und mit dem Begriff des ‚Sozialbereicheffekts‘, überschrieben wurden.

Die folgende Abbildung zeigt – analog zu Abbildung 23 für den ersten Arbeitsplatz – die Verteilung der RespondentInnen auf die verschiedenen beruflichen Positionen in ihrer aktuellen Tätigkeit differenziert nach Ausbildungsbereich. Demnach üben an der aktuellen Arbeitsstelle SozialwissenschaftlerInnen zu 69% Tätigkeiten ohne und weitere 19% Tätigkeiten mit Leitungsfunktion aus. Der Anteil von TechnikerInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen in diesen beiden beruflichen Positionen ist deutlich niedriger, sie finden sich verstärkt in anderen Positionen wieder: für TechnikerInnen spielt die Funktion der Projektleitung am aktuellen Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle (32%), WirtschaftswissenschaftlerInnen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die verschiedenen beruflichen Positionen, was auf ein etwas breiteres Tätigkeitsspektrum in diesem Bereich verweist (vgl. Tabelle 46).

Im Vergleich insbesondere mit den RespondentInnen aus dem Bereich der Gesundheits- und Sozialwissenschaften ist jedoch zu berücksichtigen, dass jener Bereich der relativ jüngste ist und sich diese AbsolventInnen erst seit dem Studienjahr 2005/06 am Arbeitsmarkt bewegen (vgl. Kapitel 1). Zu vermehrten Veränderungen der beruflichen Position kommt es aber erst im längeren zeitlichen Lauf der Erwerbstätigkeit, wie in Kapitel 3.2.2 näher gezeigt wird.

Abbildung 28: Aktuelle berufliche Position, nach Ausbildungsbereich

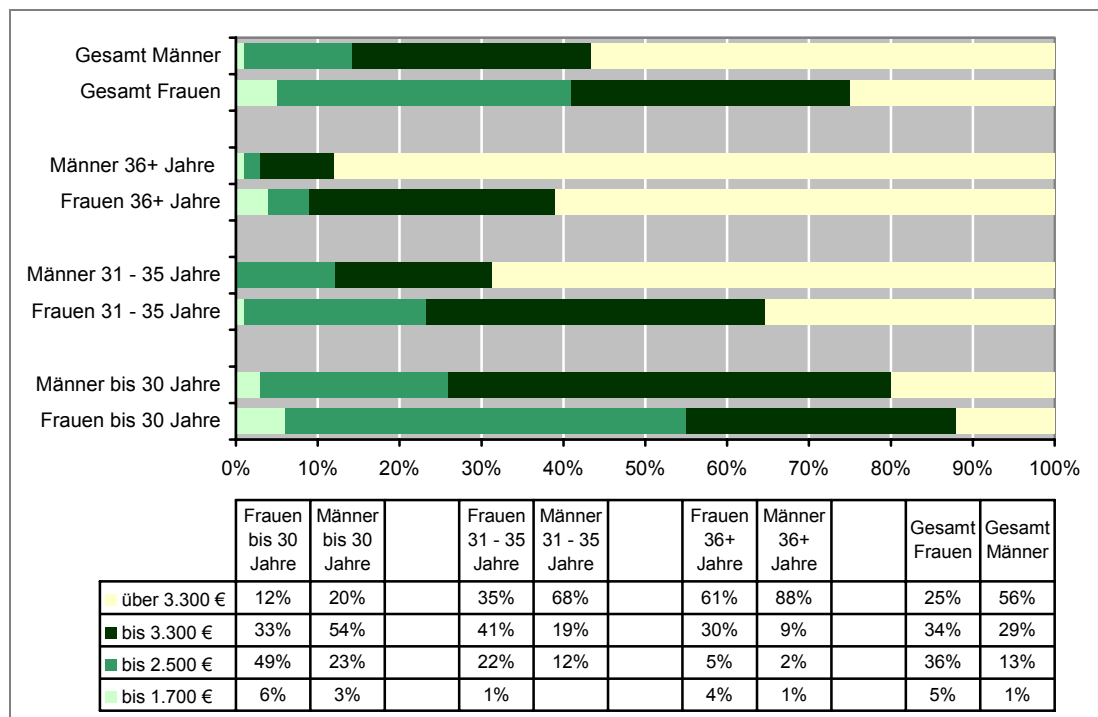


Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 394, n miss = 87

Bei der Beschreibung der **aktuellen Einkommenssituation**²⁵ der RespondentInnen ist vorzuschicken, dass das Alter und die Dauer der Berufstätigkeit bestimmende Faktoren für die Höhe des Einkommens sind und daher die Entwicklungsperspektive eine wichtige Rolle spielt (vgl. folgendes Kapitel).

Wie beim Einstiegsgehalt sind auch beim aktuellen Einkommen deutliche *geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen* festzustellen. Vergleicht man nur jene Fälle, die vollzeitbeschäftigt sind, verdient etwas mehr als die Hälfte aller männlichen Respondenten aktuell über 3.300 €, von den Frauen ist es nur jede Vierte. In die niedrigen Gehaltsklassen bis 2.500 € fallen über 40% der Frauen und nur etwa jeder siebte Mann. Bezieht man das aktuelle Alter in die Analyse ein (vgl. folgende Abbildung sowie Tabelle 56), zeigt sich eine ähnliche Einkommensschere in allen Altersklassen. In der jüngsten Altersgruppe (bis 30 Jahre) verdient die Hälfte der befragten Frauen, aber nur halb so viele Männer weniger als 2.500 €. Hingegen bezieht jeder 5. Mann, aber nur jede 8. Frau mehr als 3.300 € Bruttogehalt. In der ältesten Altersgruppe (über 35 Jahre) erhöht sich das Einkommensniveau für beide Geschlechter, die Differenzen zueinander bleiben aber genau so deutlich bestehen. Hier fallen beinahe 90% der männlichen Fachhochschul-Abgänger in die höchste Einkommenskategorie von über 3.300 €, aber weniger als zwei Drittel der weiblichen Absolventinnen.

Abbildung 29: Aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach aktuellem Alter; jeweils oberer Balken Männer, unterer Balken Frauen

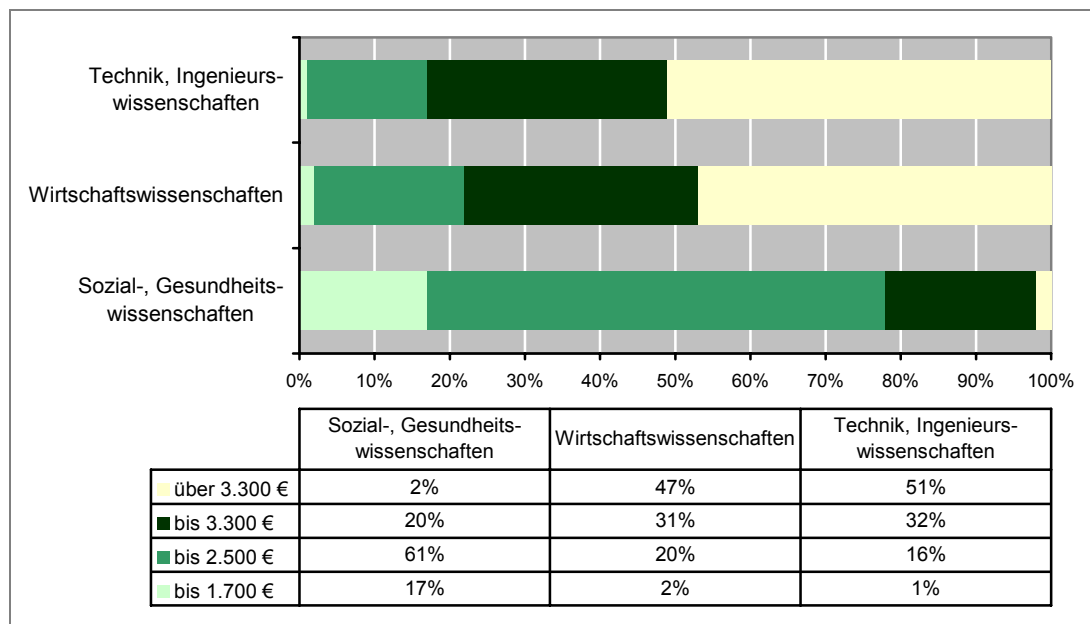


Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 394, n miss = 23

²⁵ Um die Arbeitszeiteffekte zu bereinigen wurden ausschließlich jene RespondentInnen einbezogen, die aktuell im Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung arbeiten.

Ein weiterer wesentlicher Faktor, der das Einkommen der befragten AbsolventInnen determiniert, ist der *Ausbildungs- bzw. Arbeitsbereich*. Wie bereits thematisiert, unterscheidet sich der Arbeitsmarkt für AbgängerInnen von gesundheits- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen deutlich von den Umgebungen ihrer technischen und wirtschaftswissenschaftlichen KollegInnen (Stichwort „Sozialbereichseffekt“²⁶). In der aktuellen Beschäftigung zum Befragungszeitpunkt verdienen mehr als drei Viertel der sozialwissenschaftlichen Fachhochschul-AbgängerInnen weniger als 2.500 € (vgl. Tabelle 49 sowie Tabelle 57).

Abbildung 30: Aktuelles Gehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 381, n miss = 36

3.2.2 Veränderungsprozesse im Berufsverlauf

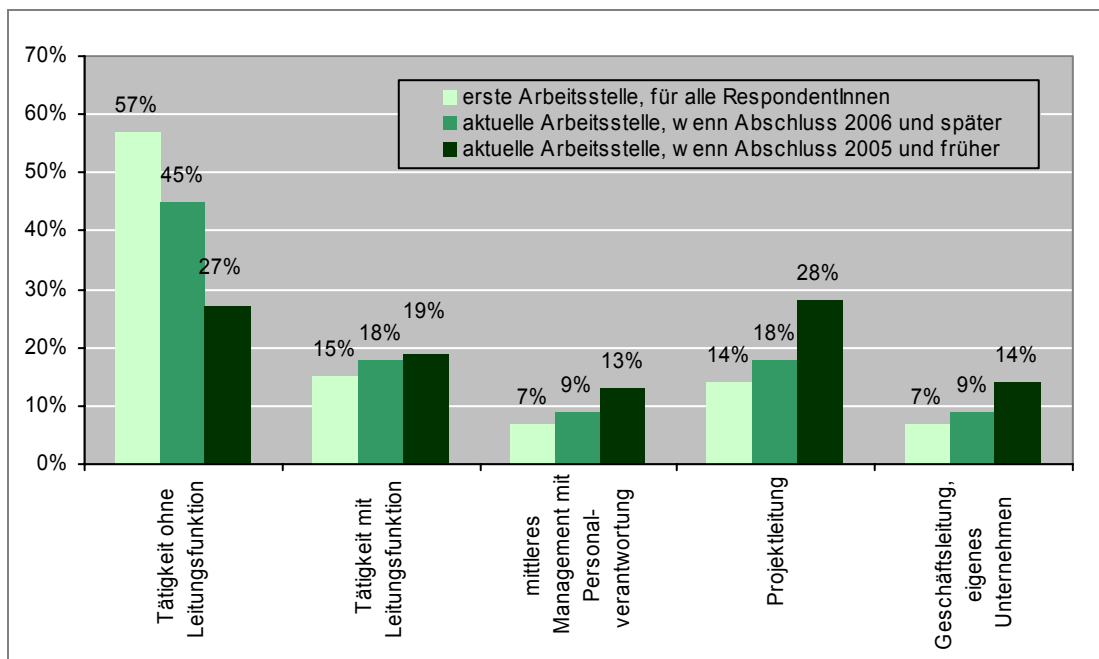
Um Aussagen über die berufliche Entwicklung der FH-AbsolventInnen treffen zu können, ist es aufschlussreich, die für den ersten und den aktuellen Arbeitsplatz beschriebenen Merkmale einander gegenüber zu stellen. Hierbei ist eine Differenzierung nach der Dauer der Erwerbstätigkeit seit Studienende einzubeziehen, da, wie beschrieben, die damit verbundene Berufserfahrung eine wesentliche Rolle bei der Besetzung von Positionen und letztlich auch bei der gehaltlichen Einstufung spielt.

So zeigen sich hinsichtlich der **beruflichen Positionen** berufliche Aufstiegsprozesse mit den Berufsjahren dahin gehend, als dass bei weiter zurückliegenden Abschlussjahrgängen mehr Verschiebungen in Richtung höherer Funktionen sichtbar werden. Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, fallen die Positionsveränderungen zwischen

²⁶ Hier ist nochmals aufgrund der bereits genannten Zusammenhänge der Einkommenshöhe mit der Dauer der Berufstätigkeit auf das relativ kurze Bestehen der sozial- und gesundheitswissenschaftlichen FH-Studiengänge zu verweisen. Darüber hinaus ist aufgrund der relativ kleineren Anzahl verwertbarer Fragebögen in diesem Segment (vgl. Fußnote 23) von einer etwas stärkeren Zufallsbehaftung auszugehen.

erster und aktueller Arbeitsstelle bei den RespondentInnen, die bereits 2005 und früher ihr FH-Studium abgeschlossen haben, stärker aus als bei den AbsolventInnen jüngerer Abschlussjahre (also 2006 und später) (vgl. auch Tabelle 58f). Die Einstiegspositionen sind bei diesen beiden Subgruppen sehr ähnlich und wurden in der Graphik daher zusammen als „erste Arbeitsstelle“ für alle gemeinsam dargestellt. Die aktuelle berufliche Position variiert hingegen stark, je nachdem, wie lange der Abschluss zurück liegt: in Tätigkeiten ohne Leitungsfunktionen, die für weit mehr als die Hälfte aller befragten AbsolventInnen ihre erste berufliche Position darstellte, sind von den jüngeren Abschlussjahren noch 45% beschäftigt, von den älteren nur noch knapp ein Viertel. Im Lauf der Berufsjahre haben Verschiebungen hin zu den anderen, höheren Positionen stattgefunden, in denen sich die Anteile erhöht, für die weiter zurückliegenden Abschlussjahre von vor 2005 sogar verdoppelt haben.²⁷ 18% der jüngeren Abschlussjahrgänge und 28% der weiter zurückliegenden sind aktuell beispielsweise in Projektleitungsfunktionen beschäftigt, eingestiegen sind auf dieser Tätigkeitsstufe hingegen nur 14% der RespondentInnen.

Abbildung 31: Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr



Quelle: I&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen erste Position n gesamt = 393, Fragebögen aktuelle Position n gesamt = 407 (jeweils ohne 'Trainees' und 'andere')

Interpretationshilfe: Der jeweils linke Balken zeigt die Verteilung der ersten beruflichen Positionen unter allen RespondentInnen, d.h. für 57% aller RespondentInnen war die erste Position nach FH-Abschluss eine Tätigkeit ohne Leitungsfunktion, für 15% war es eine Tätigkeit mit Leitungsfunktion, usw. Der jeweils mittlere Balken zeigt die Verteilung der beruflichen Position bei der aktuellen Tätigkeit in der Subgruppe derer, deren Abschluss erst 2006 oder später erfolgte, die sich also erst relativ kürzere Zeit am Arbeitsmarkt bewegt. Der jeweils rechte Balken zeigt die Verteilung der beruflichen Positionen bei der aktuellen Tätigkeit für die Subgruppe derer, die ihr FH-Studium 2005 oder früher beendeten, und damit mindestens gut drei Jahre berufstätig sind.

Differenziert nach *Ausbildungsbereichen* treten im Feld der Sozial- und Gesundheitswissenschaften die geringsten Verschiebungen hin zu höher qualifizierten Positionen auf, wobei hier allerdings zu berücksichtigen ist, dass dieser Ausbildungsbereich der relativ jüngste ist und erst seit dem Studienjahr 2005/06 AbsolventInnen

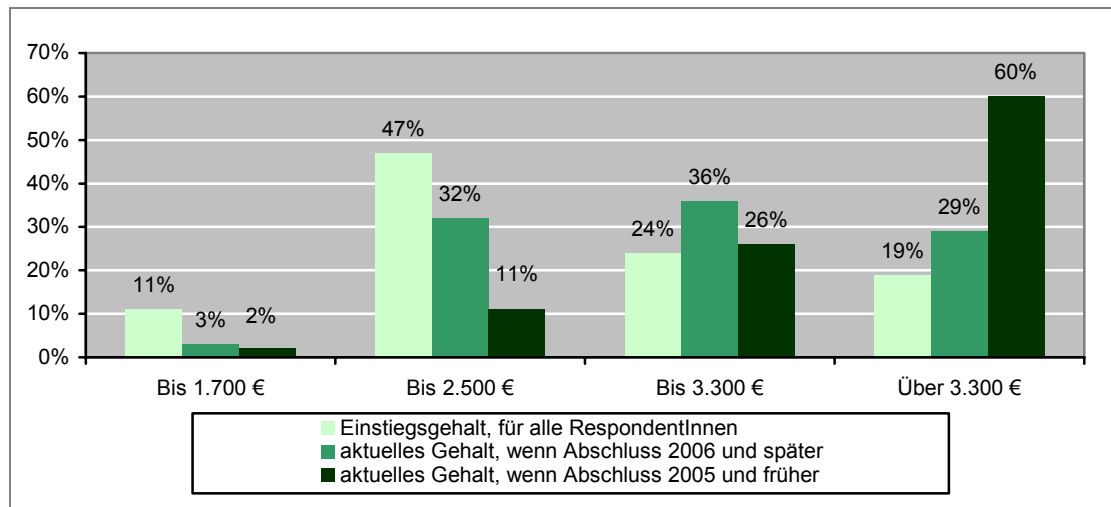
²⁷ Ausnahme: in Tätigkeiten mit Leitungsfunktion ist der Zuwachs relativ geringer.

dieses Bereichs berufstätig sind (vgl. Kapitel 1). Ein großer Anteil der RespondentInnen in diesem Feld verbleibt jedenfalls in Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion. Im Bereich der Wirtschaftswissenschaften fallen die Positionsverschiebungen auch eher gering aus, die befragten AbsolventInnen wechselten hier aus den Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion (-14 Prozentpunkte) ebenfalls vor allem in Tätigkeiten mit Leitungsfunktion. Am weitaus stärksten zeigen sich Positionsveränderungen im Bereich der Technik, hier tritt im Lauf der längeren Berufstätigkeit vor allem eine Verschiebung hin zu Projektleitungsfunktionen ein. Fokussiert man auf die Abschlussjahrgänge von 2005 und früher, fällt der Anteil von anfänglich zwei Dritteln in Einstiegs-Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion um 42 Prozentpunkte auf nur noch ein Viertel hinsichtlich der aktuellen Tätigkeit. Hingegen Projektleitungen haben aus dieser Kohorte in ihrer heutigen Arbeitsstelle 40% inne, das sind um 22% mehr als in Bezug auf die erste Stelle (vgl. auch Abbildung 23 sowie Tabelle 59ff).

Zentral interessiert in der Verlaufsperspektive die **Entwicklung des Einkommens**. Generell gilt, wie bereits in Kapitel 3.2.1 angedeutet: je *älter* die RespondentInnen und je *länger ihr FH-Abschluss zurück* liegt, umso höher ist ihr aktuelles Einkommen (vgl. Tabelle 62 sowie Tabelle 63).

Wie berufliche Positionsaufstiege steht auch die Einkommensentwicklung in starkem Zusammenhang mit der Dauer der Berufstätigkeit seit Abschluss des FH-Studiums (vgl. Tabelle 64). Stellt man die Einstiegs- und aktuellen Einkommen der RespondentInnen wieder in Abhängigkeit davon dar, wie lange der FH-Abschluss jeweils zurückliegt (Abschlussjahrgänge 2006 und später vs. 2005 und früher), zeigt sich deutlich die Verschiebung von den niedrigen hin zu der höchsten Einkommensklasse mit Fortdauer der Berufstätigkeit. Die Verteilung der Einstiegsgehälter ist in den beiden Subgruppen wieder sehr ähnlich und wird daher zusammen dargestellt. Dieses Einstiegsgehalt liegt nur für jede/n Fünften bereits über 3.300 €. In der Gruppe jüngerer Abschlussjahre erzielt hingegen beinahe jede/r Dritte ein solches Gehalt, bei den Personen, die ihr Studium bereits 2005 oder früher abschlossen, sind es 60%. Demgegenüber sinkt der Anteil derer in den beiden niedrigsten Einkommensklassen (unter 2.500 €) mit längerer Berufstätigkeit: von 58% bezogen auf das Einstiegsgehalt, auf 35% von den jüngeren Jahrgängen und schließlich auf 13% bei den weiter zurückliegenden Abschlussjahren.

Abbildung 32: Einstiegsgehalt und aktuelles Gehalt nach Abschlussjahr (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 393; nur Fälle, die vollständige Angaben zu Einstiegs- und aktuellem Gehalt machten;
 Interpretationshilfe: Der jeweils linke Balken zeigt die Verteilung der Einstiegsgehälter auf die Einkommensklassen unter allen RespondentInnen, d.h. 11% aller RespondentInnen verdienen in ihrer ersten Tätigkeit nach FH-Abschluss unter 1.700 EUR, 47% lukrierten 1.700 EUR bis 2.500 EUR, usw. Der jeweils mittlere Balken zeigt die Verteilung der Gehälter in der aktuellen Tätigkeit in der Subgruppe derer, deren Abschluss erst 2006 oder später erfolgte, die sich also erst relativ kürzere Zeit am Arbeitsmarkt bewegt. Der jeweils rechte Balken zeigt die Verteilung der Gehälter in der aktuellen Tätigkeit für die Subgruppe derer, die ihr FH-Studium 2005 oder früher beendeten, und damit mindestens gut drei Jahre berufstätig sind.

Diese Einkommensentwicklung im Lauf der Berufstätigkeit verläuft dabei für *Männer* dynamischer, also die Verschiebung hin zu höheren Einkommen mit Fortdauer der Berufstätigkeit ist für die befragten Männer weitaus deutlicher als für die Frauen, und sie verzeichnen rascher größere Einkommenszuwächse. Ausgehend von einem Einstiegsgehalt, wo nur 10% der Frauen, aber 24% der Männer in die oberste Einkommensklasse von über 3.300 € brutto fallen, wächst dieser Anteil in der Gruppe derer, die 2006 und später abgeschlossen haben, bei den Frauen auf 15%, bei den Männern bereits auf 38% an. In der Gruppe derer mit früheren Abschlüssen (2005 und davor), erreicht die Gehaltsverteilung bei den Frauen in etwa jene Verteilung, die Männer der jüngeren Abschlussjahrgänge aufweisen, während von diesen mehr als zwei Drittel bereits in der obersten Einkommensklasse zu finden sind.

Im Vergleich der *Ausbildungsbereiche* nehmen die Sozial- und GesundheitswissenschaftlerInnen aufgrund des stark unterdurchschnittlichen Gehaltsniveaus eine Sonderrolle ein. Im Vergleich der beiden anderen Bereiche zeigen sich hingegen keinerlei Unterschiede, die Steigerung der Einkommen mit Dauer der Berufstätigkeit verläuft bei TechnikerInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen in der gleichen Form (vgl. Tabelle 65ff).

Hinsichtlich des Einstiegsgehalts wurde die *Organisationsform des Studiums* (Vollzeit vs. berufsbegleitend) als wesentliche Determinante identifiziert (vgl. Kapitel 3.1.3). Der Einfluss dieses Merkmals auf die Einkommenshöhe nimmt mit der Dauer der Berufstätigkeit jedoch klar ab (vgl. Tabelle 68f). So zeigt sich für die jüngeren Abschlussjahrgänge (2008-2009 sowie 2006-2007) ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen der Höhe des aktuellen Einkommens und der Organisationsform – AbsolventInnen berufsbegleitender Studien erzielen hier klar höhere Einkommen. Diese Einkommensdifferenz geht zurück, wenn man die AbsolventInnen der Ab-

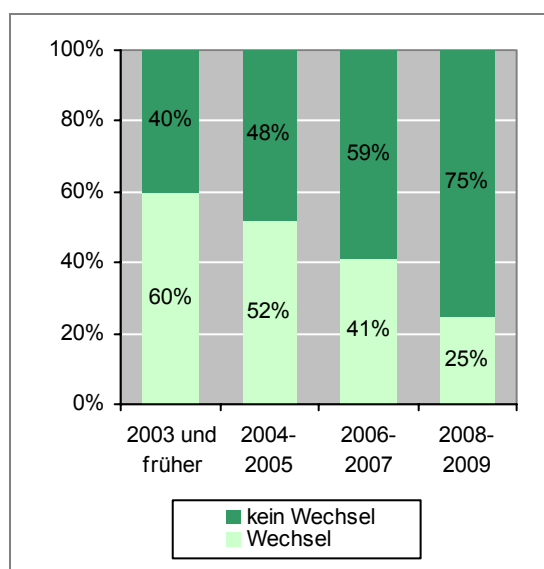
schlussjahre 2004-2005 vergleicht, und bei noch länger zurück liegenden Abschlüssen ist diese Differenz nicht mehr statistisch signifikant. Die beruflichen Karrieren dieser beiden Gruppen – gemessen am Indikator Einkommen – gleichen sich somit im Laufe der Jahre aneinander an.

Schließlich ist auch noch die Einschätzung der **Angemessenheit** des Tätigkeitsniveaus für die Ausbildung und Berufserfahrung zwischen erster und aktueller Arbeitsstelle zu vergleichen (vgl. Tabelle 53 sowie Tabelle 75). Hierbei ist festzustellen, dass der Anteil derer, die ihr Tätigkeitsniveau ihrer FH-Ausbildung und Berufserfahrung als angemessen bewerten, im Lauf der Berufslaufbahn tendenziell ansteigt. In der beruflichen Position an ihrem ersten Arbeitsplatz hat sich noch gut jede/r fünfte Befragte tendenziell unterfordert gefühlt und das Tätigkeitsniveau als unter dem Ausbildungsniveau verortet. Über ihre aktuelle Tätigkeit sagt das nur noch etwa jede/r Siebte. Interessanterweise besteht in beiden Fällen eine konstant große Gruppe von 6%, die sich in ihrer Tätigkeit eher überfordert fühlen.

Unabhängig von den aus den Angaben zu erster und aktueller Arbeitsstelle ableitbaren Ergebnissen zu beruflichen Veränderungen wurde im Fragebogen auch explizit nach **Arbeitsplatzwechseln** gefragt. Seit ihrer ersten Arbeitsstelle nach Abschluss des FH-Studiums hat demnach rund die Hälfte der RespondentInnen (46%) einen solchen Wechselprozess hinter sich. Dieser Anteil und auch die Anzahl der Wechselprozesse nehmen erwartungsgemäß bei AbsolventInnen früherer Abschlussjahre signifikant zu, also in jenen Gruppen, die bereits längere Zeit berufstätig sind. Mit anderen strukturellen Merkmalen zeigen sich hier keine Zusammenhänge. Es kann also von keiner erhöhten Wechseldynamik beispielsweise in den verschiedenen Ausbildungs- und Arbeitsbereichen oder bei einem der Geschlechter ausgegangen werden (vgl. Tabelle 70f).

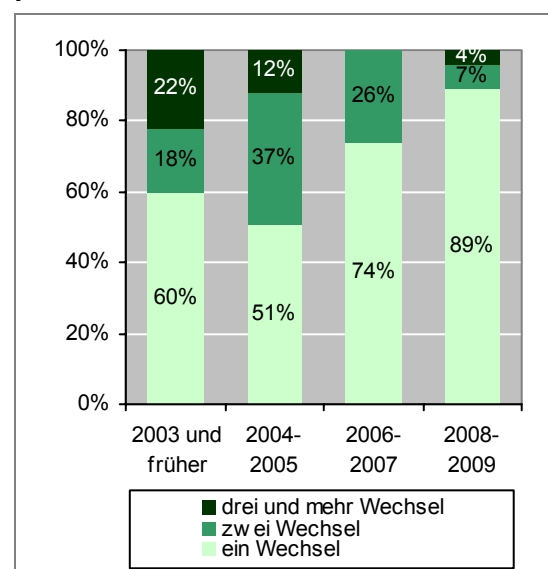
Abbildung 33: Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel, nach Abschlussjahr der FH-Ausbildung

Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel



Fragebögen n gesamt = 505, n miss = 3

Wenn Wechsel: Anzahl der Arbeitsplatzwechsel



Fragebögen n gesamt = 216, n miss = 12

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe

Bei diesen Wechselprozessen wird die Nachfrage nach den Qualifikationen und Berufserfahrungen von Seiten des Arbeitsmarkts in noch stärkerem Ausmaß positiv eingeschätzt wie beim Berufseinstieg (vgl. Kapitel 3.1.1): Als (eher) gefragt empfanden ihre Qualifikationen 78% der RespondentInnen beim Einstieg, 89% erlebten eine solche Nachfrage im Zuge beruflicher Wechsel. Demgegenüber verneinten 11% die Nachfrage beim Berufseinstieg, in Wechselprozessen sind dies nur noch 6% (vgl. Tabelle 22 sowie Tabelle 72). Hier spiegelt sich zu einem gewissen Grad die von den Personalverantwortlichen häufig betonte Wichtigkeit von Berufserfahrung wider. Werden die im Rahmen einer Ausbildung erworbenen Kompetenzen erst um die berufliche Erfahrung ergänzt, erleben die AbsolventInnen eine stärker positive Nachfrage nach ihren Kompetenzen denn zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn.

3.2.3 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven

Diese Tendenz setzt sich in einer relativ positiven Einschätzung künftiger beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten fort. Vom heutigen beruflichen Status Quo aus blicken die befragten FachhochschulabsolventInnen insgesamt sehr positiver Dinge in ihre Zukunft, denn insgesamt 93% von ihnen schätzen ihre künftigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren sehr oder eher positiv ein. Dabei zeigen sich nur leichte Unterschiede einerseits nach Geschlecht: Männer sehen für ihre Zukunft etwas stärker positive Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Tabelle 76). Andererseits nach Ausbildungsbereich: Sozial- und GesundheitswissenschaftlerInnen erleben subjektiv relativ schlechtere berufliche Perspektiven (vgl. Tabelle 77). Keinerlei Unterschiede zeigen sich allerdings nach Abschlussjahrgängen, sodass von keinen systematisch schlechter werdenden subjektiv erlebten Entwicklungsmöglichkeiten ausgegangen werden.

Statistisch signifikant ist allerdings die Verschiedenheit der Einschätzungen von AbsolventInnen von Vollzeit-Studiengängen gegenüber ihren KollegInnen aus berufs begleitenden Studien (vgl. Tabelle 78). Dabei zeigen erstere eine optimistischere Einschätzung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, während letztere zu einem doppelt so hohen Anteil (11% gegenüber 5%) von weniger oder nicht guten Entwicklungsmöglichkeiten ausgehen. Hier könnten die längere Berufstätigkeit und das höhere Alter von AbsolventInnen berufs begleitender Fachhochschulstudien und die damit verbundene berufliche Erfahrung – vielleicht auch schwierigerer Phasen – zu einer eher pessimistischen Sicht beitragen.

Befragt nach dem Beitrag ihres FH-Studiums zu beruflichen Aufstiegschancen zeigt sich, dass die Befragten ihrer Ausbildung hier ein relativ gutes Zeugnis ausstellen. 88% schätzen ihr FH-Studium hinsichtlich der damit verbundenen beruflichen Aufstiegschancen sehr oder eher gut ein – was auch im Vergleich mit anderen retrospektiv zu beurteilenden Faktoren eine relativ gute Bewertung darstellt (vgl. Kapitel 4.1)

4 Wertigkeit und Bedarfsorientiertheit der Fachhochschulausbildung

Wertigkeit und Bedarfsorientiertheit der Fachhochschulausbildung fokussiert im Zusammenhang der vorliegenden Studie auf die Frage, ob mittels der Fachhochschulausbildung eine hochwertige und zukunftssträchtige Qualifizierungsmöglichkeit angeboten wird, die den AbsolventInnen gute Arbeitsmarkt Voraussetzungen bietet und – aus Sicht der ArbeitgeberInnen – einen wesentlichen Beitrag zur Abdeckung ihres Fachkräftebedarfs leistet.

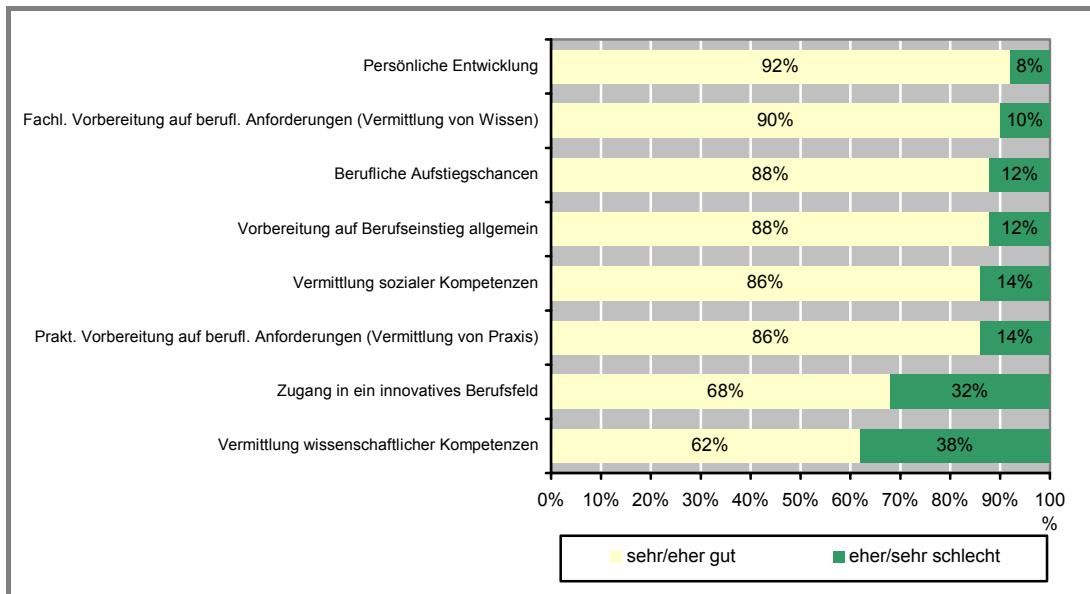
In Form geschlossener und offener Fragenstellungen wurden hier die Einschätzungen der AbsolventInnen erhoben. Ebenso wurden die befragten Personalverantwortlichen und PersonalvermittlerInnen um eine Bewertung der Stärken und der Schwächen der Fachhochschulausbildung gebeten.

In diesem Kapitel werden diese verschiedenen Perspektiven aufbereitet. Dabei beschäftigen sich die ersten beiden Abschnitte mit der Perspektive der AbsolventInnen und beruhen auf den Ergebnissen der schriftlichen Fragebogenerhebung sowie der mündlichen berufsbiographischen Interviews. In Kapitel 4.3 schließlich wird der Blickwinkel der befragten 16 Wiener Betriebe eingenommen und es werden die Wahrnehmungen und Einschätzungen der befragten Personalverantwortlichen zu den Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung bzw. der FH-AbsolventInnen erörtert.

4.1 Retrospektive Einschätzung der Wertigkeit der Fachhochschulausbildung aus Sicht der AbsolventInnen

Die RespondentInnen der schriftlichen Befragung wurden um eine Beurteilung des Wertes der Fachhochschulausbildung vor dem Hintergrund ihrer Berufserfahrung gebeten. Dies erfolgte entlang einiger vorgegebener Kategorien. Dabei zeigt das Ergebnis, dass nahezu alle Aspekte sehr positiv beurteilt werden, d.h. rückblickend eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Ausbildung vorliegt (siehe auch Tabelle 85ff). Das betrifft sowohl die persönliche Entwicklung, die Vorbereitung auf die beruflichen Anforderungen, den Erwerb sozialer Kompetenzen wie auch die Einschätzung der beruflichen Aufstiegschancen. Vergleichsweise kritisch fällt die rückblickende Bewertung lediglich in zwei Bereichen aus: die Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen und betreffend des Zugangs in ein innovatives Berufsfeld. In diesen Bereichen urteilen rund 35% mit eher oder sehr schlecht.

Abbildung 34: Retrospektive Einschätzung der Fachhochschulausbildung



Quelle: L&R Datafile 'FachsschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt Grundlage = 516, n miss = zwischen 9 und 20

Auffallend ist, dass die Ergebnisse ein ziemlich einheitliches Meinungsbild widerspiegeln. Nur vereinzelt zeigen sich in den verschiedenen Subgruppen signifikant unterschiedliche Einschätzungen (siehe auch Tabelle 85ff). Dies betrifft vor allem die Frage der beruflichen Aufstiegschancen: Hier schätzen ehemalige Studierende der Sozial- und Gesundheitswissenschaften ihre Perspektiven massiv schlechter ein als jene der anderen Ausbildungsbereiche. Während von den befragten TechnikerInnen 13% und von den WirtschaftswissenschaftlerInnen 8% sehr oder eher schlechte berufliche Aufstiegschancen sehen, trifft dies auf 47% der Sozial- und GesundheitswissenschaftlerInnen zu.

Daneben sehen auch Frauen verringerte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gegeben (17% ‚eher oder sehr schlecht‘ vs. 9% bei Männern). Detailanalysen nach Geschlecht *und* Studienrichtung sind auf Grund der zugrunde liegenden Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren. Das Ergebnis würde jedenfalls darauf hindeuten, dass dieser geschlechtsspezifische Effekt nicht auf die vergleichsweise höhere Präsenz von Frauen in sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Studien zurückzuführen ist, da in diesem Ausbildungsbereich kein Unterschied in der Einschätzung der beruflichen Perspektiven zwischen Frauen und Männern vorliegt.

Neben dem Ausbildungsbereich und dem Geschlecht bestehen auch altersspezifische Unterschiede. Jüngere RespondentInnen und AbsolventInnen der letzten beiden Jahre äußern sich kritischer betreffend ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Möglicherweise beeinflusst hier die derzeit angespannte Arbeitsmarktsituation die Einschätzung.

4.2 Zentrale Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung – die Sicht der AbsolventInnen

Zusätzlich zu der im vorigen Kapitel dargestellten Fragestellungen wurden die RespondentInnen vor dem Hintergrund ihres bisherigen Berufsverlaufs um eine Einschätzung der drei wesentlichen Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung gebeten. Diese Fragestellung war bewusst offen formuliert und sollte den RespondentInnen Raum geben, die für sie vorrangigen Themen in diesem Kontext anzusprechen. Thematisiert werden hier somit nur jene Aspekte der Fachhochschulausbildung, die für die Befragten besondere Bedeutung haben – im positiven wie im negativen Sinn.

Die Antworten wurden in einem umfassenden Analyseschritt zu übergeordneten Kategorien gruppiert. Dabei stellte sich heraus, dass sowohl positive Nennungen (bspw. „guter Wissens-Mix aus diversen Bereichen“) als auch negative Nennungen (bspw. „wenig inhaltliche Vertiefung“) ein und derselben übergeordneten Kategorie zugeordnet werden können (hier: „Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen“). Auf diese Weise wurden die von den Befragten angegebenen Stärken und Schwächen also zu derartigen Kategorien verdichtet, die in positiver oder negativer Ausformung auftreten können und dies auch tun. Diese Kategorien lassen sich sodann statistisch als „Stärken“ und „Schwächen“ darstellen (vgl. Kapitel 4.2.1) und auch nach Untergruppen differenziert analysieren (vgl. Kapitel 4.2.2f).

Diese Kategorien als die verdichteten Ergebnisse aus der offenen Fragestellung nach Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung können in Folge nicht mit der in Kapitel 4.1 dargestellten geschlossenen Fragestellung nach der retrospektiven Bewertung verschiedener (im Fragebogen vorgegebener) Aspekte direkt verglichen werden; vielmehr erweitern und differenzieren sie den Einblick in die retrospektive Beurteilung der Fachhochschulausbildung. So nimmt beispielsweise die persönliche Entwicklung, die im Rahmen der geschlossenen Fragestellung von 92% als sehr oder eher gut beurteilt wurde, in der offenen Frage nach den subjektiv wahrgenommenen Stärken eine deutlich geringere Rolle ein.

Die Analyse zeigt, dass die zentralen **Stärken** der Fachhochschulausbildung in der ‚Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen‘ gesehen werden: 51% aller RespondentInnen, die im Rahmen dieser Frage Stärken der FH-Ausbildung benannten, formulierten positive Aspekte, die dieser Kategorie zugeordnet werden können. Eine ebenfalls große Stärke liegt in der gegebenen ‚Praxisorientierung und -nähe‘ der Ausbildung (35% der RespondentInnen mit Nennungen in dieser Kategorie) sowie im Erwerb von sozial-kommunikativen Kompetenzen (20% der RespondentInnen mit Nennungen in dieser Kategorie) (siehe Abbildung 35, sowie Tabelle 79ff).

Die größte Stärke, die ‚Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen‘, wird gleichzeitig auch als wesentliche **Schwäche** (45%) der Ausbildung gesehen. Daneben werden Schwächen vor allem in der Organisation des Studiums (23%) und im Bereich des wissenschaftlich-theoretischen Arbeitens (19%) verortet.

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse auf Gesamtebene im Überblick diskutiert. Gruppenspezifische Unterschiede in den Einschätzungen werden in den nachfolgenden Kapiteln näher thematisiert. Unterschiede zeigen sich dabei vor allem in Bezug auf die Organisationsform des Studiums, und auch nach Ausbildungsbereichen liegen teils divergierende Einschätzungen vor. Demgegenüber spielt die Kate-

gorie Geschlecht keine wesentliche Rolle, d.h. Frauen und Männer sehen weitgehend ähnliche Stärken und Schwächen in der FH-Ausbildung gegeben.

4.2.1 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Überblick

Wie bereits erwähnt zeigt sich, dass die wesentliche Stärke auch als zentrale Schwäche thematisiert wird (vgl. Abbildung 35). Die **Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen** wird als Stärke vor allem in Bezug auf spezifische Ausbildungsinhalte bzw. Lernfächer und insbesondere auch betreffend der Kombination verschiedener Wissensbereiche thematisiert. Nennungen wie beispielsweise „guter Wissens-Mix aus diversen Bereichen“ (Abs.-Fragebogen Nr. 206, w_vz_wirtschaft) oder „Balance zwischen Technik und Wirtschaftskompetenz“ (Abs.-Fragebogen Nr. 174, m_vz_technik) stehen exemplarisch hierfür. Demgegenüber werden in diesem Bereich aber auch Schwächen verortet, weil einzelne Lehrinhalte nicht vermittelt wurden, die Lerninhalte nicht immer *state of the art* waren oder eine mangelnde inhaltliche Vertiefung bestand. Eine breite, vielseitige und universelle Ausbildung wird auf der einen Seite als Mehrwert gesehen, gleichzeitig in Bezug auf den Erwerb fachlich-methodischer Kompetenzen auch als Defizit, weil mit dieser Breite, so Teile der RespondentInnen, eine teils mangelnde Tiefe der Wissensvermittlung einhergeht. Etwa dann, wenn beispielsweise eine Technikerin meint, dass die Kombination von Technik und Wirtschaft am Arbeitsmarkt sehr gefragt ist, man hier auf der FH eine breite Ausbildung erhalte, gleichzeitig hält sie aber auf Seiten der Schwäche der Ausbildung fest: „breites Fundament bedeutet wenig Spezialwissen“ (Fragebogen Nr. 160, w_bb_technik).

In Bezug auf die **Praxisorientierung und -nähe** der Ausbildung werden hingegen kaum Schwächen in der Ausbildung gesehen. Hier überwiegt bei den Befragten ein positives Meinungsbild. Diese Kategorie ‚Praxisorientierung und -nähe der Ausbildung‘ wurde im Rahmen dieser Auswertung gesondert von den expliziten Nennungen von ‚Praktika/Praxissemestern‘ gebildet. Dahinter steht die Erfahrung, dass das Praktikum gerade auch in den persönlichen Gesprächen mit AbsolventInnen und ArbeitgeberInnen nochmals deutlich getrennt wurde von der Art und Weise der Wissensvermittlung an den Fachhochschulen. Hier werden häufig die Praxisorientierung, die berufspraktischen Ausbildungselemente, die anwendungs- und umsetzungsorientierte Wissensvermittlung als Stärke hervorgehoben. Exemplarisch am Beispiel der Sozialarbeit: „Praxisbezug meint nicht nur die theoretischen Zugangsfragen wie: wie entsteht Armut, warum entsteht Armut etc, sondern was kann man dagegen tun, wie geht man damit um“ (W_bb_soziales). Das Praktikum selbst hingegen ist eine strukturelle Vorgabe im Rahmen des Studienplans, was als ein weiteres wesentliches Element zur Gewährleistung des Praxisbezuges der Ausbildung zu sehen ist. Letzteres wird von 8% der Befragten explizit als Stärke gesehen. Kritisches Feedback liegt hier nur vereinzelt vor. So wird in Einzelnennungen eine längere Dauer oder besserer Betreuung der Praktika angeregt.

Der Erwerb von **sozial-kommunikativen Kompetenzen** (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstpräsentation) ist, wie bereits erwähnt, eine weitere wesentliche Stärke der Ausbildung. Schwächen werden auch hier lediglich vereinzelt gesehen.

16% der Befragten sehen den Erwerb von **aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenzen** als Stärke ihrer Ausbildung. Darunter wurden alle Nennungen subsu-

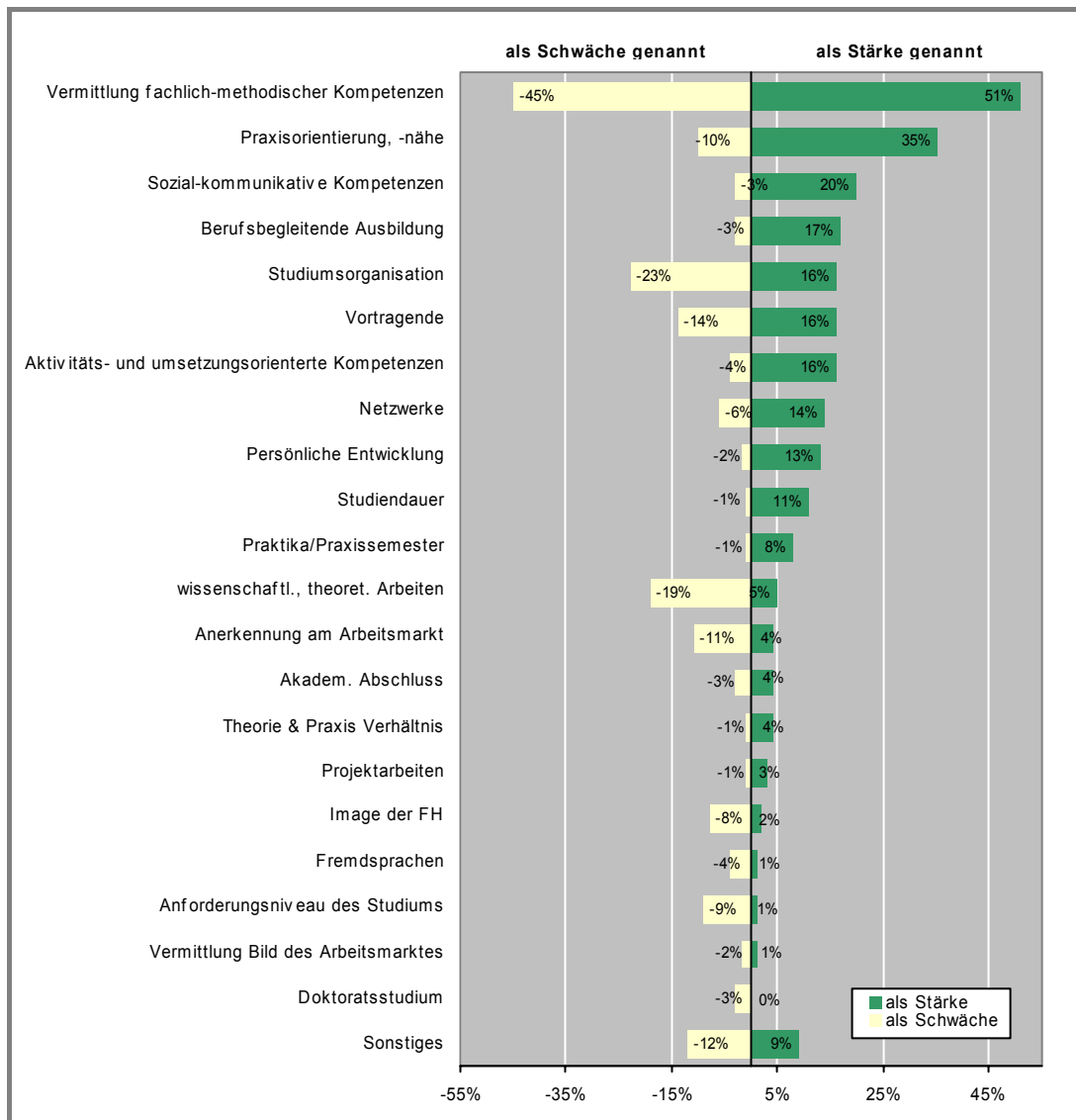
miert, die auf die Fähigkeit verweisen, aktiv und gesamtheitlich zu handeln und dieses Handeln auf die Umsetzung von Absichten, Vorhaben und Plänen zu richten. Konkret handelt es sich dabei in erster Linie um die Fähigkeit, selbstständig und -organisiert zu handeln, aber auch Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen sind Kompetenzen, die in diesem Kontext eine Rolle spielen.

Die Vortragenden und die Studiumsorganisation werden ebenfalls von 16% auf Seiten der Stärken der Ausbildung angeführt. Im Gegenzug zu den zuletzt oben genannten Kategorien zeigt sich hier jedoch eine deutlich unterschiedlichere Einschätzung. Beide Kategorien sind auch auf Seiten der Schwächen relativ wichtig.

Bei den **Vortragenden** werden Qualitätsunterschiede thematisiert, d.h. einzelne LektorInnen werden als sehr gut, insbesondere weil praxisrelevantes Wissen vermittelnd, andere als eher schlecht beurteilt. So meinte beispielsweise eine Absolventin eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiengangs: „teilweise Vortragende aus der Wirtschaft, die praxisnahe unterrichten und gleich Kontakte bilden“ stehen „teilweise unmotivierte(n) Lektoren, die nach der Arbeit noch unterrichten und kein Wissen vermitteln, sondern alle einfach durchlassen“ gegenüber (Fragebogen Nr. 313, w_bb_wirtschaft). Darüber hinaus wurden auch mehrfach die mangelnden didaktischen Fähigkeiten der Vortragenden aus der Praxis thematisiert.

Die **Organisation des Studiums** wird von 23% als Schwäche, von 16% als Stärke beschrieben. Sowohl bei den Schwächen als auch bei den Stärken findet sich eine breitgefächerte Palette an Antworten. Die Stärken werden etwa in klaren Strukturen, überschaubaren Größen der Lerngruppen, einer Dienstleistungsorientierung der Studiengangleitung oder einer guten Organisation allgemein gesehen. Die Vorgabe eines fixen Stundenplans oder die Anwesenheitspflicht werden auf Seiten der Stärken vereinzelt genannt, sind jedoch deutlich häufiger Anlass zur Kritik. Unter dem Schlagwort ‚verschultes System‘ werden auch die mangelnde Möglichkeit der Belegung von Frei- oder Zusatzfächern angeführt, die zu geringe Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten oder auf die Vereinbarkeit mit beruflichen Terminen bei jenen, die das Studium berufsbegleitend absolvieren. Darüber hinaus werden auch, wie bereits in der österreichweiten Untersuchung aus dem Jahr 2002 (vgl. Hoyer/Ziegler 2002: 112ff), Schwächen in der Abstimmung der Lehrveranstaltungsinhalte und betreffend der Lehrunterlagen formuliert. Insgesamt steht die Kritik an der Organisation des Studiums dabei in keinem Zusammenhang mit dem Abschlussjahr der AbsolventInnen – lag der Anteil jener, die hier Schwächen artikulierten, in den Abschlussjahrgängen 2007 und früher bei rund 20%, sehen 32% der AbsolventInnen der Jahre 2008 und 2009 Schwächen in der Studienorganisation gegeben.

Abbildung 35: Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'FachscolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt Grundlage = 516; Die Kategorie ‚Sonstiges‘ subsumiert unterschiedliche Einzelnennungen. Auf Seiten der Stärken beispielsweise die Möglichkeit für Auslandsaufenthalte, die FH-Ausbildung als gute Basis für weitere Fortbildungen etc. Als Schwächen wurden u.a. persönliche Überforderung oder mangelnde Unterstützung bei der Arbeitssuche genannt. *Interpretationshilfe:* Aspekte, die der Kategorie „Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen“ zuzuordnen sind, werden von 45% der RespondentInnen als Schwäche angesprochen, von 51% als Stärke.

Weitere Stärken, die von mindestens 10% der RespondentInnen genannt wurden, sind der Aufbau von **Netzwerken** zu KollegInnen, aber vor allem auch in Richtung ArbeitgeberInnen (14%), die Möglichkeit zur **persönlichen Entwicklung** (13%) sowie die vorgegebene und absehbare **Studiendauer** (11%). Darüber hinaus führten 17% der Befragten die **Möglichkeit des berufsbegleitenden Studiums** als Stärke der Fachhochschulausbildung an. Letzteres ist ein Faktor, der primär von AbsolventInnen dieser Studienorganisationsform genannt wurde (siehe Kapitel 4.2.2).

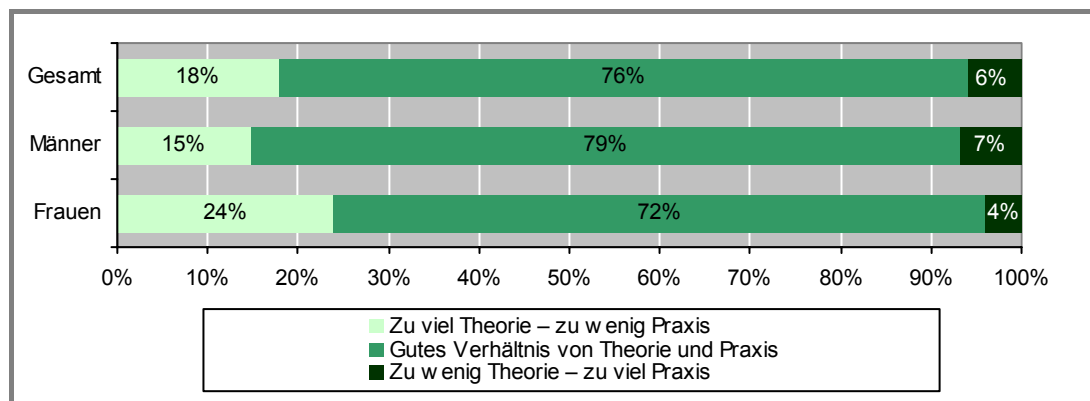
Auf Seiten der Schwächen sind neben den bereits thematisierten Aspekten noch folgende Faktoren als vergleichsweise gewichtig anzuführen. Knapp jede/r Fünfte (19%) sieht im Bereich **wissenschaftlich-theoretischer Arbeiten** eine Schwäche

der Fachhochschulausbildung gegeben. Mehrheitlich wird hier eine zu geringe Vermittlung wissenschaftlicher und theoretischer Grundlagen angeführt. Teilweise besteht aber auch Kritik, dass diese Aspekte zu intensiv behandelt wurden. Gut jede/r Zehnte (11%) führt an, dass die **Fachhochschulausbildung am Arbeitsmarkt nicht** genügend **anerkannt** ist. Dies betrifft in erster Linie die Abgrenzung zu den Universitäten aber auch in Richtung berufsbildende Matura – exemplarisch hierfür das Zitat eines Technikers: „Die einzige Schwäche der FH ist, dass sie bei manchen Arbeitgebern immer noch deutlich unter der TU und nur knapp über der HTL angesehen wird“ (Fragebogen Nr. 328, m_bb_technik). Eng damit zusammenhängend ist die Frage des **Images der FH** zu sehen. 8% der Befragten sehen hier eine Schwäche gegeben. Teilweise seien die Fachhochschulen und deren Ausbildungsstandards und -inhalte bei ArbeitgeberInnen nach wie vor zu wenig bekannt. Gleichzeitig wird im sukzessiven Ausbau des Fachhochschulangebotes auch eine Gefahr gesehen. Die Qualität der Fachhochschulausbildung müsse zentraler Fokus bleiben. So ortet beispielsweise ein Absolvent eines technischen Studiengangs, der das Studium im Jahr 1999 beendet hatte, eine „Inflation, zu viele FHs, mit schlechtem Ruf, allgemein ist das Ansehen von FH Absolventen in den vergangenen Jahren gesunken“ (Fragebogen Nr. 367, m_vz_technik). Die Qualitätsfrage wird darüber hinaus auch im Kontext des **Anforderungsniveaus** des Studiums angesprochen. 9% sehen hier eine Schwäche gegeben und kritisieren, dass das Niveau zu niedrig sei.

Die folgende Abbildung visualisiert die angesprochenen Kategorien und deren Bewertung. Dabei wird auf der linken Seite der Graphik jener Anteil von RespondentInnen als Prozentwert dargestellt, der Aspekte der respektiven Kategorie als Schwäche thematisiert. Auf der rechten Seite wird der Anteil aufgetragen, der in diesem Bereich eine Stärke der Fachhochschulausbildung sieht. Dabei handelt es sich um Mehrfachnennungen, d.h. die einzelnen RespondentInnen konnten mehrere Kategorien als Stärken und Schwächen nennen, und – wie oben dargestellt – auch dieselbe Kategorie gleichzeitig als Stärke und auch als Schwäche bewerten.

Die **Balance von Praxis und Theorie**, die im Rahmen des Studiums vermittelt wurde, wurde seitens der AbsolventInnen in der offenen Frage nach den drei wichtigsten Stärken und Schwächen relativ selten explizit angesprochen (4% nennen dies als Stärke, 1% thematisiert die Kombination als Schwäche). Im Rahmen einer gesonderten geschlossen gestellten Frage wurde um eine Einschätzung eben dieses Verhältnisses gebeten. Wie bereits frühere Studien aufzeigten (siehe Hoyer/Ziegler 2002: 147), besteht eine hohe Zufriedenheit damit. Drei Viertel der RespondentInnen – Männer etwas verstärkt als Frauen – sehen ein gutes Verhältnis von Praxis und Theorie gegeben. Besteht Kritik, dann wird eher ein zuviel an Theorie im Studium gesehen.

Abbildung 36: Einschätzung der Praxis-Theorie Balance, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 504, n miss = 12

4.2.2 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich der Organisationsform des Studiums

Das in Kapitel 4.2.1 skizzierte Gesamtbild der Stärken und Schwächen zeigt bei Betrachtung verschiedener Subgruppen Differenzierungen. Am deutlichsten trifft dies auf die Frage der **Organisationsform des Studiums** zu, d.h. RespondentInnen die Vollzeit studiert haben und jene, die die Ausbildung berufsbegleitend absolvierten, unterscheiden sich in ihren Einschätzung teils deutlich voneinander.

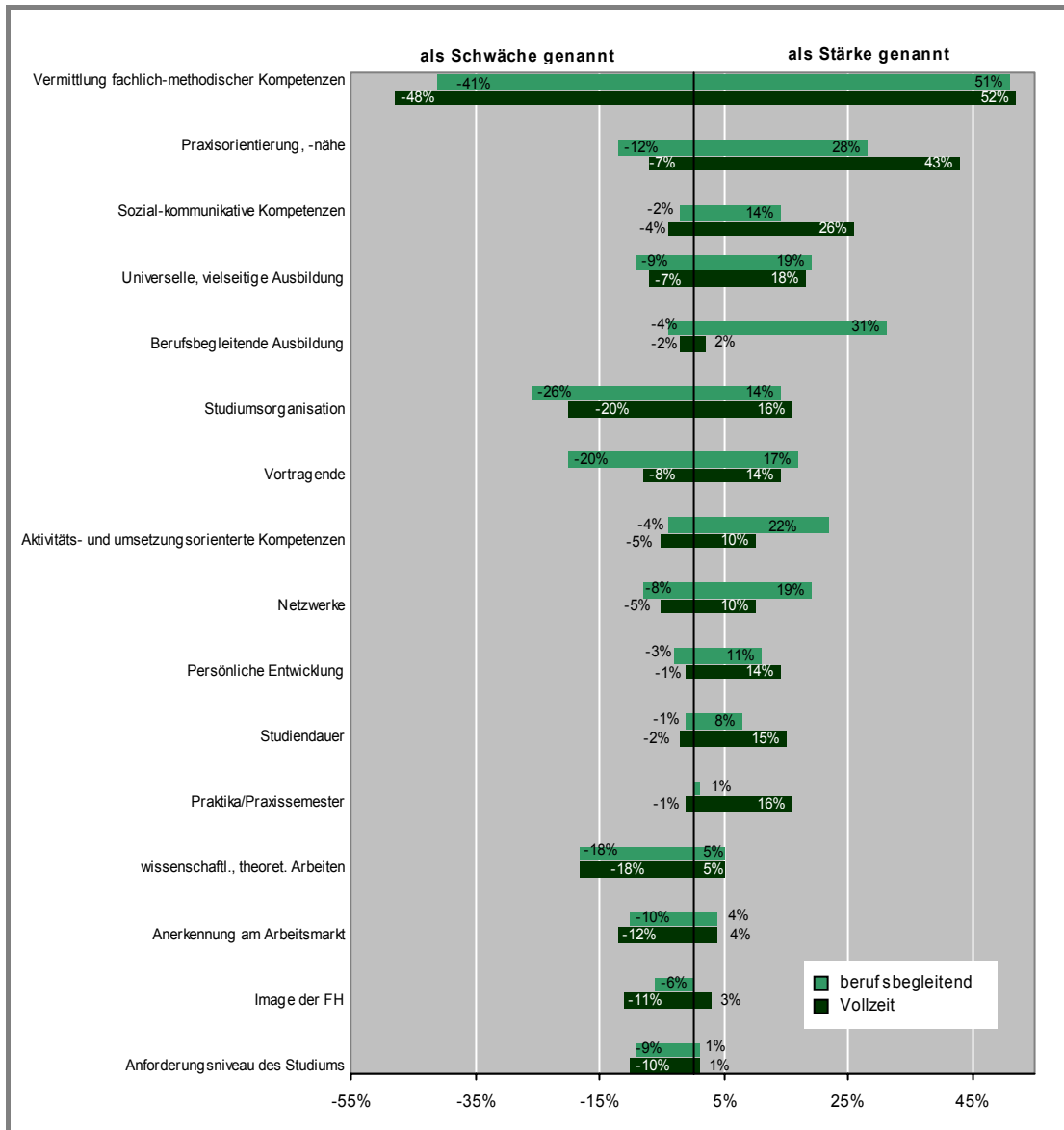
In Abbildung 37 sind für ausgewählte Aspekte die Ergebnisse wieder grafisch dargestellt. Für AbsolventInnen beider Organisationsformen ist die Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen eine zentrale **Stärke**. Hingegen ist die Praxisorientierung und -nähe ebenso wie die Praktika/Praxissemester in erster Linie aus Sicht der Vollzeitstudierenden ein Pluspunkt der Fachhochschulausbildung. Jene, die bereits in der Praxis stehen, nennen diese Aspekte vergleichsweise selten. Ein vergleichbarer Unterschied zeigt sich beim Erwerb von sozial-kommunikativen Kompetenzen, welcher ebenfalls für Vollzeitstudierende eine größere Bedeutung hat. Dies spiegelt sich auch in der geschlossenen Fragestellung zur Beurteilung des Studiums hinsichtlich der Vermittlung sozialer Kompetenzen wider: 92% der Vollzeitstudierenden geben hier an, dass dies sehr oder eher gut war. Wurde das Studium berufsbegleitend absolviert sinkt dieser Anteil auf 82%, d.h. beinahe jede/r Fünfte bewertet die Vermittlung dieser Kompetenzen als sehr oder eher schlecht (siehe auch Tabelle 85ff).

Demgegenüber ist aus Sicht der AbsolventInnen, die berufsbegleitend studiert haben, eben diese Möglichkeit der begleitenden Ausbildung eine wesentliche Stärke der Fachhochschulen. Hier wird auch mehrfach darauf verwiesen, dass ein Studium an einer Universität berufsbegleitend nicht möglich gewesen wäre, da entsprechende Lehrveranstaltungsangebote abends oder am Wochenende fehlen. Auch der Erwerb von aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenzen wird in dieser Gruppe verhältnismäßig häufig thematisiert. Mehrfach wird hier das Erlernen eines effektiven Zeitmanagements, das Trainieren von Durchhaltevermögen oder die Steigerung der persönlichen Belastbarkeit angesprochen. Darüber hinaus ist in dieser Gruppe der Erwerb von Netzwerken verhältnismäßig bedeutsam. Hier ist zu vermuten, dass Er-

werbstätige eine stärkere Sensibilisierung für die Bedeutung von Netzwerken für das berufliche Fortkommen haben. Zum einen geht es hier um formale Netzwerke, wie etwa die Alumni-Clubs an den FHs. Zum anderen aber spielen informelle Netzwerke eine große Rolle. Insgesamt ist die Einbindung in formelle, aber vor allem in informelle Netzwerke eine zentrale Ressource für die Gestaltung eines befriedigenden Karriereverlaufs. Vereinzelt werden hier auch Defizite gesehen – die Sensibilisierung für die Bedeutsamkeit und die Vermittlung einschlägiger Skills wird auch in zwei face-to-face Interviews als wichtiger Punkt angesprochen; hier könnte in der Ausbildung, so die beiden Interviewpartner, noch verstärktes Augenmerk darauf gelegt werden (M_bb_technik; M_bb_wirtschaft).

Als **Schwächen** der Ausbildung thematisieren RespondentInnen beider Organisationsformen die Vermittlung von fachlich-methodischen Kompetenzen (siehe auch Kapitel 4.2.1) und die Studiumsorganisation. Sind bei der Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen ehemals Vollzeitstudierende etwas kritischer, trifft dies bei Studiumsorganisation auf jene die berufsbegleitend studiert haben verstärkt zu. Insbesondere die Anwesenheitspflicht ist hier auf Grund beruflicher Verpflichtungen ein vergleichsweise wichtigeres Thema. Jene, die bereits während ihres Studiums gearbeitet haben und somit über Berufserfahrung verfügten, zeigen sich auch kritischer gegenüber Vortragenden. Jede/r Fünfte führt dies als Schwachpunkt der Ausbildung an. Bei Vollzeitstudierenden trifft dies nur auf 8% zu. Ein übereinstimmendes Ergebnis zeigt sich beim Punkt ‚wissenschaftlich-theoretisches Arbeiten‘ – in beiden Gruppen sehen 18% hier einen Schwachpunkt der Ausbildung gegeben.

Abbildung 37: Ausgewählte Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich nach Organisationsform des Studiums; Mehrfachnennungen möglich; obere Balken berufsbegleitendes Studium, untere Balken Vollzeitstudium



Quelle: L&R Datafile 'FachscolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt Grundlage = 516, n miss = 21 *Interpretationshilfe*: Aspekte, die der Kategorie „Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen“ zuzuordnen sind, werden von 41% der ehemals berufsbegleitend Studierenden als Schwäche, von 51% als Stärke thematisiert. Von ehemals vollzeitstudierenden RespondentInnen sehen 48% in diesem Bereich Schwächen und 52% Stärken.

4.2.3 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich der Ausbildungsbereiche

Neben der Frage der Organisationsform des Studiums zeigen sich auch differenziert nach **Ausbildungsbereich** teilweise Unterschiede in der Einschätzung der wichtigsten Stärken und Schwächen.

Aus Sicht der TechnikerInnen und WirtschaftswissenschaftlerInnen liegt die **Stärke** der Ausbildung in erster Linie in der Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen. Mit jeweils über 50% betonen sie dies insbesondere im Vergleich zu AbsolventInnen sozial- und gesundheitswissenschaftlicher Ausbildungen relativ stark. Letztere sehen gerade zu 44% hier eine Stärke der Ausbildung gegeben.

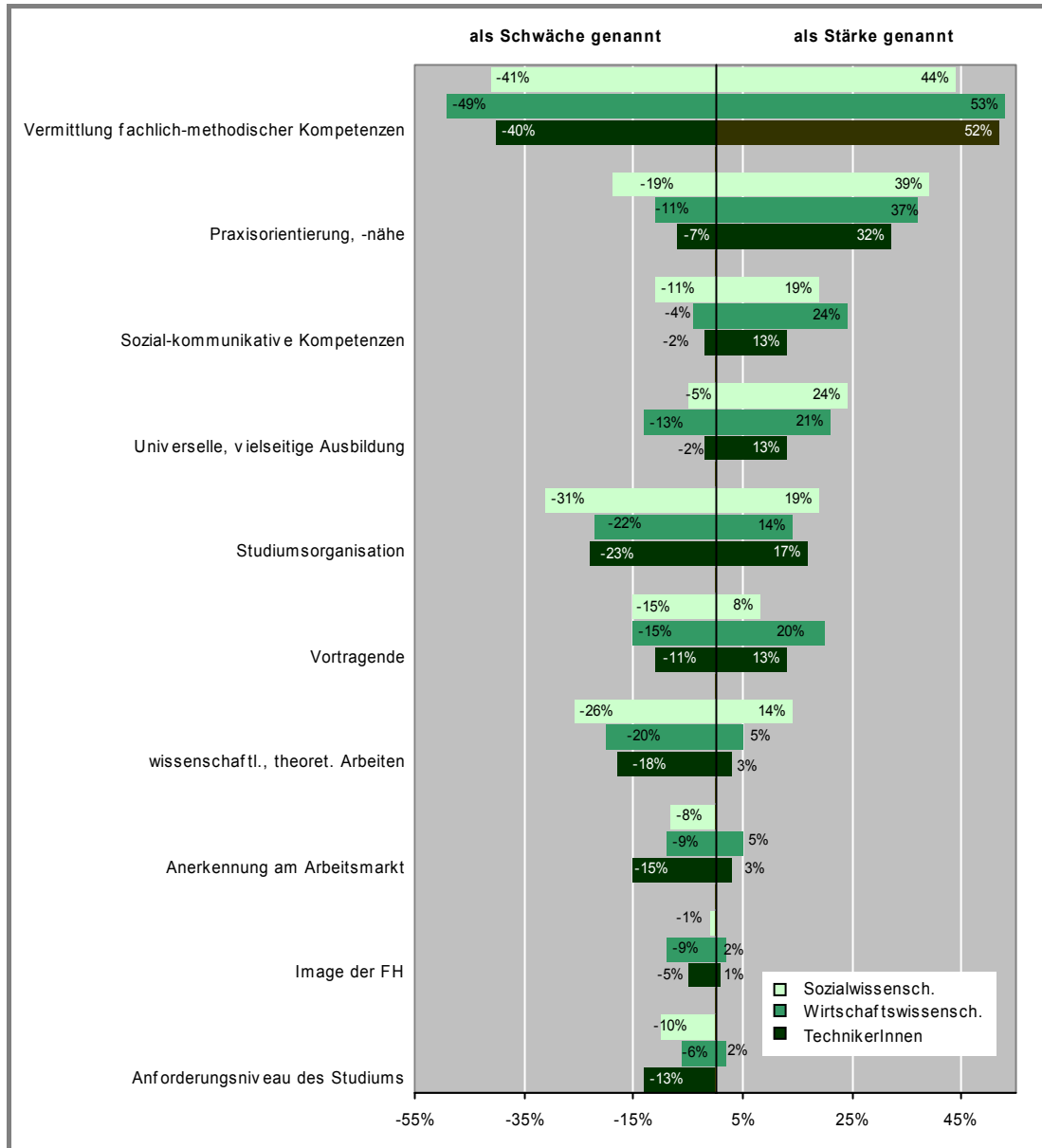
Die Praxisorientierung und -nähe der Ausbildung ist für AbsolventInnen aller Ausbildungsbereiche eine wesentliche Stärke. Der etwas geringere Anteil bei TechnikerInnen lässt sich wohl durch den dort verhältnismäßig höheren Anteil von berufsbegleitenden Studierenden erklären, die vor dem Hintergrund, dass sie bereits in der Praxis stehen, weniger Augenmerk auf diesen Aspekt legen (vgl. Kapitel 4.2.2). AbsolventInnen des sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Ausbildungsbereichs sehen hier verhältnismäßig häufig einen Schwachpunkt. Mehrheitlich wird dabei auf eine hohe Bedeutung berufspraktischer Ausbildungselemente hingewiesen und eine Ausweitung dieser als wichtig erachtet. Damit lässt sich auch der an sich relativ hohe Anteil jener verstehen, die gleichzeitig die Praxisorientierung als eine Stärke der Ausbildung nennen.

Für AbsolventInnen des sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Ausbildungsbereichs ist darüber hinaus eine wesentliche Stärke in der Vermittlung wissenschaftlich-theoretischer Kompetenzen gelegen. Letzteres wird gleichzeitig aber relativ häufig auch als Schwachpunkt angesprochen. Insgesamt entsteht aus den vorliegenden Interviews und Fragebögen der Eindruck, dass gerade in dieser Ausbildungsrichtung unterschiedliche Elemente in der Ausbildung bestehen, die gleichzeitig auf relativ heterogene Erwartungen der Studierenden treffen. In diesem Zusammenhang ist auf die von technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen divergente historische Entwicklung der sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Richtungen zu verweisen. Die Überführung ehemaliger Akademien mit starker Berufsausbildungsorientierung in Fachhochschulen mit wissenschaftlichen Anforderungen mag hier in verschiedener Hinsicht zu differierenden Erwartungen hinsichtlich des Verhältnisses von Theorie und Praxis führen.

AbsolventInnen des wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildungsbereichs heben den Erwerb sozial-kommunikativer Kompetenzen und auch die Qualität der Vortragenden stärker als ihre KollegInnen anderer Ausbildungsbereiche hervor.

Dominierende **Schwächen** der Ausbildung werden, wie bereits in den Kapiteln zuvor erwähnt, in allen Ausbildungsrichtungen in der Vermittlung von fachlich-methodischen Kompetenzen sowie in der Studiumsorganisation gesehen. Betreffend organisatorischer Fragen äußern sich AbsolventInnen des sozial- und gesundheitswissenschaftlichen Ausbildungsbereichs vergleichsweise kritisch, was ebenfalls auf die genannten Herausforderungen der strukturellen Besonderheit in diesem Ausbildungsbereich verweisen könnte. In Bezug auf fachlich-methodische Kompetenzen tritt eine kritische Einschätzung am stärksten unter WirtschaftswissenschaftlerInnen auf. Was die Frage der Anerkennung der Qualifikation am Arbeitsmarkt betrifft oder das Anforderungsniveau des Studiums, sehen TechnikerInnen etwas verstärkt eine Schwäche gegeben.

Abbildung 38: Ausgewählte Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich nach Ausbildungsbereich; Mehrfachnennungen möglich; oberer Balken Sozial-/ GesundheitswissenschaftlerInnen, mittlerer Balken WirtschaftswissenschaftlerInnen, unterer Balken TechnikerInnen/ IngenieurwissenschaftlerInnen



Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt Grundlage = 516, n miss = 24

4.3 Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung – die Sicht der ArbeitgeberInnen

Diese Sichtweise der AbsolventInnen zu den Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung soll nun mit jener der ArbeitgeberInnen gespiegelt werden. Dazu bedarf es eines breiteren Blickwinkels. Im Rahmen von Interviews mit Personalverantwortlichen aus 16 Wiener privatwirtschaftlichen Unternehmen zogen die GesprächspartnerInnen bei der Beantwortung dieser Fragestellung in der Regel nämlich einen Vergleich zu anderen Ausbildungsformen heran. Stärken und Schwächen werden so vergleichend zu MaturantInnen (in erster Linie HTL, teilweise HAK) und im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen formuliert.²⁸ Erst in dieser vergleichenden Perspektive lässt sich ein ganzheitliches Bild der Stärken der Fachhochschulausbildung aus betrieblicher Sicht generieren. Das heißt, im Fokus der Betriebe stehen naturgemäß weniger strukturelle Aspekte von Ausbildungseinrichtungen als vielmehr die wahrgenommenen Stärken und Schwächen ihrer MitarbeiterInnen und BewerberInnen aus unterschiedlichen Ausbildungssystemen.

Thematisiert wurden aus dieser betrieblichen Perspektive vor allem die Ausdifferenzierung der Studienarchitektur in der gesamten tertiären Ausbildungslandschaft, die Frage der Praxisorientierung und Berufserfahrung sowie der Soft Skills Kompetenzen der FH-AbsolventInnen, und schließlich auch die Bedeutung des berufs begleitenden Studierens an einer Fachhochschule (vgl. Kapitel 4.3.1ff). Im letzten Abschnitt 4.3.5 werden die von den befragten PersonalistInnen angesprochenen Bedarfe im Fachhochschulsektor dargestellt.

4.3.1 Bachelor-, Master-, Diplom-Studien

In Bezug auf die Frage von Stärken und Schwächen wurde mehrfach die Ausdifferenzierung der formalen Abschlüsse in den österreichischen postsekundären Bildungseinrichtungen angesprochen. Jeder dritte der befragten Betriebe, aus unterschiedlichen Branchen, stellt explizit die Einführung des gestuften Systems von Studiumsabschlüssen (Bachelor-, Master-, Diplom-Studien) in Frage. Begründet wird dies damit, dass derzeit unklar ist, welche Qualität bzw. welcher Wert mit welchem Abschluss von welcher Institution verbunden sei.

Insgesamt besteht bei mehreren GesprächspartnerInnen der Eindruck, dass die Grenzen zwischen Fachhochschulen und Universitäten zunehmend unklarer werden. Exemplarisch für diese Wahrnehmung sei hier ein/e Personalverantwortliche ausführlicher zitiert:

„Wenn alle ihre Master und ihre Bacs [Anmerkung: Bachelor-Abschlüsse] haben und dann wird diskutiert lässt man den FH weg oder nicht, und da gibt's schon welche die lassen ihn weg, weil sie der Meinung sind, dass ist diskriminierend [...] also irgendwie verschwimmt das Ganze, und ich find irgendwann wird sich das alles überlappen und es wird ein und dasselbe sein“ (Betrieb12_groß).

Dass diese Umstellung der Bildungslandschaft bzw. der akademische Grad des/der Bachelors am Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend bekannt ist und hier Akzeptanzprobleme bestehen, wurde auch im Rahmen des Gesprächs mit dem Fachhochschul-

²⁸ Im Vergleich zu den UniversitätsabsolventInnen kommt der Abgrenzungsfrage hin zu AbsolventInnen Berufsbildender höherer Schulen kaum Gewicht zu. Wenn diese Abgrenzung in den Gesprächen aufgegriffen wird, ist die „Reife der Persönlichkeit“ (Betrieb01_KMU) der am häufigsten thematisierte Punkt, der als Vorteil der FachhochschulabsolventInnen gesehen wird.

rat vorrangig thematisiert. Zwar ist die Einführung des gestuften Studiensystems im Fachhochschulsektor formal so gut wie abgeschlossen, bis sich die neuen akademischen Grade aber auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen und ihre Profile entwickeln, würde es noch eine Zeit lang brauchen.

Diese von den befragten Unternehmen artikulierte Unsicherheit und Kritik ist also auch im Kontext des Faktors Zeit zu sehen, da das neue gestufte System für viele Personalverantwortliche noch vergleichsweise wenig bekannt ist. Dessen ungeachtet ist festzuhalten, dass insbesondere dem Bachelor, abgesehen von einem Betrieb, der hier positive neue Facetten sieht, mit großer Skepsis begegnet wird. Zum einen sei bei dieser Ausbildungsform kein klarer Unterschied zu HTL-Ausbildungen gegeben, zum anderen entstehe mit der Einführung des Bachelor auch an den Universitäten eine Konkurrenzsituation für die Fachhochschulen. Ingesamt sei das Qualifikationsniveau des Bachelors, so mehrere Betriebe, zu hinterfragen.

Festgehalten werden kann, dass die Akzeptanz des dreiteiligen Systems derzeit nicht bei allen ArbeitgeberInnen gegeben ist. Ob die seitens des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung für den Herbst 2009 angekündigte Kampagne, um den Bachelor bekannter zu machen und der Studienform zu mehr Akzeptanz in der Arbeitswelt zu verhelfen (vgl. <http://www.bmwf.gv.at/>), hier Veränderungen bewirken wird, bleibt abzuwarten.

Im Nachfolgenden werden die weiteren formulierten Stärken und Schwächen systematisch zusammengefasst. Dabei ist vorweg ganz wesentlich zu berücksichtigen, dass viele Unternehmen insgesamt relativ vorsichtig in der Einschätzung spezieller Stärken von FachhochschulabsolventInnen sind, denn, so formulierte es ein/e GesprächspartnerIn pointiert, „letztlich kommt es auf die Person an“ (Betrieb07_gross). Und auch zwischen den FHs könne es mehr oder minder große Unterschiede geben (bspw. Betrieb09_gross, Betrieb12_gross). Die im Folgenden zusammenfassend dargestellten Stärken und Schwächen stellen in diesem Sinne zu einem gewissen Grad ein idealtypisches Erfahrungsbild der Personalverantwortlichen dar.

4.3.2 Praxisorientierung, Berufserfahrung und fachliche Qualifikation

Die Stärke der Fachhochschulen wird von den befragten PersonalistInnen in erster Linie in der praxisorientierten Ausbildung und in der Nähe zur Wirtschaft bzw. zur Praxis gesehen. Der/die Personalverantwortliche eines mittleren Betriebs meinte diesbezüglich beispielsweise: „die Fachhochschule ist die praxisorientiertere Ausbildung [Anmerkung: im Vergleich zu den Universitäten] [...], die Fachhochschulen sind jene, die viel stärker wirklich für die Unternehmen ausbilden“ (Betrieb01_KMU). Generell besteht in der Mehrheit der interviewten Betriebe die Wahrnehmung, FachhochschülerInnen würden durch ihre Ausbildung, die Bedeutung der berufspraktischen Ausbildungselemente, die zugrunde liegende Anwendungsorientiertheit des vermittelten Wissens, die Vortragenden aus der Praxis und die vorgeschriebenen Praktika und/oder Diplomarbeiten in Kooperation mit Unternehmen jedenfalls praxisbezogenes Wissen mitbringen, hätten einen Einblick wie es in der Wirtschaft bzw. der Praxis zugeht.

Letzteres, Praktika und Diplomarbeiten, werden vor allem auch im Sinne der Möglichkeit potentielle neue MitarbeiterInnen ‚auszuprobieren‘ sehr geschätzt – hier bestünden sinnvolle Synergien für beide Seiten (vgl. auch Kapitel 3.1.1). Diesbezüglich wird teils kritisiert, dass in manchen Studiengängen die Dauer der Praktika zu kurz

sei. Zeitliche Spannen von beispielsweise zwei Monaten hätten aus betrieblicher Sicht relativ wenig Sinn. Vor dem Hintergrund nötiger Einschulungszeiten würden sich kaum Einsatzfelder eröffnen und die Studierenden könnten letztlich auch nicht viel an praktischem Wissen erfahren.

Gleichzeitig ist für den Wert eines Praktikums aber auch wesentlich, wie das Praktikum tatsächlich verläuft und welche inhaltlichen Möglichkeiten für die PraktikantInnen damit verbunden sind. Ein/e Personalverantwortliche sprach hier beispielsweise die Frage an, „wieweit sind sie [Anmerkung: die Studierenden] innerhalb dieser Praxis von den Unternehmen gefördert worden [...] das ist sehr, sehr individuell und dementsprechend individuell kommen sie zu uns ins Haus herein, wo wir sagen können, der hat viel mitgebracht von der Praxiszeit oder er hat weniger mitgebracht, ich denke, hier ist der Zeiffaktor nicht der Wesentliche, sondern auch das Unternehmen, in welchem man die Praxis gemacht hat“ (Betrieb16_KMU).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass in der strukturellen Verankerung des Praxisbezuges eine zentrale Stärke der Fachhochschulausbildung aus betrieblicher Sicht gesehen wird. Davon zu differenzieren ist das Maß an konkreter Arbeits- bzw. Berufserfahrung, über das BewerberInnen verfügen. Jeder vierte befragte Betrieb sieht hier keine Stärke auf Seiten der Fachhochschule. Exemplarisch für diese Wahrnehmung formulierte ein/e InterviewpartnerIn: „beim Maß an Berufserfahrung ist wenig Unterschied zwischen Uni und FH“ (Betrieb11_gross). Uni-Studierende würden ebenfalls Praktika absolvieren oder haben neben dem Studium gearbeitet, so dass betreffend der konkreten Arbeitserfahrungen in Betrieben teils wenig Unterschied bestehe. Auf Grund der längeren Studiendauer hätten UniversitätsabsolventInnen oft sogar mehr konkrete Erfahrung und hätten schon in unterschiedlichere Bereiche ‚hineingeschnuppert‘.²⁹

So gelten FachhochschulabsolventInnen in erster Linie auf Grund der Unterschiede bei der Ausrichtung der Wissensvermittlung als praxisorientierter und -näher. Ein Personalverantwortlicher (Betrieb07_gross) charakterisierte FH-AbsolventInnen in diesem Zusammenhang als „hands on“ – FachhochschulabsolventInnen sind die, die anpacken und umsetzen im Gegensatz zu UniversitätsabsolventInnen, die mehr „Tüftler“ sind, deren Stärken im Konzeptionalisieren und Entwickeln, aber weniger in der konkreten Umsetzung liegen.

Damit angesprochen ist ein weiterer Aspekt, nämlich die inhaltliche Dimension der Wissensvermittlung. Eine häufig thematisierte Stärke auf Seiten der Fachhochschulausbildung ist die inhaltliche Breite, konkret die Verknüpfung verschiedener Wissensbereiche wie beispielsweise Technik und Wirtschaft. Gleichzeitig weisen FachhochschulabsolventInnen durch die Fokussierung der Studiengänge im fachspezifischen Bereich jedoch auch eine vergleichsweise spezifische Orientierung auf (bspw. Robotik). Diesbezüglich würden UniversitätsabsolventInnen, so einige Befragte, eine breitere fachliche Basis mitbringen, auch bedingt durch die längere Studiendauer, die erst gegen Ende des Studiums eine nähere Spezialisierung bzw. Fokussierung auf ein Fachbereich erfordert. Daneben bringen UniversitätsabsolventInnen auch eine stärkere theoretische Fundierung mit.

Aus Betriebsicht folgt daraus, dass bei der Besetzung offener Stellen unter Umständen differenziert wird. So berichten einzelne Betriebe, dass wenn sie SpezialistInnen für einen ganz bestimmten Bereich suchen, FachhochschulabsolventInnen ver-

²⁹ Vgl. zu Praktikumserfahrungen von Uni- und FH-Studierenden und AbsolventInnen auch bspw. Schopf/Ringler 2007 oder Mosberger et al. 2007

gleichsweise gute Chancen haben, sofern ein entsprechender Studiengang besteht. Werden eher GeneralistInnen gesucht, wird auf UniversitätsabsolventInnen zurückgegriffen. Insgesamt betont aber die Mehrheit der Betriebe, dass die Ausbildungsinstitution letztlich kein entscheidendes Kriterium für die Einstellung einer neuen Fachkraft ist – „beide haben die gleichen Chancen“ (Betrieb06_gross) formulierte diesbezüglich ein/e InterviewpartnerIn, entscheidend ist vielmehr die Berufserfahrung und die Persönlichkeit. Dies bestätigen auch die befragten Personalvermittler – Betriebe würden bei ihren Suchaufträgen in der Regel nicht zwischen Universitäts- oder FachhochschulabsolventIn differenzieren. Wichtig sei Berufserfahrung und hier hätten FachhochschulabsolventInnen derzeit noch manchmal einen gewissen Nachteil, da viele Studiengänge noch relativ jung sind und die AbsolventInnen damit zwangsläufig über weniger einschlägige Berufserfahrung verfügen können.

4.3.3 Soft skills Kompetenzen

Neben der Praxisorientierung wird als zweiter wichtiger Pluspunkt der Fachhochschulausbildung von rund der Hälfte der befragten Betriebe die Vermittlung von **soft skills Kompetenzen** betont. Durchhaltevermögen, Selbstpräsentation, Teamgeist oder sozial-kommunikative Kompetenzen, wie beispielsweise Verhandlungstechnik oder Konfliktmanagement, werden als konkrete Stärken angeführt, durch die sich FachhochschulabsolventInnen auszeichnen. Insbesondere wenn die Fachhochschule berufsbegleitend absolviert wird, würden hier entsprechende Kompetenzen gestärkt. Gleichzeitig weisen einige Betriebe auch darauf hin, dass diese Stärken auch Schwächen sein können, etwa dann, wenn die gute Selbstpräsentation zu Lasten der Authentizität gehe oder die Erwartungen an Karriereperspektiven und Jobanforderungen zu hoch ausfielen (bspw. Betrieb04_gross, Betrieb14_KMU).

Einen vergleichsweise breiten Raum nimmt die Frage der Selbstständigkeit und Selbstorganisationsfähigkeit der FH-AbsolventInnen ein. Rund die Hälfte der Betriebe sieht hier im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen Defizite gegeben. Zurückgeführt wird dies auf das schulischere System der Fachhochschulen, welches von Studierenden weniger Eigeninitiative und Selbstorganisation verlange. Betriebe unterschiedlicher MitarbeiterInnengröße weisen auf diesen Punkt hin. Dem hält eine Personalverantwortliche, die selbst an einer FH studierte, entgegen, dass hier in der Praxis viele Vorurteile bestünden und diesen Bildern auch offensiver entgegengewirkt werden sollte.

4.3.4 Das berufsbegleitende Studium als Form der beruflichen Weiterbildung

In der Frage, inwiefern die Fachhochschulausbildung einen bedarfsorientierten Beitrag zur Abdeckung des Fachkräftebedarfs der Wiener Wirtschaft leistet, zeigten die Interviews mit den Unternehmen, dass der Frage der Fachhochschule als Form der beruflichen Weiterbildung ein wichtiger Stellenwert zukommt. Generell hat in Wien die berufsbegleitende Ausbildung an einer Fachhochschule einen hohen Stellenwert (vgl. Kapitel 1). Im Abschlussjahr 2007/08 hat die Hälfte der Wiener AbsolventInnen einen berufsbegleitenden Studiengang absolviert. Österreichweit lag dieser Anteil nur bei 25%.

Von Betriebsseite wird ein wesentlicher Vorteil von AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge darin gesehen, dass diese bereits über Berufserfahrung verfügen. Wie

schon zuvor angesprochen, ist für viele der befragten Unternehmen das Vorhandensein von Berufserfahrung eines der zentralen Einstellungskriterien, daher werden AbsolventInnen berufsbegleitender Studien vergleichsweise gute Chancen am Arbeitsmarkt beigemessen.

Circa die Hälfte der im Rahmen dieser Studie befragten Unternehmen beschäftigen MitarbeiterInnen, die ein berufsbegleitendes Studium an einer Fachhochschule absolvier(t)en. Zum einen betonen diese Unternehmen, dass insgesamt sehr viel Wert auf Weiterbildung gelegt würde und die Fachhochschulen hier eine Möglichkeit neben anderen darstellen. Die spezifischen Vorteile der Weiterbildung an einer Fachhochschule werden – sofern ein entsprechender Studiengang vorhanden ist – aber in der Möglichkeit der sehr am Unternehmensbedarf orientierten Höherqualifizierung oder Spezialisierung gesehen. In Bezug auf letzteres wird die Fachhochschule auch als „gute Ergänzung zum universitären Angebot“ (Betrieb07_gross) gesehen, wie es ein/e befragte/r Personalverantwortliche/r formulierte.

Grundsätzlich wird ein Studium von diesen Unternehmen unterstützt, insbesondere dann, wenn es in beiderseitigem Interesse liegt. Die Unterstützung reicht nach Angaben der befragten PersonalistInnen von wertschätzender Anerkennung, finanzieller Unterstützung über bezahlten Urlaub bis hin zu Arbeitszeitreduktionen. Inwiefern diese Unterstützung auch von Seiten der berufsbegleitend Studierenden als ausreichend erlebt wird, kann hier nicht beantwortet werden. Die Ergebnisse von Hoyer/Ziegler (2002:389f) legen nahe, dass etwa die Hälfte der Studierenden in berufsbegleitend organisierten Studiengängen ein Entgegenkommen von Seiten der ArbeitgeberInnen erfährt. Hierzu wäre beispielsweise die Durchführung von Fallstudien auf Betriebsebene interessant, die sowohl die ArbeitgeberInnen- als auch ArbeitnehmerInnenseite berücksichtigen.

Diese betriebliche Unterstützung bedeute, so eine Personalverantwortliche, „natürlich auch einen gewisser Druck voranzukommen, wenn das Unternehmen Kosten übernimmt, beim Job entgegenkommt ... und der fällt dann bei einer Prüfung nach der anderen durch, da schauen wir dann auch nicht lange zu“ (Betrieb12_gross). Selbstdisziplin, Durchhaltevermögen und gutes Zeitmanagement sind dabei wesentliche Kompetenzen, die Studierende berufsbegleitender Studiengänge aus Sicht der ArbeitgeberInnen mitbringen müssen. Auch in der Selbstwahrnehmung ist der Erwerb eben solcher aktivitäts- und umsetzungsorientierter Kompetenzen eine wesentliche Stärke der Fachhochschulausbildung – gut jede/r fünfte AbsolventIn eines berufsbegleitenden Studienganges nennt diesen Aspekt, im Vergleich zu 10% der ehemals Vollzeitstudierenden (vgl. Kapitel 4.2.2).

4.3.5 Bedarfe aus Sicht der befragten Unternehmen

Welche inhaltlichen Bedarfe sehen die im Rahmen dieser Befragung interviewten Personalverantwortlichen und PersonalvermittlerInnen für die Zukunft? Die Mehrheit der Personalverantwortlichen sieht keinen dringenden aktuellen Bedarf gegeben, sondern betont vielmehr, dass die Fachhochschulen ein breites und differenziertes Angebot für die Wirtschaft bereitstellen. Mit dem Blick auf zukünftige Bedarfe werden unterschiedliche einzelne Aspekte genannt, die zusammenfassend zu Anforderungen in inhaltlicher und in struktureller Perspektive gruppiert werden können.

Auf inhaltlicher Ebene werden vereinzelt zukunftssträchtige Wirtschaftsbereiche mit Beschäftigungspotenzialen angeführt. Dabei handelt es sich in erster Linie um den so genannten *green technology* Sektor (genannt werden beispielsweise Umwelttechnik

und Energietechnik). Darüber hinaus werden im wirtschaftlichen Bereich Bedarfe in den Bereichen Steuerrecht und Controlling angeführt. Ein Unternehmen verweist darauf, dass es bis dato kein Angebot der Fachhochschulen im juristischen Bereich gebe. Hier wäre eine Zwischenstufe zur universitären Ausbildung aus Sicht dieses Betriebes erwünscht, da UniversitätsabsolventInnen in einigen Einsatzfeldern eigentlich überqualifiziert seien. Neben diesen Bedarfen verweisen einige Betriebe auch auf die Bedeutung von soft skills Kompetenzen – Wissenstransfer, Flexibilität, Engagement, vernetztes Denken oder Networking skills werden hier als Anforderungen an künftige MitarbeiterInnen formuliert. Betreffend der Abdeckung sich wandelnder Markterfordernisse werden die als flexibler wahrgenommenen Fachhochschulen im Vergleich zu den Universitäten im Vorteil gesehen.

In einer strukturellen Perspektive werden Bedarfe in Richtung Übersichtlichkeit, Qualität und Praxisnähe thematisiert. Die Thematik der Übersichtlichkeit wird von einigen Betrieben neben der bereits in Kapitel 4.3.1 aufgeworfenen Frage der Ausdifferenzierung der formalen Abschlüsse auch in Bezug auf das Angebot an Fachhochschulstudiengängen formuliert. Vor dem Hintergrund des breit ausdifferenzierten Angebotes an den Fachhochschulen sei vor allem auch darauf zu achten, dass eine Klarheit und Übersichtlichkeit im Angebot gewährleistet wird. Stellvertretend sei hier ein/e Personalverantwortliche/r in einem Großunternehmen zitiert, die meint: „mittlerweile finde ich das Angebot schon recht unübersichtlich“ (Betrieb11_gross). Eine gute Strukturierung des Angebots und eine bessere Kommunikation der Inhalte und vermittelten Qualifikationen, insbesondere der Wirtschaft gegenüber, werden hier als mögliche Ansatzpunkte genannt. In diesem Kontext wird vereinzelt auch darauf hingewiesen, dass bei der Entwicklung des Fachhochschulsektors nicht Quantitäten sondern die Qualität im Vordergrund stehen müsse. Beim Ausbau des Fachhochschulangebotes sei dafür Sorge zu tragen, dass es nicht zu einer ‚FH für alle komme‘.

Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, sei dies in Form von Praktika, Diplomarbeiten oder Lehrenden aus der Praxis, solle weiterhin erfolgen. Je mehr Praxisnähe und konkrete Berufserfahrung AbsolventInnen mitbringen, desto besser sind ihre Chancen am Arbeitsmarkt.

4.4 Fazit

„Ihre Stärken sind ihre Schwächen“ (Betrieb02_gross) meinte eine Personalverantwortliche und charakterisierte damit sehr gut das vorliegende Ergebnis zur Frage der Bedarfsorientiertheit der Fachhochschulausbildung aus Sicht der AbsolventInnen und Unternehmen. In beiden befragten Gruppen zeigt sich, dass die Stärken unter Umständen gleichzeitig auch als Schwächen beschrieben werden. So kann beispielsweise die Vermittlung einer breiten Palette an Inhalten zu Lasten einer inhaltlichen Vertiefung und Spezialisierung gehen. Je nach Anforderungsprofil eines zu besetzenden Arbeitsplatzes, je nach zu erfüllenden Tätigkeitsbereichen im Job, ist das eine oder das andere eine Stärke.

Insgesamt zeigt sich aus Sicht der befragten AbsolventInnen eine sehr positive Einschätzung der Fachhochschulausbildung im Kontext ihrer beruflichen Erfahrung, das zeigen die Ergebnisse sowohl der Fragebogenerhebung sowie die persönlichen Gespräche mit AbsolventInnen zum beruflichen Einstieg und dem weiteren beruflichen Verlauf.

Aus Betriebssicht ist bei der Frage der Abdeckung des Bedarfs an hochqualifizierten MitarbeiterInnen generell weniger das Ausbildungssystem zentral, als viel mehr die Persönlichkeit, die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen, und vor allem die konkrete Berufserfahrung der BewerberInnen. Hier haben aus Sicht der meisten Unternehmen die Fachhochschulen auf Grund ihrer Praxisorientierung in der Ausbildung und den Praktika einen gewissen ‚Startvorteil‘ gegenüber UniversitätsabsolventInnen, insbesondere dann, wenn die Praxisorientierung mit konkreter Berufserfahrung gekoppelt ist. Letzteres ist ein Vorteil, den insbesondere AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge mitbringen. Im letzten hängt es jedoch von der individuellen Person ab, nicht das System Uni oder FH entscheiden aus Sicht der ArbeitgeberInnen, sondern eben der Gesamteindruck den BewerberInnen hinterlassen.

Auf einer Gesamtebene ist zu beachten, dass die vorliegenden Einschätzungen vor dem Hintergrund einer breiten Palette an mehr oder weniger etablierten Studiengängen vorgenommen wurden. Mehrfach wurde von den Befragten auf Unterschiede zwischen den Studiengängen oder auch zwischen den Fachhochschulen insgesamt hingewiesen. So wurden als künftige Bedarfe vorrangig auch die Themen Transparenz und Übersichtlichkeit angesprochen. Neben dem inhaltlichen Angebot an Studiengängen betrifft dies auch das System der Studienabschlüsse.

5 Zusammenfassung

Zur Studie

Die Studie „Unterstützung des Fachkräftebedarfs in Wien durch die AbsolventInnen von Fachhochschulen“ im Auftrag der Magistratsabteilung 27 der Stadt Wien geht der Frage nach, ob mittels der Fachhochschulausbildung eine hochwertige Qualifizierungsmöglichkeit angeboten wird, die den AbsolventInnen gute Arbeitsmarktvoraussetzungen bietet und – aus Sicht der ArbeitgeberInnen – einen wesentlichen Beitrag zur Abdeckung ihres Fachkräftebedarfs leistet.

Die Studie verfolgt keinen repräsentativen Anspruch, sondern will im Sinne einer explorativen Untersuchung wesentliche Handlungsfelder und Themenstellungen im gegenständlichen Zusammenhang aufzeigen und so einen Input zur qualitativen Weiterentwicklung im Fachhochschulbereich liefern. Methodisch basiert die Untersuchung auf einem Mix unterschiedlicher Quellen der u.a. eine schriftliche Befragung von AbsolventInnen von Wiener Fachhochschulen³⁰ und Interviews mit Wiener Unternehmen, Personalvermittlern und dem Fachhochschulrat beinhaltete.

Der Fachhochschulbereich – ein dynamischer Sektor

Seit Einführung der ersten Fachhochschulstudiengänge im Studienjahr 1994/1995 hat sich die Anzahl der Studierenden und AbsolventInnen um ein Vielfaches erhöht. Im Wintersemester 2008 studierten gut 33.000 Personen an einer österreichischen Fachhochschule, davon ein Viertel an einer Wiener Fachhochschule. Zuletzt, im Studienjahr 2007/2008 haben 1.858 Personen ein Studium an einer Wiener Fachhochschule abgeschlossen. Fünf Jahre zuvor, im Studienjahr 2002/2003, lag die AbsolventInnenzahl noch bei 705 Personen.

Inhaltlich haben wirtschaftliche und technische Studiengänge die höchste Bedeutung in Wien, wobei letztere an Wichtigkeit gewonnen haben. Im Studienjahr 2007/2008 haben 50% der AbsolventInnen einer Wiener Fachhochschule einen technischen Studiengang absolviert. Auf wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge entfielen rund 40% der Abschlüsse und auf sozial- und gesundheitswissenschaftliche Studien knapp 10%. Neben der quantitativen Bedeutung technischer Studien kann vor allem der hohe Anteil berufsbegleitender Ausbildungen als Spezifikum der Wiener Fachhochschullandschaft gesehen werden. Im Abschlussjahr 2007/08 schlossen 50% der Wiener AbsolventInnen ein berufsbegleitend organisiertes Studium ab, der entsprechende Anteil für die Fachhochschulen österreichweit liegt mit 25% bei der Hälfte.

³⁰ In die Untersuchung einbezogen wurden die Fachhochschule Campus Wien, die Fachhochschule des bfi Wien, die Fachhochschule Technikum Wien und die FHW-Fachhochschul-Studiengänge Betriebs- und Forschungseinrichtungen der Wiener Wirtschaft. Die Lauder Business School, die ebenfalls im Stadtgebiet Wiens angesiedelt ist, wurde aufgrund der Tatsache, dass erst seit zwei Jahren AbsolventInnen diese Fachhochschule beenden, nicht berücksichtigt.

Beschäftigungssituation von Wiener FachhochschulabsolventInnen

Als charakteristische Merkmale für den **Berufseinstieg** nach Beendigung des FH-Studiums können zusammenfassend festgehalten werden:

- Die FH-Qualifikation beim Einstieg ins Erwerbsleben war aus Sicht von knapp 80% der RespondentInnen am Arbeitsmarkt gefragt.
- Etwa die Hälfte der befragten AbsolventInnen besaß bei Ausbildungsende bereits eine Arbeitsstelle oder Jobzusage.
- Jene die nach Abschluss ihres Studiums einen Arbeitsplatz suchten, hatten relativ kurze Suchphasen (40% der RespondentInnen fanden innerhalb eines Monats eine Arbeitsstelle, weitere 32% binnen drei Monaten).
- Rund drei Viertel der RespondentInnen traten die erste Arbeitsstelle nach Studierende in Wien an.
- Die wichtigsten Arbeitgeber sind Großunternehmen (über 100 Beschäftigte) im privatwirtschaftlichen Bereich.
- Circa drei Viertel der Befragten beurteilen das Tätigkeitsniveau ihrer ersten Arbeitsstelle als ihrem Ausbildungsniveau angemessen. Gut jede/r fünfte Befragte ist der Ansicht, dass er/sie in Bezug auf das Tätigkeitsniveau der ersten Arbeitsstelle eher überqualifiziert war.

Seit ihrer ersten Arbeitsstelle nach Abschluss des FH-Studiums hat knapp die Hälfte der RespondentInnen zumindest einen Arbeitsplatzwechsel hinter sich. Dieser Anteil und auch die Anzahl der Wechselprozesse sind bei AbsolventInnen früherer Abschlussjahre erwartungsgemäß deutlich höher.

Im Vergleich des ersten Arbeitsplatzes nach Ausbildungsende und der aktuellen Tätigkeit zeigt sich in Abhängigkeit von der Dauer der Berufstätigkeit eine weitgehend **positive Karriereentwicklung** für die befragten AbsolventInnen.

- Beruflichen Positionen verschieben sich hin zu höheren Positionen mit mehr Leitungsaufgaben. Beispielsweise sind RespondentInnen, deren Abschluss länger als vier Jahre zurückliegt, in ihrer aktuellen Arbeit doppelt so häufig in Projektleitungsfunktionen beschäftigt als in ihren Einstiegspositionen.
- Je älter die RespondentInnen sind und je länger ihr FH-Abschluss zurück liegt, umso höher ist ihr aktuelles Einkommen. Diese Zuwachsdynamik ist bei AbgängerInnen von Vollzeit-Studien stärker ausgeprägt als bei AbsolventInnen berufsbegleitender Studien, die ihrerseits allerdings auf Grund der Erwerbstätigkeit während des Studiums, nach Studienabschluss höhere Gehälter aufwiesen. Männer weisen eine positivere Einkommensentwicklung auf als Frauen.

Positive Einschätzung der Fachhochschulausbildung im Lichte der beruflichen Erfahrungen

Insgesamt beurteilen die RespondentInnen ihre Fachhochschulausbildung im Kontext ihrer heutigen beruflichen Erfahrung als sehr positiv. Sowohl die persönliche Entwicklung, die Vorbereitung auf die beruflichen Anforderungen, den Erwerb sozialer Kompetenzen wie auch die Einschätzung der beruflichen Aufstiegschancen sehen rund 90% der Befragten als sehr oder eher gut.

Die Ergebnisse einer Stärken – Schwächen Einschätzung durch die RespondentInnen ergibt ein differenziertes Meinungsbild. Die in Form von offenen Antworten erho-

benen Einschätzungen im Rahmen des Fragebogens wurden in der Analyse zu übergeordneten Kategorien gruppiert und zeigen, dass als zentrale Stärken der Fachhochschulausbildung aus heutiger Sicht die Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen, die Praxisorientierung und -nähe der Ausbildung sowie der Erwerb von sozial-kommunikativen Kompetenzen gesehen werden.

Die größte Stärke aus Sicht der AbsolventInnen, die ‚Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen‘, wird gleichzeitig auch als wesentliche Schwäche gesehen, wenn beispielsweise die Vermittlung einer breiten Palette von Inhalten zu Lasten einer inhaltlichen Vertiefung und Spezialisierung ging. Daneben werden Schwächen vor allem in der Organisation des Studiums und im Bereich des wissenschaftlich-theoretischen Arbeitens verortet.

Praxisorientierte Ausbildung und Nähe zur Wirtschaft als zentrale Stärke aus Sicht der ArbeitgeberInnen

Die Ergebnisse der inhaltlich-qualitativ orientierten Fallstudien in Wiener privatwirtschaftlichen Betrieben sowie die weiteren ExpertInneninterviews zeigen, dass bei der Abdeckung des betrieblichen Bedarfs an hochqualifizierten MitarbeiterInnen weniger das Ausbildungssystem zentral ist als vielmehr die Persönlichkeit, die individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten, und vor allem die konkrete Berufserfahrung der BewerberInnen. Hier haben aus Sicht der meisten Unternehmen die FH-AbsolventInnen auf Grund der Praxisorientierung ihrer Ausbildung und der Praktika einen gewissen ‚Startvorteil‘ gegenüber UniversitätsabgängerInnen, insbesondere dann, wenn die Praxisorientierung mit konkreter Berufserfahrung gekoppelt ist. Letzteres ist eine vorteilhafte Kombination, die vor allem AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge mitbringen. Letztlich hängt die Eignung jedoch von der individuellen Person und dem Gesamteindruck ab, und es ist aus Sicht der ArbeitgeberInnen nicht primär das Ausbildungssystem (Uni oder FH) entscheidend.

Auf einer Gesamtebene ist zu beachten, dass den Hintergrund für die vorliegenden Einschätzungen der ArbeitgeberInnen und PersonalvermittlerInnen eine breite Palette an mehr oder weniger etablierten Studiengängen bildet. Mehrfach wurde von den betrieblichen InterviewpartnerInnen auf Unterschiede zwischen den Studiengängen oder auch zwischen den Fachhochschulen insgesamt hingewiesen. So wurden als künftige Bedarfe vorrangig auch die Themen Transparenz und Übersichtlichkeit angesprochen. Neben dem Angebot an Studiengängen und deren Inhalten betrifft dies auch das gestufte System der Studienabschlüsse (Bachelor-, Master- und PhD- bzw. Diplom-Studien).

6 Literatur

- Biff, Gudrun (2007): Forschungsstandort Wien: Zur Rolle der Humanressourcen. Wien.
- Finder, Ruth/Lang, Barbara (2000): FachhochschulabsolventInnen und Beschäftigung, Studie im Auftrag des AMS. Wien.
- Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prean, Nora (WIFO), Streicher, Gerhard (Joanneum Research) (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Bundeslandbericht Wien. Wien
- Hoyer, Andrea/Ziegler Judith (2002): Das Fachhochschul-Studium aus der Sicht der AbsolventInnen. Eine österreichweite Studie zur beruflichen Situation und Bewertung des Fachhochschul-Studiums, Schriftenreihe des Fachhochschulrates 6, Wien.
- Lechner, Ferdinand/Reiter, Walter/Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2009): Anforderungen von Unternehmen im Zusammenhang mit der Personalsuche, Bericht im Auftrag des AMS Österreich.
- Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Schopf, Anna/Ringler, Paul (2007): Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich, Eine quantitative Studie herausgegeben von der Plattform Generation Praktikum, Wien.

7 Anhang

7.1 Methodische Anmerkungen zur Stichprobe

Die Fragebögen der AbsolventInnen-Befragung wurden mithilfe der Alumni-Clubs von vier Wiener Fachhochschulen an die StudienabgängerInnen versandt. In die Auswertung konnten 516 Fragebögen einbezogen werden. In vier Fällen wurden Fragebögen auf Grund zu lückenhafter Angaben nicht in der Auswertung berücksichtigt.

Aus den Informationen über die versandten Fragebögen errechnet sich ein Rücklauf von insgesamt 8,3%. Die folgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über die interessierende Grundgesamtheit von FachhochschulabsolventInnen in Wien, die Erreichung über die Alumni-Clubs sowie den Rücklauf im Zuge dieser Erhebung.

Tabelle 3: Überblick zur AbsolventInnenbefragung

ABSOLVENTINNEN insgesamt	FH Campus Wien		FH des bfi Wien		FH Technikum		FHW		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
It. FHR insgesamt	1.333	14,4%	1.652	17,8%	3.016	32,6%	3.255	35,2%	9.256	100,0%
Alumni-Verteiler	1.495	23,9%	1.700	27,2%	951	15,2%	2.100	33,6%	6.246	100,0%
eingelangte Fragebögen	178	34,5%	72	14,0%	69	13,4%	197	38,2%	516	100,0%
Rücklauf in % des Alumni-Verteilers	11,8%		4,3%		7,3%		9,4%		8,3%	

Quellen: Daten des FHR, Angaben der Alumni-Clubs zum Versand der Fragebögen, L&R Sozialforschung

Hinsichtlich des erzielten Rücklaufs sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen. So erwies sich erstens der Durchführungszeitraum der Befragung in den Sommermonaten als erwartungsgemäß relativ schwierig für die Erzielung eines hohen Rücklaufs. Zweitens haben die Alumni-Clubs der Wiener Fachhochschulen aufgrund ihrer Konzeption sehr unterschiedliche Reichweiten: Auf der einen Seite sind die FH Technikum Wien sowie die FHW zu sehen, in deren Alumni-Clubs die AbsolventInnen gezielt Mitglied werden, dem Club also beitreten müssen. Daraus ergibt sich eine Differenz zwischen der Zahl der AbsolventInnen und der über den Mitgliedern der Alumni-Clubs. Bei der **FH Technikum Wien** fällt diese Differenz besonders deutlich aus, hier liegt der Anteil von AbsolventInnen, die Mitglied im Alumni-Club sind, bei nur etwa einem Drittel, woraus sich für diese Befragung eine relativ starke Einschränkung für diese Fachhochschule ergibt. Der Alumni-Club der **FHW** zählt hingegen fast zwei Drittel der AbsolventInnen zu seinen Mitgliedern, wodurch ein relativ großer Anteil der AbsolventInnen verlässlich erreicht werden konnte. Denn im Fall gezielter Alumni-Mitgliedschaft kann von einer Aktualität des Adressmaterials und von der tatsächlichen Erreichung der Zielpersonen ausgegangen werden. Der Rücklauf beläuft sich bei diesen beiden Fachhochschulen auf 7-9%.

Auf der anderen Seite pflegen mit einer anderen Strategie die FH Campus Wien sowie die FH des bfi Wien die Adressen aller ihrer AbsolventInnen im Alumni-Club zu bewahren – die Anzahl ihrer AbsolventInnen entspricht der Zahl der ausgesandten Mails über den Club. Hier ist allerdings einschränkend fest zu halten, dass über die Aktualität der Adressen und die Erreichung der Personen über diese E-mail-

Adressen keine Informationen vorhanden sind. Die ehemaligen E-Mail-Adressen bleiben bestehen (bspw. namestudentIn@FHxy.at), ohne dass überprüft werden kann, ob und wie häufig diese Mail-Adressen abgerufen und genutzt werden. Insbesondere im Fall der **FH des bfi Wien** wurde auf diesen Umstand hingewiesen, und es zeigt sich hier auch mit nur 4% der niedrigste rechnerische Rücklauf – hier muss aber eben von einer eigentlich deutlich geringeren Anzahl erreichter AbsolventInnen ausgegangen werden, als es die rund 1.700 vom Alumni-Club erfassten E-Mail-Adressen nahe legen. Bei der **FH Campus Wien** zeigt sich dem gegenüber dennoch eine sehr starke Beteiligung an der Erhebung. Hier scheinen einerseits die AbsolventInnen ihre Fachhochschul-E-Mails auch nach Studienabschluss noch regelmäßig abzurufen und die Adresse weiterhin zu benutzen, andererseits muss für diese FH bei einem Rücklauf von 12% eine generell hohe Beteiligung konstatiert werden.

Bezüglich der Verteilung auf die vier Fachhochschulen ergibt sich in der Stichprobe also im Vergleich zu den offiziellen AbsolventInnen-Zahlen dadurch eine Überrepräsentation der FH Campus Wien (35% in Stichprobe, 14% in Grundgesamtheit) und eine Unterrepräsentation der FH Technikum Wien (13% in Stichprobe, 33% in Grundgesamtheit). Die beiden anderen Fachhochschulen – FH des bfi Wien und FHW – sind in der Stichprobe relativ gut gemäß ihrem Anteil in der Grundgesamtheit repräsentiert. Vor diesem Hintergrund zeigen sich entsprechende Disproportionalitäten auch hinsichtlich des Ausbildungsbereichs. Konkret ist der Ausbildungsbereich Sozial-, Gesundheitswissenschaften überproportional vertreten (16% in Stichprobe, 5% in Grundgesamtheit) und Studiengänge des Ausbildungsbereiches Technik, Ingenieurwissenschaften sind unterproportional repräsentiert (31% in Stichprobe, 45% in Grundgesamtheit). Die Wirtschaftswissenschaften entsprechen im Rücklauf ihrer Bedeutung in der Grundgesamtheit.

Auch zeigte sich, dass die Antwortbereitschaft der Frauen höher war als jene der Männer. Die beiden Geschlechter sind in der (ungewichteten) Stichprobe beinahe gleich verteilt: 48% Frauen zu 51% Männer. In der Grundgesamtheit sind hingegen Männer mit einem Anteil von zwei Drittel stärker vertreten als Frauen.

Aus diesen dargestellten Gründen wurde die Stichprobe einer **Gewichtung** nach den Merkmalen Geschlecht und Ausbildungsbereich unterzogen. Beide Merkmale müssen als wesentliche Faktoren für die arbeitsmarktbezogene Situation der AbsolventInnen gesehen werden. In Einzelfällen wurde in den Fragebögen das Geschlecht nicht angegeben oder der Ausbildungsbereich nicht zugeordnet. Diese Fälle wurden ungewichtet, d.h. mit dem Faktor 1, belassen.

Damit wurde die im Rücklauf gegebene Disproportion ausgeglichen, da sonst Frauen und AbsolventInnen der Sozial-, Gesundheitswissenschaften einen zu starken Einfluss auf das Gesamtergebnis nähmen. Durch die Gewichtung wird der Einfluss der einzelnen Subgruppen auf die gesamte Stichprobe wieder den realen AbsolventInnenzahlen angepasst.

Die folgende Tabelle 4 zeigt die Wirkungsweise der Gewichtung in einer Gegenüberstellung der Anzahl der eingegangenen Fragebögen, der Gewichtung des Datensatzes und der zugrunde liegenden Verteilung der AbsolventInnenzahlen gemäß FHR.

Tabelle 4: Anzahl der Fragebögen, gewichtete Stichprobe und AbsolventInnenzahlen insgesamt gem. FHR; jeweils Tabellenprozent

	Fragebögen						Gewichtete Stichprobe						AbsolventInnen insgesamt			
	Weiblich		Männlich		k.A.		Weiblich		Männlich		k.A.		Weiblich		Männlich	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Technik, Ingenieurwissenschaften	34	7%	127	25%	1	0%	25	5%	194	38%	1	0%	459	5%	3603	40%
Wirtschaftswissenschaften	132	26%	111	22%	2	0%	126	24%	121	23%	2	0%	2345	26%	2242	25%
Sozial-, Gesundheitswissenschaften	69	13%	16	3%			17	3%	6	1%			310	3%	115	1%
nicht zugeordnet	14	3%	10	2%			14	3%	10	2%						
Gesamt	249	48%	264	51%	3	1%	182	35%	331	64%	3	1%	3.114	34%	5.960	66%

N gesamt Fragebögen = 516, n gesamt gewichtet Stichprobe = 516, n AbsolventInnen insgesamt = 9.074

Abbildungen und Tabellen in diesem Bericht beinhalten immer die gewichteten Ergebnisse bzw. Anteile. Zur Information über die zugrunde liegende absolute Anzahl von tatsächlichen Fragebögen wird die entsprechende Zahl in der Quellenzeile als „n=“, die Zahl der Antwortausfälle als „n miss=“ ausgewiesen.

In den zentralen Auswertungskategorien ergeben sich somit durch die Gewichtung Verschiebungen. Um für die einzelnen Ausprägungen der zentralen Auswertungskategorien die exakte Zahl der zugrunde liegenden Fragebögen transparent zu machen, werden in den folgenden Tabelle die Verteilungen dieser Ausprägungen in den Fragebögen und in der gewichteten Stichprobe gegenübergestellt (exklusive „n miss“ in der jeweiligen Ausprägung).

Tabelle 5: Anzahl und Anteil verschiedener Kategorie-Ausprägungen in den Fragebögen und in gewichteter Stichprobe

	Fragebögen		Gewichtete Stichprobe	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht				
Frauen	249	49%	182	35%
Männer	264	51%	331	65%
Gesamt	513	100%	513	100%
<i>n miss</i>	3		3	
Fachhochschule				
FH des BFI Wien	72	14%	74	14%
FH Campus Wien	178	34%	143	28%
FHW (Studiengänge der WK Wien)	197	38%	199	39%
FH Technikum Wien	69	13%	100	19%
Gesamt	516	100%	516	100%
<i>n miss</i>	--		--	
Ausbildungsbereich				
Technik, Ingenieurwissenschaften	162	33%	220	45%
Wirtschaftswissenschaften	245	50%	249	51%
Sozial-, Gesundheitswissenschaften	85	17%	23	5%
Gesamt	492	100%	492	100%
<i>n miss</i>	24		24	
Organisationsform des Studiums				
Vollzeit-Studium	262	53%	239	48%
Berufsbegleitendes Studium	233	47%	254	52%
Gesamt	495	100%	493	100%
<i>n miss</i>	21		24	
Aktuelles Alter (gruppiert)				
Bis 25 Jahre	76	15%	57	11%
26 bis 30 Jahre	181	35%	179	35%
31 bis 35 Jahre	126	25%	139	27%
36 Jahre und älter	127	25%	135	27%
Gesamt	510	100%	510	100%
<i>n miss</i>	6			

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009

7.2 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der AbsolventInnen-Zahlen an Wiener und österreichischen Fachhochschulen, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	5
Abbildung 2:	Geschlechterverhältnis der Wiener FH-AbsolventInnen im Studienjahr 2007/2008, nach Fachhochschulhalter (Zahlenwerte absolut)	6
Abbildung 3:	Entwicklung des Geschlechterverhältnisses unter den AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen und an den anderen österreichischen Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	7
Abbildung 4:	Entwicklung der AbsolventInnen-Zahlen an Wiener Fachhochschulen, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	8
Abbildung 5:	Entwicklung des Frauenanteils unter den AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	9
Abbildung 6:	Entwicklung der AbsolventInnen-Zahlen an Wiener Fachhochschulen, nach Ausbildungsbereich, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	9
Abbildung 7:	Entwicklung des Verhältnisses der Ausbildungsbereiche der AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen und an den anderen österreichischen Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	10
Abbildung 8:	AbsolventInnen an Wiener Fachhochschulen und an anderen österreichischen Fachhochschulen im Abschlussjahr 2007/08 nach Organisationsform und Geschlecht	11
Abbildung 9:	Entwicklung des Verhältnisses der Studienart der AbsolventInnen an Wr. Fachhochschulen und an den anderen österreichischen Fachhochschulen, Abschlussjahre 2002/03-2007/08	12
Abbildung 10:	Arbeitslosigkeitsrisiko Wien, 2. Quartal 2009, nach Geschlecht und Ausbildung (kategorisiert)	16
Abbildung 11:	Ausbildungsbereiche, nach Geschlecht	21
Abbildung 12:	Organisationsform des Studiums, nach Geschlecht	22
Abbildung 13:	Organisationsform des Studiums, nach Ausbildungsbereich	22
Abbildung 14:	Abschlussjahr des Studiums, nach Geschlecht	22
Abbildung 15:	Alter bei Abschluss des Studiums, nach Geschlecht	23
Abbildung 16:	Aktuelles Alter (gruppiert), nach Geschlecht	23
Abbildung 17:	Abschlussart des Studiums, nach Geschlecht	24
Abbildung 18:	Eintritt in den Arbeitsmarkt nach FH-Abschluss, nach Abschlussjahr	28
Abbildung 19:	Zugang zur ersten Arbeitsstelle nach Abschluss der Ausbildung(en), nach Organisationsform des Studiums	29
Abbildung 20:	Dauer der Phase zwischen Abschluss der Ausbildung(en) und Antritt der Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich (nur jene, die Arbeitsstelle suchten)	30
Abbildung 21:	Dauer der Phase zwischen Abschluss der Ausbildung(en) und Antritt der Arbeitsstelle, nach Organisationsform des Studiums (nur jene, die Arbeitsstelle suchten)	31
Abbildung 22:	Beschäftigungsform an der ersten Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	32
Abbildung 23:	Erste berufliche Position nach Abschluss der Ausbildung(en), nach Ausbildungsbereich	33
Abbildung 24:	Erste berufliche Position nach Abschluss der Ausbildung(en), nach Organisationsform des FH-Studiums	34
Abbildung 25:	Einstiegsgehalt, nach Organisationsform des Studiums (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	35

Abbildung 26: Einstiegsgehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	36
Abbildung 27: Einstiegsgehalt, nach Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	36
Abbildung 28: Aktuelle berufliche Position, nach Ausbildungsbereich	38
Abbildung 29: Aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach aktuellem Alter; jeweils oberer Balken Männer, unterer Balken Frauen	39
Abbildung 30: Aktuelles Gehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	40
Abbildung 31: Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr	41
Abbildung 32: Einstiegsgehalt und aktuelles Gehalt nach Abschlussjahr (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	43
Abbildung 33: Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel, nach Abschlussjahr der FH-Ausbildung	44
Abbildung 34: Retrospektive Einschätzung der Fachhochschulausbildung	47
Abbildung 35: Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich; Mehrfachnennungen möglich	51
Abbildung 36: Einschätzung der Praxis-Theorie Balance, nach Geschlecht	53
Abbildung 37: Ausgewählte Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich nach Organisationsform des Studiums; Mehrfachnennungen möglich; obere Balken berufsbegleitendes Studium, untere Balken Vollzeitstudium	55
Abbildung 38: Ausgewählte Stärken und Schwächen der Fachhochschulausbildung im Vergleich nach Ausbildungsbereich; Mehrfachnennungen möglich; oberer Balken Sozial-/ GesundheitswissenschaftlerInnen, mittlerer Balken WirtschaftswissenschaftlerInnen, unterer Balken TechnikerInnen/ IngenieurwissenschaftlerInnen	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht: Face-to-face Interviews mit AbsolventInnen	18
Tabelle 2: Übersicht: Eckdaten der befragten Unternehmen	19
Tabelle 3: Überblick zur AbsolventInnenbefragung	69
Tabelle 4: Anzahl der Fragebögen, gewichtete Stichprobe und Absolvent- Innenzahlen insgesamt gem. FHR; jeweils Tabellenprozent	71
Tabelle 5: Anzahl und Anteil verschiedener Kategorie-Ausprägungen in den Fragebögen und in gewichteter Stichprobe	72
Tabelle 6: AbsolventInnen Wiener und österreichischer* Fachhochschulen, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	77
Tabelle 7: Wiener AbsolventInnen im Studienjahr 2007/2008, absolut, nach Geschlecht und Fachhochschulerhalter	77
Tabelle 8: AbsolventInnen an österreichischen Fachhochschulen (ohne Wien), absolut, nach Geschlecht, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	78
Tabelle 9: Wiener AbsolventInnen nach Fachhochschulerhalter und Geschlecht, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	78
Tabelle 10: Wiener AbsolventInnen nach Ausbildungsbereich und Geschlecht, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	78
Tabelle 11: AbsolventInnen an Österreichischen Fachhochschulen (ohne Wien) nach Ausbildungsbereich und Geschlecht, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	79
Tabelle 12: Wiener AbsolventInnen nach Abschlussart und Geschlecht, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	79
Tabelle 13: AbsolventInnen an Österreichischen Fachhochschulen (ohne Wien) nach Abschlussart und Geschlecht, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08	79

Tabelle 14:	Beim AMS Wien vorgermerkte arbeitsuchende Personen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung, nach Alter und Geschlecht, September 2009	80
Tabelle 15:	Beim AMS Wien gemeldete offene Stellen von Seiten der Wiener Wirtschaft, September 2009	80
Tabelle 16:	Arbeitslose Wien, Zeitreihe 2003 – 2008, Jahresmittel, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, für ausgewählte Ausbildungen	80
Tabelle 17:	Arbeitslose Wien, Zeitreihe Jänner – August 2009, Monatsende-Stichtagsbestände, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, für ausgewählte Ausbildungen	80
Tabelle 18:	Offene Stellen Wien, Zeitreihe Jänner – August 2009, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, für ausgewählte Ausbildungen	81
Tabelle 19:	Arbeitslose Wien, Monatsende-Stichtagsbestände für August 2009, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, nach Geschlecht und Ausbildung (kategorisiert)	81
Tabelle 20:	Arbeitslosigkeitsrisiko Wien, August 2009, Prozentwerte und Veränderung zum Vorjahr in %, nach Geschlecht und Ausbildung (kategorisiert)	81
Tabelle 21:	Arbeitsplatzzusage bereits während des Studiums - Arbeitsplatz aus Praktikum/Diplomarbeit?	81
Tabelle 22:	Einschätzung der Gefragtheit der FH-Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt bei Berufseinstieg, nach Geschlecht	82
Tabelle 23:	Arbeitsstelle nach FH-Abschluss, nach Geschlecht	82
Tabelle 24:	Tätigkeit nach FH-Abschluss	82
Tabelle 25:	Arbeitsstelle nach FH-Abschluss, nach Abschlussjahr	82
Tabelle 26:	Suche erste Arbeitsstelle nach Abschluss Ausbildung(en) vorrangig in Wien, nach Organisationsform des Studiums	83
Tabelle 27:	Suche erste Arbeitsstelle nach Abschluss Ausbildung(en) vorrangig in Wien, nach Organisationsform des Studiums (Reihen%)	83
Tabelle 28:	Suche erste Arbeitsstelle nach Abschluss Ausbildung(en) vorrangig in Wien, nach Ausbildungsbereich	83
Tabelle 29:	Dauer Phase Abschluss FH und Antritt Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	84
Tabelle 30:	Dauer Phase Abschluss FH und Antritt Arbeitsstelle, nach Organisationsform des Studiums	84
Tabelle 31:	Erhalt Stellenangebote von Unternehmen, nach Geschlecht	84
Tabelle 32:	Anzahl versendeter Bewerbungen, nach Ausbildungsbereich	84
Tabelle 33:	Anzahl von Bewerbungsgesprächen, nach Ausbildungsbereich	85
Tabelle 34:	Beschäftigungsform erste Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	85
Tabelle 35:	Beschäftigungsform aktuelle Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	85
Tabelle 36:	Betriebsgröße erste Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	85
Tabelle 37:	Betriebsgröße erste Arbeitsstelle, nach Fachhochschule	86
Tabelle 38:	Betriebsgröße erste Arbeitsstelle, nach Geschlecht	86
Tabelle 39:	Betriebsgröße aktuelle Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	86
Tabelle 40:	Betriebsgröße aktuelle Arbeitsstelle, nach Geschlecht	86
Tabelle 41:	Arbeitszeit erste Arbeitsstelle, nach Geschlecht	86
Tabelle 42:	Arbeitszeit erste Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	87
Tabelle 43:	Arbeitszeit aktuelle Arbeitsstelle, nach Geschlecht	87
Tabelle 44:	Arbeitszeit aktuelle Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich	87
Tabelle 45:	Erste berufliche Position, nach Ausbildungsbereich	87
Tabelle 46:	Aktuelle berufliche Position, nach Ausbildungsbereich	88
Tabelle 47:	Erste berufliche Position, nach Organisationsform des Studiums	88

Tabelle 48:	Einstiegsgehalt, nach Organisationsform des Studiums (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	88
Tabelle 49:	Einstiegsgehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	89
Tabelle 50:	Einstiegsgehalt, nach Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	89
Tabelle 51:	Einstiegsgehalt, nach Ausbildungsbereich und Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	89
Tabelle 52:	Angemessenheit des Tätigkeitsniveaus der ersten Arbeitsstelle, nach Geschlecht	90
Tabelle 53:	Angemessenheit des Tätigkeitsniveaus der aktuellen Arbeitsstelle, nach Geschlecht	90
Tabelle 54:	Aktuell berufstätig, nach Geschlecht	90
Tabelle 55:	Aktuell keine Berufstätigkeit, weil..., nach Geschlecht	90
Tabelle 56:	Aktuelles Gehalt, nach aktuellem Alter und Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	91
Tabelle 57:	Aktuelles Gehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	91
Tabelle 58:	Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr	91
Tabelle 59:	Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr, Ausbildungsbereich Technik und Ingenieurwissenschaften	92
Tabelle 60:	Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr, Ausbildungsbereich Wirtschaftswissenschaften	92
Tabelle 61:	Erste und aktuelle berufliche Position, Ausbildungsbereich Sozial- und Gesundheitswissenschaften	93
Tabelle 62:	Aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach aktuellem Alter	93
Tabelle 63:	Aktuelles Gehalt, nach Abschlussjahr (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	93
Tabelle 64:	Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr und Geschlecht	94
Tabelle 65:	Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr; Ausbildungsbereich Technik und Ingenieurwissenschaften	94
Tabelle 66:	Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr; Ausbildungsbereich Wirtschaftswissenschaften	95
Tabelle 67:	Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr; Ausbildungsbereich Sozial- und Gesundheitswissenschaften	95
Tabelle 68:	Aktuelles Gehalt, nach Organisationsform des Studiums und Abschlussjahr (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)	96
Tabelle 69:	Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr und Organisationsform des Studiums	96
Tabelle 70:	Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel, nach Abschlussjahr	97
Tabelle 71:	Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel, nach Geschlecht	97
Tabelle 72:	Einschätzung der Gefragtheit der FH-Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt bei Berufswechsel, nach Geschlecht	97
Tabelle 73:	Veränderung der Arbeitszeit von erster zu aktueller Arbeitsstelle, nur Fälle mit Arbeitsplatzwechsel, nach Geschlecht	97

Tabelle 74:	Aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Arbeitsplatzwechsel	98
Tabelle 75:	Angemessenheit des Tätigkeitsniveaus der ersten und der aktuellen Arbeitsstelle	98
Tabelle 76:	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, nach Geschlecht	98
Tabelle 77:	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, nach Ausbildungsbereich	98
Tabelle 78:	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, nach Organisationsform des Studiums	99
Tabelle 79:	Stärke des FH-Studiums, nach Geschlecht; Mehrfachnennungen möglich	99
Tabelle 80:	Schwäche des FH-Studiums, nach Geschlecht; Mehrfachnennungen möglich	100
Tabelle 81:	Stärke des FH-Studiums, nach Organisationsform des Studiums; Mehrfachnennungen möglich	100
Tabelle 82:	Schwäche des FH-Studiums, nach Organisationsform des Studiums; Mehrfachnennungen möglich	101
Tabelle 83:	Stärke des FH-Studiums, nach Ausbildungsbereich; Mehrfachnennungen möglich	101
Tabelle 84:	Schwäche des FH-Studiums, nach Ausbildungsbereich; Mehrfachnennungen möglich	102
Tabelle 85:	Beurteilung FH-Studium, nach Geschlecht	102
Tabelle 86:	Beurteilung FH-Studium, nach Ausbildungsbereich	103
Tabelle 87:	Beurteilung FH-Studium, nach Organisationsform des Studiums	103
Tabelle 88:	Beurteilung FH-Studium, nach Altersgruppen	104

7.3 Tabellenanhang

Tabelle 6: AbsolventInnen Wiener und österreichischer* Fachhochschulen, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08

	Abschlussjahr					
	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08
Österreich	1.953	2.403	3.160	3.799	4.739	5.435
Wien	705	558	1.057	1.366	1.670	1.858

Quelle uni:datawarehouse, 2009; * ohne Wien

Tabelle 7: Wiener AbsolventInnen im Studienjahr 2007/2008, absolut, nach Geschlecht und Fachhochschulhalter

	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil der FH
Fachhochschule Campus Wien	156	167	323	17%
Fachhochschule des bfi Wien GmbH	116	139	255	14%
Fachhochschule Technikum Wien	67	701	768	41%
FHW-Fachhochschul-Studiengänge	300	212	512	28%
Insgesamt	639	1.219	1.858	100%

Quelle uni:datawarehouse, 2009

Tabelle 8: AbsolventInnen an österreichischen Fachhochschulen (ohne Wien), absolut, nach Geschlecht, Abschlussjahr 2002/03 bis 2007/08

		Abschlussjahr					
		02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08
Österreichische Fachhochschulen ohne WIEN	Frauen	620	808	1.228	1.576	2.032	2.500
	Männer	1.333	1.595	1.932	2.223	2.707	2.935
	gesamt	1.953	2.403	3.160	3.799	4.739	5.435

Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Tabelle 9: Wiener AbsolventInnen nach Fachhochschulhalter und Geschlecht, Abschlussjahr 2002/03 bis 2007/08

		Abschlussjahr											
		02/03		03/04		04/05		05/06		06/07		07/08	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FH Campus Wien	Frauen	12	11%	10	11%	6	9%	113	65%	139	46%	156	48%
	Männer	99	89%	79	89%	64	91%	61	35%	161	54%	167	52%
	gesamt	111	100%	89	100%	70	100%	174	100%	300	100%	323	100%
FH des bfi Wien	Frauen	63	48%	86	55%	95	38%	134	43%	107	43%	116	45%
	Männer	68	52%	71	45%	156	62%	175	57%	142	57%	139	55%
	gesamt	131	100%	157	100%	251	100%	309	100%	249	100%	255	100%
FH Technikum Wien	Frauen	5	3%	6	6%	21	10%	44	9%	79	12%	67	9%
	Männer	163	97%	100	94%	198	90%	456	91%	560	88%	701	91%
	gesamt	168	100%	106	100%	219	100%	500	100%	639	100%	768	100%
FHW	Frauen	139	47%	86	42%	279	54%	207	54%	258	54%	300	59%
	Männer	156	53%	120	58%	238	46%	176	46%	224	46%	212	41%
	gesamt	295	100%	206	100%	517	100%	383	100%	482	100%	512	100%
insgesamt	Frauen	219	31%	188	34%	401	38%	498	36%	583	35%	639	34%
	Männer	486	69%	370	66%	656	62%	868	64%	1.087	65%	1.219	66%
	gesamt	705	100%	558	100%	1.057	100%	1.366	100%	1.670	100%	1.858	100%

Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Tabelle 10: Wiener AbsolventInnen nach Ausbildungsbereich und Geschlecht, Abschlussjahr 2002/03 bis 2007/08

		Abschlussjahr											
		02/03		03/04		04/05		05/06		06/07		07/08	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Technik, Ingenieurwissenschaften	Frauen	19	6%	17	8%	28	9%	89	14%	125	15%	125	13%
	Männer	289	94%	205	92%	286	91%	530	86%	691	85%	827	87%
	gesamt	308	100%	222	100%	314	100%	619	100%	816	100%	952	100%
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	200	50%	171	51%	373	50%	338	51%	344	50%	389	54%
	Männer	197	50%	165	49%	370	50%	328	49%	348	50%	335	46%
	gesamt	397	100%	336	100%	743	100%	666	100%	692	100%	724	100%
Sozialwissenschaften	Frauen							71	88%	114	70%	125	69%
	Männer							10	12%	48	30%	57	31%
	gesamt							81	100%	162	100%	182	100%

Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Tabelle 11: AbsolventInnen an Österreichischen Fachhochschulen (ohne Wien) nach Ausbildungsbereich und Geschlecht, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08

		Abschlussjahr					
		02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08
Technik, Ingenieurwissenschaften	Frauen	146	269	296	386	430	442
	Männer	816	1.047	1.239	1.382	1.644	1.681
	gesamt	962	1.316	1.535	1.768	2.074	2.123
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	391	465	761	905	1.249	1.641
	Männer	382	455	508	646	815	1.035
	gesamt	773	920	1.269	1.551	2.064	2.676
Sozialwissenschaften	Frauen	40	44	123	265	267	312
	Männer	16	31	39	88	92	75
	gesamt	56	75	162	353	359	387
Gestaltung, Kunst	Frauen	39	30	48	18	80	68
	Männer	42	60	61	36	76	70
	gesamt	81	90	109	54	156	138
Militär- und Sicherheitswissenschaften	Frauen	4	0	0	2	6	4
	Männer	77	2	85	71	80	72
	gesamt	81	2	85	73	86	76
Gesundheitswissenschaften	Frauen						33
	Männer						2
	gesamt						35

Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Tabelle 12: Wiener AbsolventInnen nach Abschlussart und Geschlecht, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08

		Abschlussjahr					
		02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08
FH-Diplom-studiengang	Frauen	219	188	393	451	459	457
	Männer	486	370	645	649	671	500
	gesamt	705	558	1.038	1.100	1.130	957
FH-Bachelor-studiengang	Frauen			8	47	108	118
	Männer			11	219	363	474
	gesamt			19	266	471	592
FH-Master-studiengang	Frauen					16	64
	Männer					53	245
	gesamt					69	309

Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Tabelle 13: AbsolventInnen an Österreichischen Fachhochschulen (ohne Wien) nach Abschlussart und Geschlecht, absolut, Abschlussjahre 2002/03 bis 2007/08

		Abschlussjahr					
		02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08
FH-Diplom-studiengang	Frauen	620	762	1.185	1.481	1.632	1.334
	Männer	1.333	1.562	1.837	2.036	2.073	1.591
	gesamt	1.953	2.324	3.022	3.517	3.705	2.925
FH-Bachelor-studiengang	Frauen		46	43	47	325	1.052
	Männer		33	95	148	511	1.139
	gesamt		79	138	195	836	2.191
FH-Master-studiengang	Frauen				48	81	116
	Männer				39	129	206
	gesamt				87	210	322

Quelle: uni:datawarehouse, 2009

Tabelle 14: Beim AMS Wien vorgermerkte arbeitsuchende Personen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung, nach Alter und Geschlecht, September 2009

Alter	männlich		weiblich		gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis 24 Jahre	10	4%	18	8%	28	6%
25-39	188	72%	178	78%	366	75%
ab 40	62	24%	31	14%	93	19%
gesamt	260	100%	227	100%	487	100%

Quelle: AMS Wien, Stichtagsabfrage 16.9.09

Tabelle 15: Beim AMS Wien gemeldete offene Stellen von Seiten der Wiener Wirtschaft, September 2009

Fachzentrum	offene Stellen
Fachzentrum Bank/Versicherung/EDV/Recht/Beratung/Immobilien/Kultur	88
Fachzentrum Metall/Chemie/Energie/Wasser	27
Fachzentrum Einzelhandel	8
Fachzentrum Gesundheit/Sozialwesen/öffentl. Dienst	28
Fachzentrum Verkehr/Agrar/Nahrung/Textil/Sachgüter	8
Fachzentrum Personalbereitstellung	90
Fachzentrum Fremdenverkehr	8
Fachzentrum Bauwesen	25
Fachzentrum Großhandel/Werbung/Druck/Foto	18
Fachzentrum Persönliche Dienste	0
gesamt	300

Quelle: AMS Wien, Stichtagsabfrage 16.9.09; Anmerkung: in allen Fällen suchen die Unternehmen nicht ausschließlich MitarbeiterInnen mit FH-Abschluss, sondern FH ist eine mögliche Ausbildungsvariante. Kombiniert wird mit: Universitätsabschluss / Lehre / Höhere technische Ausbildung

Tabelle 16: Arbeitslose Wien, Zeitreihe 2003 – 2008, Jahresmittel, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, für ausgewählte Ausbildungen

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Matura BHS	absolute Werte	2.590	3.590	4.046	4.226	4.157	3.902	3.686	3.469
	Veränderung zum Vorjahr in%		38,1%	12,2%	4,6%	-0,8%	-5,9%	-5,3%	-6,5%
Fachhochschule	absolute Werte	24	66	110	163	197	214	241	251
	Veränderung zum Vorjahr in%		175,0%	66,7%	48,2%	20,9%	8,6%	12,6%	4,1%
Universität	absolute Werte	2.050	2.866	3.348	3.659	3.736	3.569	3.463	3.318
	Veränderung zum Vorjahr in%		39,8%	16,8%	9,3%	2,1%	-4,5%	-3,0%	-4,2%

Quelle: BALIweb BMASK, September 2009

Tabelle 17: Arbeitslose Wien, Zeitreihe Jänner – August 2009, Monatsende-Stichtagsbestände, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, für ausgewählte Ausbildungen

		Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug
Matura BHS	absolute Werte	3.860	3.758	3.736	3.769	3.818	4.126	4.408	4.563
	Veränderung zum Vorjahr in%	1,4%	-2,6%	-0,6%	0,9%	1,3%	8,1%	6,8%	3,5%
Fachhochschule	absolute Werte	328	302	316	336	366	401	456	456
	Veränderung zum Vorjahr in%	1,9%	-7,9%	4,6%	6,3%	8,9%	9,6%	13,7%	0,0%
Universität	absolute Werte	3.754	3.724	3.520	3.608	3.661	3.862	4.228	4.368
	Veränderung zum Vorjahr in%	2,4%	-0,8%	-5,5%	2,5%	1,5%	5,5%	9,5%	3,3%

Quelle: BALIweb BMASK, September 2009

Tabelle 18: Offene Stellen Wien, Zeitreihe Jänner – August 2009, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, für ausgewählte Ausbildungen

		Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug
Matura BHS	absolute Werte	704	732	753	759	778	712	659	701
	Veränderung zum Vorjahr in %	-8,1%	-22,9%	-15,3%	-18,1%	-17,0%	-31,3%	-28,2%	-18,3%
FH	absolute Werte	44	42	39	53	44	42	45	51
	Veränderung zum Vorjahr in %	-22,8%	-14,3%	-11,4%	35,9%	-20,0%	-23,6%	18,4%	41,7%
Universität	absolute Werte	119	126	145	143	157	158	166	206
	Veränderung zum Vorjahr in %	-20,7%	-26,7%	-15,7%	-10,6%	-10,3%	2,6%	2,5%	27,2%

Quelle: AMS Arbeitsmarktdaten, September 2009

Tabelle 19: Arbeitslose Wien, Monatsende-Stichtagsbestände für August 2009, absolute Werte und Veränderung zum Vorjahr in %, nach Geschlecht und Ausbildung (kategorisiert)

	Männer		Frauen		gesamt	
	absolute Werte	Veränderung zum Vorjahr in %	absolute Werte	Veränderung zum Vorjahr in %	absolute Werte	Veränderung zum Vorjahr in %
Keine abgeschlossene Schule	4.224	+23,4	3.591	+7,2	7.815	+15,4
Pflichtschule	16.662	+14,5	12.590	+6,8	29.252	+11,1
Lehrausbildung	12.354	+17,2	5.638	+9,9	17.992	+14,8
Mittlere Ausbildung	1.252	+16,8	1.978	+16,8	3.230	+16,8
Höhere Schule	4.549	+22,1	4.053	+14,7	8.602	+18,5
Akademische Ausbildung	2.527	+26,2	2.692	+24,5	5.219	+25,3
Ungeklärt	140	+40,0	162	+28,6	302	+33,6

Quelle: BALIweb BMASK, September 2009

Tabelle 20: Arbeitslosigkeitsrisiko³¹ Wien, August 2009, Prozentwerte und Veränderung zum Vorjahr in %, nach Geschlecht und Ausbildung (kategorisiert)

	Männer		Frauen		gesamt	
	Prozentwerte	Veränderungen zum Vorjahr in %	Prozentwerte	Veränderungen zum Vorjahr in %	Prozentwerte	Veränderungen zum Vorjahr in %
Pflichtschulausbildung	22,9	+14,5	16,5	+6,6	19,6	+11,0
Lehrausbildung	8,1	+18,3	6,3	+10,3	7,4	+15,6
BMS	5,0	+18,5	3,7	+17,2	4,1	+17,6
AHS	4,6	+17,8	3,8	+13,2	4,2	+15,4
BHS	6,1	+28,6	4,6	+17,1	5,3	+23,2
Akadem. Ausbildung, FH	3,0	+28,2	3,4	+24,9	3,2	+26,5

Quelle: BALIweb BMASK, September 2009

Tabelle 21: Arbeitsplatzzusage bereits während des Studiums - Arbeitsplatz aus Praktikum/Diplomarbeit?

	Anteil
Ja	69%
Nein	31%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachsulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 51, n miss = 1

³¹ Arbeitslosigkeitsrisiko: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotenzial derselben Bildungsebene

Tabelle 22: Einschätzung der Gefragtheit der FH-Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt bei Berufseinstieg, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
(Eher) ja	78%	78%	78%
(Eher) nein	11%	11%	11%
Kann ich nicht beurteilen	10%	12%	11%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 500, n miss = 8

Tabelle 23: Arbeitsstelle nach FH-Abschluss, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	94%	95%	95%
Nein	6%	5%	5%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 507, n miss = 9

Tabelle 24: Tätigkeit nach FH-Abschluss

	Anteil
weiteres Studium an einer FH	6%
weiteres Studium an einer Universität	41%
Auslandsaufenthalt	26%
Sonstiges	27%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 30

Tabelle 25: Arbeitsstelle nach FH-Abschluss, nach Abschlussjahr

	Abschlussjahr				
	2002/2003 und früher	2004/2005	2006/2007	2008/2009	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	100%	94%	92%	90%	95%
Nein		6%	8%	10%	5%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 509, n miss = 7

Tabelle 26: Suche erste Arbeitsstelle nach Abschluss Ausbildung(en) vor-rangig in Wien, nach Organisationsform des Studiums

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleiten-des Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	54%	26%	39%
Nein	22%	6%	14%
Keine Suche - Berufstätigkeit bereits während des Studiums	7%	61%	35%
Keine Suche – Arbeitsplatzzusage bereits während des Studium	14%	7%	10%
Bisher keine Arbeitsstelle gesucht	3%		2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Fachscha-labsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 495, n miss = 21

Tabelle 27: Suche erste Arbeitsstelle nach Abschluss Ausbildung(en) vor-rangig in Wien, nach Organisationsform des Studiums (Reihen%)

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleiten-des Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	66%	34%	100%
Nein	78%	22%	100%
Keine Suche - Berufstätigkeit bereits während des Studiums	10%	90%	100%
Keine Suche – Arbeitsplatzzusage bereits während des Studium	65%	35%	100%
Bisher keine Arbeitsstelle gesucht	100%		100%
Gesamt	48%	52%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Fachscha-labsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 495, n miss = 21

Tabelle 28: Suche erste Arbeitsstelle nach Abschluss Ausbildung(en) vor-rangig in Wien, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	36%	37%	60%	38%
Nein	13%	13%	22%	13%
Keine Suche - Berufstätigkeit bereits während des Studiums	38%	38%	13%	37%
Keine Suche – Arbeitsplatzzusage bereits während des Studium	10%	12%	2%	11%
Bisher keine Arbeitsstelle gesucht	2%	1%	3%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Fachscha-labsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 492, n miss = 24

Tabelle 29: Dauer Phase Abschluss FH und Antritt Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Unter 1 Monat	42%	43%	26%	41%
Zwischen 1 und 3 Monaten	29%	33%	36%	32%
Länger als 3 Monate	29%	23%	38%	27%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 272, n miss = 16

Tabelle 30: Dauer Phase Abschluss FH und Antritt Arbeitsstelle, nach Organisationsform des Studiums

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Unter 1 Monat	38%	43%	40%
Zwischen 1 und 3 Monaten	35%	26%	32%
Länger als 3 Monate	27%	31%	28%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 280, n miss = 8

Tabelle 31: Erhalt Stellenangebote von Unternehmen, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	32%	37%	35%
Nein	68%	63%	65%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 274, n miss = 14

Tabelle 32: Anzahl versendeter Bewerbungen, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Bewerbung	7%	10%	3%	8%
1 bis 5 Bewerbungen	52%	44%	44%	47%
6 bis 15 Bewerbungen	21%	22%	40%	23%
16 und mehr Bewerbungen	21%	24%	13%	22%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 239, n miss = 49

Tabelle 33: Anzahl von Bewerbungsgesprächen, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Bewerbungsgespräche		6%	2%	3%
ein Bewerbungsgespräch	40%	38%	38%	39%
2 bis 4 Bewerbungsgespräche	45%	33%	48%	39%
5 und mehr Bewerbungsgespräche	15%	23%	12%	19%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 190, n miss = 98

Tabelle 34: Beschäftigungsform erste Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Anstellung in Privatwirtschaft	84%	87%	46%	84%
Anstellung öffentlicher Dienst	7%	7%	27%	8%
Selbständige/r UnternehmerIn	3%	3%	1%	3%
Freiberufliche Tätigkeit	4%	2%		3%
Anderes	1%	1%	26%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 466, n miss = 42

Tabelle 35: Beschäftigungsform aktuelle Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Anstellung in Privatwirtschaft	82%	83%	41%	81%
Anstellung öffentlicher Dienst	9%	6%	30%	8%
Selbständige/r UnternehmerIn	4%	8%	3%	6%
Freiberufliche Tätigkeit	3%	1%	1%	2%
Anderes	2%	2%	25%	3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 426, n miss = 55

Tabelle 36: Betriebsgröße erste Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kleinbetrieb (bis 49 Beschäftigte)	24%	30%	37%	28%
Mittelbetrieb (50-100 Beschäftigte)	8%	13%	13%	10%
Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	69%	57%	50%	62%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 469, n miss = 29

Tabelle 37: Betriebsgröße erste Arbeitsstelle, nach Fachhochschule

	Fachhochschule				
	FH des BFI Wien	FH Campus Wien	FHW (Studien- gänge der WK Wien)	FH Technikum Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kleinbetrieb (bis 49 Beschäftigte)	23%	34%	34%	15%	29%
Mittelbetrieb (50-100 Beschäftigte)	18%	8%	11%	8%	11%
Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	59%	58%	55%	77%	61%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 493, n miss = 15

Tabelle 38: Betriebsgröße erste Arbeitsstelle, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Kleinbetrieb (bis 49 Beschäftigte)	33%	26%	29%
Mittelbetrieb (50-100 Beschäftigte)	16%	8%	11%
Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	50%	66%	61%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 490, n miss = 18

Tabelle 39: Betriebsgröße aktuelle Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Kleinbetrieb (bis 49 Beschäftigte)	24%	26%	39%	26%
Mittelbetrieb (50-100 Beschäftigte)	6%	12%	8%	9%
Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	70%	62%	53%	65%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 445, n miss = 36

Tabelle 40: Betriebsgröße aktuelle Arbeitsstelle, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Kleinbetrieb (bis 49 Beschäftigte)	27%	27%	27%
Mittelbetrieb (50-100 Beschäftigte)	13%	7%	9%
Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	60%	67%	64%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 463, n miss = 18

Tabelle 41: Arbeitszeit erste Arbeitsstelle, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Vollzeit	88%	96%	93%
Teilzeit; bis zu 25h/Woche	12%	4%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 499, n miss = 9

Tabelle 42: Arbeitszeit erste Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vollzeit	94%	95%	56%	93%
Teilzeit; bis zu 25h/Woche	6%	5%	44%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 478, n miss = 30

Tabelle 43: Arbeitszeit aktuelle Arbeitsstelle, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Vollzeit	88%	96%	93%
Teilzeit, bis 25h/Woche	12%	4%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 470, n miss = 11

Tabelle 44: Arbeitszeit aktuelle Arbeitsstelle, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vollzeit	96%	94%	54%	93%
Teilzeit, bis 25h/Woche	4%	6%	46%	7%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 451, n miss = 30

Tabelle 45: Erste berufliche Position, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Trainee	1%	7%		4%
Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	53%	49%	78%	52%
Tätigkeit mit Leitungsfunktion	16%	12%	11%	14%
Mittleres Management mit Personalverantwortung	2%	12%	2%	7%
Projektleitung	17%	9%	4%	12%
Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	5%	8%	2%	6%
Anderes	6%	2%	3%	4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 480, n miss = 28

Tabelle 46: Aktuelle berufliche Position, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Trainee		2%		1%
Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	28%	38%	69%	34%
Tätigkeit mit Leitungsfunktion	18%	17%	19%	18%
Mittleres Management mit Personalverantwortung	9%	14%	2%	11%
Projektleitung	32%	14%	4%	23%
Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	10%	14%	4%	11%
Anderes	4%	2%	1%	3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 394, n miss = 87

Tabelle 47: Erste berufliche Position, nach Organisationsform des Studiums

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Trainee	9%		4%
Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	68%	37%	52%
Tätigkeit mit Leitungsfunktion	7%	20%	14%
Mittleres Management mit Personalverantwortung	3%	11%	7%
Projektleitung	7%	17%	12%
Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	2%	11%	6%
Anderes	5%	4%	4%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 483, n miss = 25

Tabelle 48: Einstiegsgehalt, nach Organisationsform des Studiums (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 1.700 €	17%	3%	10%
Bis 2.500 €	66%	30%	48%
Bis 3.300 €	13%	33%	23%
Über 3.300 €	4%	33%	19%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 415, n miss = 29

Tabelle 49: Einstiegsgehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 1.700 €	3%	11%	33%	8%
Bis 2.500 €	51%	44%	52%	47%
Bis 3.300 €	27%	22%	12%	24%
Über 3.300 €	19%	23%	2%	21%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 409, n miss = 35

Tabelle 50: Einstiegsgehalt, nach Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 1.700 €	21%	4%	10%
Bis 2.500 €	49%	47%	48%
Bis 3.300 €	20%	25%	24%
Über 3.300 €	10%	24%	19%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 430, n miss = 14

Tabelle 51: Einstiegsgehalt, nach Ausbildungsbereich und Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

			Ausbildungsbereich			
			Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Weiblich	Bis 1.700 €	19%	17%	36%	18%
		Bis 2.500 €	48%	50%	44%	50%
		Bis 3.300 €	26%	21%	17%	21%
		Über 3.300 €	7%	12%	3%	11%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%
	Männlich	Bis 1.700 €	2%	6%	*	4%
		Bis 2.500 €	51%	38%	*	46%
		Bis 3.300 €	27%	24%	*	26%
		Über 3.300 €	20%	33%	*	25%
		Gesamt	100%	100%	*	100%
	Gesamt	Bis 1.700 €	3%	11%	33%	8%
		Bis 2.500 €	51%	44%	52%	47%
		Bis 3.300 €	27%	22%	12%	24%
		Über 3.300 €	19%	22%	2%	20%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 406, n miss = 38; * zu kleine Fallzahlen

Tabelle 52: Angemessenheit des Tätigkeitsniveaus der ersten Arbeitsstelle, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja – im Wesentlichen angemessen	71%	73%	72%
Nein – Tätigkeitsniveau war eher unter dem Ausbildungsniveau	26%	20%	22%
Nein – Tätigkeitsniveau war eher über dem Ausbildungsniveau	3%	7%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 498, n miss = 10

Tabelle 53: Angemessenheit des Tätigkeitsniveaus der aktuellen Arbeitsstelle, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja – im Wesentlichen angemessen	81%	81%	81%
Nein – Tätigkeitsniveau eher unter Ausbildung/Erfahrung	14%	12%	13%
Nein – Tätigkeitsniveau eher über Ausbildung/Erfahrung	5%	7%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 475, n miss = 6

Tabelle 54: Aktuell berufstätig, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Nein	8%	3%	4%
Ja	92%	97%	96%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 502, n miss = 6

Tabelle 55: Aktuell keine Berufstätigkeit, weil..., nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeit suchend	28%	87%	51%
In Karenz	63%	13%	44%
Sonstiges	9%		5%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 24

Tabelle 56: Aktuelles Gehalt, nach aktuellem Alter und Geschlecht (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

			Altersgruppen aktuell			
			Bis 30 Jahre	31 bis 35 Jahre	36 Jahre und älter	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht	Weiblich	Bis 1.700 €	6%	1%	4%	5%
		Bis 2.500 €	49%	22%	5%	36%
		Bis 3.300 €	33%	41%	30%	34%
		Über 3.300 €	12%	35%	61%	25%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%
	Männlich	Bis 1.700 €	3%		1%	1%
		Bis 2.500 €	23%	12%	2%	13%
		Bis 3.300 €	54%	19%	9%	29%
		Über 3.300 €	20%	68%	88%	56%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%
	Gesamt	Bis 1.700 €	4%	0%	2%	2%
		Bis 2.500 €	35%	14%	3%	21%
		Bis 3.300 €	44%	24%	14%	31%
		Über 3.300 €	17%	62%	82%	46%
		Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 394, n miss = 23

Tabelle 57: Aktuelles Gehalt, nach Ausbildungsbereich (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 1.700 €	1%	2%	17%	2%
Bis 2.500 €	16%	20%	61%	19%
Bis 3.300 €	32%	31%	20%	31%
Über 3.300 €	51%	47%	2%	48%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 381, n miss = 36

Tabelle 58: Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr

		Erste berufliche Position	Aktuelle berufliche Position
		Anteil	Anteil
2005 und früher	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	58%	27%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	13%	19%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	8%	13%
	Projektleitung	14%	28%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	7%	14%
	Gesamt	100%	100%
2006 und später	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	56%	45%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	17%	18%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	6%	9%
	Projektleitung	14%	18%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	7%	9%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	57%	36%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	15%	19%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	7%	11%
	Projektleitung	14%	23%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	7%	11%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen erste Position n gesamt = 393, Fragebögen aktuelle Position n gesamt = 407 (jeweils ohne 'Trainees' und 'andere'; nur Fälle, die vollständige Angaben zu erster und aktueller beruflicher Position machten)

Tabelle 59: Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr, Ausbildungsbereich Technik und Ingenieurwissenschaften

		Erste berufliche Position	Aktuelle berufliche Position
		Anteil	Anteil
2005 und früher	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	66%	24%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	14%	18%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	1%	9%
	Projektleitung	18%	40%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	1%	9%
	Gesamt	100%	100%
2006 und später	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	46%	35%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	25%	21%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	4%	9%
	Projektleitung	17%	23%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	8%	12%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	57%	29%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	19%	19%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	2%	9%
	Projektleitung	18%	32%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	4%	10%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen erste Position n gesamt = 135, Fragebögen aktuelle Position n gesamt = 139 (jeweils ohne 'Trainees' und 'andere'; nur Fälle, die vollständige Angaben zu erster und aktueller beruflicher Position machten)

Tabelle 60: Erste und aktuelle berufliche Position, nach Abschlussjahr, Ausbildungsbereich Wirtschaftswissenschaften

		Erste berufliche Position	Aktuelle berufliche Position
		Anteil	Anteil
2005 und früher	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	48%	30%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	12%	20%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	17%	18%
	Projektleitung	9%	13%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	14%	19%
	Gesamt	100%	100%
2006 und später	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	61%	50%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	8%	15%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	10%	10%
	Projektleitung	14%	16%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	7%	8%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	54%	40%
	Tätigkeit mit Leitungsfunktion	10%	18%
	Mittleres Management mit Personalverantwortung	14%	14%
	Projektleitung	11%	15%
	Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	11%	14%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen erste Position n gesamt = 151, Fragebögen aktuelle Position n gesamt = 163 (jeweils ohne 'Trainees' und 'andere'; nur Fälle, die vollständige Angaben zu erster und aktueller beruflicher Position machten)

Tabelle 61: Erste und aktuelle berufliche Position, Ausbildungsbereich Sozial- und Gesundheitswissenschaften

	Erste berufliche Position	Aktuelle berufliche Position
	Anteil	Anteil
Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	80%	69%
Tätigkeit mit Leitungsfunktion	13%	19%
Mittleres Management mit Personalverantwortung	1%	2%
Projektleitung	4%	4%
Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	2%	4%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen erste Position n gesamt = 73, Fragebögen aktuelle Position n gesamt = 74 (jeweils ohne 'Trainees' und 'andere'; nur Fälle, die vollständige Angaben zu erster und aktueller beruflicher Position machten)

Tabelle 62: Aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach aktuellem Alter

	Altersgruppen aktuell				
	Bis 25 Jahre	26 bis 30 Jahre	31 bis 35 Jahre	36 Jahre und älter	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 1.700 €	8%	3%	0%	2%	2%
Bis 2.500 €	55%	30%	14%	3%	21%
Bis 3.300 €	37%	47%	24%	14%	31%
Über 3.300 €		21%	62%	81%	46%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 397, n miss = 20

Tabelle 63: Aktuelles Gehalt, nach Abschlussjahr (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

	Abschlussjahr				Gesamt
	2002/2003 und früher	2004/2005	2006/2007	2008/2009	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Bis 1.700 €	3%		2%	4%	2%
Bis 2.500 €	2%	24%	31%	32%	21%
Bis 3.300 €	28%	22%	37%	35%	31%
Über 3.300 €	66%	53%	30%	28%	46%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 402, n miss = 15

Tabelle 64: Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr und Geschlecht

		Einstiegsgehalt			Aktuelles Gehalt		
		Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2005 und früher	Bis 1.700 €	27%	5%	11%	2%	2%	2%
	Bis 2.500 €	43%	48%	47%	25%	7%	11%
	Bis 3.300 €	24%	23%	23%	39%	22%	26%
	Über 3.300 €	7%	24%	20%	34%	69%	60%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2006 und später	Bis 1.700 €	20%	4%	10%	7%		3%
	Bis 2.500 €	51%	44%	47%	46%	23%	32%
	Bis 3.300 €	17%	29%	25%	32%	39%	36%
	Über 3.300 €	12%	22%	18%	15%	38%	29%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Bis 1.700 €	23%	5%	11%	5%	1%	2%
	Bis 2.500 €	48%	46%	47%	37%	13%	21%
	Bis 3.300 €	20%	25%	24%	35%	29%	31%
	Über 3.300 €	10%	24%	19%	23%	56%	45%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 393; nur Fälle, die vollständige Angaben zu Einstiegs- und aktuellem Gehalt machten

Tabelle 65: Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr; Ausbildungsbereich Technik und Ingenieurwissenschaften

		Einstiegsgehalt	Aktuelles Gehalt
		Anteil	Anteil
2005 und früher	Bis 1.700 €	5%	1%
	Bis 2.500 €	57%	11%
	Bis 3.300 €	22%	27%
	Über 3.300 €	16%	61%
	Gesamt	100%	100%
2006 und später	Bis 1.700 €	3%	1%
	Bis 2.500 €	40%	23%
	Bis 3.300 €	35%	40%
	Über 3.300 €	23%	36%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	Bis 1.700 €	4%	1%
	Bis 2.500 €	50%	16%
	Bis 3.300 €	27%	32%
	Über 3.300 €	19%	50%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 131; nur Fälle, die vollständige Angaben zu Einstiegs- und aktuellem Gehalt machten

Tabelle 66: Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr; Ausbildungsbereich Wirtschaftswissenschaften

		Einstiegsgehalt	Aktuelles Gehalt
		Anteil	Anteil
2005 und früher	Bis 1.700 €	14%	3%
	Bis 2.500 €	37%	11%
	Bis 3.300 €	24%	26%
	Über 3.300 €	25%	61%
	Gesamt	100%	100%
2006 und später	Bis 1.700 €	10%	2%
	Bis 2.500 €	49%	30%
	Bis 3.300 €	21%	37%
	Über 3.300 €	20%	31%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	Bis 1.700 €	12%	2%
	Bis 2.500 €	43%	20%
	Bis 3.300 €	22%	31%
	Über 3.300 €	23%	47%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 202; nur Fälle, die vollständige Angaben zu Einstiegs- und aktuellem Gehalt machten

Tabelle 67: Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr; Ausbildungsbereich Sozial- und Gesundheitswissenschaften

		Einstiegsgehalt	Aktuelles Gehalt
		Anteil	Anteil
Bis 1.700 €		49%	17%
Bis 2.500 €		40%	61%
Bis 3.300 €		11%	20%
Über 3.300 €			2%
Gesamt		100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 41; nur Fälle, die vollständige Angaben zu Einstiegs- und aktuellem Gehalt machten

Tabelle 68: Aktuelles Gehalt, nach Organisationsform des Studiums und Abschlussjahr (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung)

		Studienform		
		Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Abschlussjahr 2002/2003 und früher	Bis 1.700 €	4%	3%	4%
	Bis 2.500 €	4%	1%	2%
	Bis 3.300 €	36%	20%	28%
	Über 3.300 €	56%	76%	66%
	Gesamt	100%	100%	100%
Abschlussjahr 2004/2005	Bis 1.700 €			
	Bis 2.500 €	34%	19%	25%
	Bis 3.300 €	31%	17%	23%
	Über 3.300 €	35%	65%	52%
	Gesamt	100%	100%	100%
Abschlussjahr 2006/2007	Bis 1.700 €	4%		2%
	Bis 2.500 €	46%	15%	32%
	Bis 3.300 €	43%	26%	35%
	Über 3.300 €	7%	59%	31%
	Gesamt	100%	100%	100%
Abschlussjahr 2008/2009	Bis 1.700 €	7%		3%
	Bis 2.500 €	61%	9%	33%
	Bis 3.300 €	27%	43%	36%
	Über 3.300 €	4%	48%	28%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 383, n miss = 34

Tabelle 69: Einstiegs- und aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Abschlussjahr und Organisationsform des Studiums

		Einstiegsgehalt			Aktuelles Gehalt		
		Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt	Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
2005 und früher	Bis 1.700 €	17%	6%	11%	2%	2%	2%
	Bis 2.500 €	64%	32%	47%	15%	9%	12%
	Bis 3.300 €	15%	31%	24%	34%	19%	27%
	Über 3.300 €	4%	32%	18%	48%	70%	59%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2006 und später	Bis 1.700 €	18%	2%	10%	5%		3%
	Bis 2.500 €	68%	24%	46%	52%	12%	32%
	Bis 3.300 €	11%	37%	24%	37%	34%	36%
	Über 3.300 €	3%	37%	20%	6%	53%	30%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Bis 1.700 €	18%	4%	11%	4%	1%	2%
	Bis 2.500 €	66%	28%	46%	33%	10%	21%
	Bis 3.300 €	13%	34%	24%	36%	26%	31%
	Über 3.300 €	3%	34%	19%	28%	62%	46%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 377; nur Fälle, die vollständige Angaben zu Einstiegs- und aktuellem Gehalt machten

Tabelle 70: Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel, nach Abschlussjahr

	Abschlussjahr				
	2002/2003 und früher	2004/2005	2006/2007	2008/2009	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	60%	52%	41%	25%	46%
Nein	40%	48%	59%	75%	54%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 505, n miss = 3

Tabelle 71: Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja	49%	45%	47%
Nein	51%	55%	53%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 503, n miss = 5

Tabelle 72: Einschätzung der Gefragtheit der FH-Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt bei Berufswechsel, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
(Eher) ja	88%	90%	89%
(Eher) nein	8%	5%	6%
Kann ich nicht beurteilen	4%	5%	5%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 224, n miss = 4

Tabelle 73: Veränderung der Arbeitszeit von erster zu aktueller Arbeitsstelle, nur Fälle mit Arbeitsplatzwechsel, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
gleiche Arbeitszeit	81%	92%	88%
gesunkene Arbeitszeit	8%	3%	5%
gestiegene Arbeitszeit	10%	5%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 209, n miss = 19

Tabelle 74: Aktuelles Gehalt (monatlich, brutto, nur Fälle mit Vollzeitbeschäftigung), nach Arbeitsplatzwechsel

	Zwischenzeitlicher Arbeitsplatzwechsel		
	Ja	Nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 1.700 €	3%	2%	2%
Bis 2.500 €	16%	24%	20%
Bis 3.300 €	34%	29%	31%
Über 3.300 €	47%	46%	46%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachsschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 402, n miss = 15

Tabelle 75: Angemessenheit des Tätigkeitsniveaus der ersten und der aktuellen Arbeitsstelle

	Erste Arbeitsstelle	Aktuelle Arbeitsstelle	Aktuelle Arbeitsstelle (nur WechslerInnen)
	Anteil	Anteil	Anteil
Ja – im Wesentlichen angemessen	72%	81%	83%
Nein – Tätigkeitsniveau war eher unter dem Ausbildungsniveau	22%	13%	12%
Nein – Tätigkeitsniveau war eher über dem Ausbildungsniveau	6%	6%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachsschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt Erste Arbeitsstelle = 501, n miss = 7; Fragebögen n gesamt Aktuelle Arbeitsstelle = 478, n miss = 3; Fragebögen n gesamt Aktuelle Arbeitsstelle (nur WechslerInnen) = 213

Tabelle 76: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr gut	37%	45%	42%
Eher gut	55%	48%	50%
Weniger gut	8%	6%	7%
Nicht gut	0%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachsschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 501, n miss = 15

Tabelle 77: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, nach Ausbildungsbereich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr gut	42%	41%	21%	41%
Eher gut	49%	51%	65%	51%
Weniger gut	6%	7%	12%	7%
Nicht gut	2%		2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachsschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 481, n miss = 35

Tabelle 78: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, nach Organisationsform des Studiums

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Sehr gut	47%	39%	43%
Eher gut	48%	51%	50%
Weniger gut	5%	9%	7%
Nicht gut	0%	2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt = 483, n miss = 33

Tabelle 79: Stärke des FH-Studiums, nach Geschlecht; Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Praxisorientierung, -nähe	38%	33%	35%
Theorie & Praxis Verhältnis	3%	5%	4%
Vermittlung Bild des Arbeitsmarktes		1%	1%
Praktika/Praxissemester	8%	8%	8%
Berufsbegleitende Ausbildung	14%	19%	17%
wissenschaftl., theoret. Arbeiten	6%	4%	5%
Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen	52%	51%	51%
Anforderungsniveau des Studiums	0%	1%	1%
Projektarbeiten	3%	2%	3%
Fremdsprachen	1%	1%	1%
Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen	16%	16%	16%
Sozial-kommunikative Kompetenzen	23%	18%	20%
Persönliche Entwicklung	14%	13%	13%
Vortragende	20%	13%	16%
Doktoratsstudium	0%		0%
Studiumsorganisation	17%	15%	16%
Akadem. Abschluss	4%	4%	4%
Studiendauer	13%	10%	11%
Anerkennung am Arbeitsmarkt	2%	5%	4%
Image der FH	3%	1%	2%
Netzwerke	11%	16%	14%
Sonstiges	6%	11%	9%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt Grundlage = 516, n miss = 3

Tabelle 80: Schwäche des FH-Studiums, nach Geschlecht; Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Praxisorientierung, -nähe	12%	8%	10%
Theorie & Praxis Verhältnis		1%	1%
Vermittlung Bild des Arbeitsmarktes	4%	2%	2%
Praktika/Praxissemester	1%	0%	1%
Berufsbegleitende Ausbildung	4%	2%	3%
wissenschaftl., theoret. Arbeiten	16%	21%	19%
Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen	46%	44%	45%
Anforderungsniveau des Studiums	6%	11%	9%
Projektarbeit	2%	1%	1%
Fremdsprachen	5%	3%	4%
Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen	2%	6%	4%
Sozial-kommunikative Kompetenzen	4%	3%	3%
Persönliche Entwicklung	1%	3%	2%
Vortragende	14%	15%	14%
Doktoratsstudium	2%	5%	3%
Studiumsorganisation	25%	22%	23%
Akadem. Abschluss	3%	3%	3%
Studiendauer	2%	1%	1%
Anerkennung am Arbeitsmarkt	10%	12%	11%
Image der FH	12%	6%	8%
Netzwerke	7%	6%	6%
Sonstiges	11%	13%	12%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = 3

Tabelle 81: Stärke des FH-Studiums, nach Organisationsform des Studiums; Mehrfachnennungen möglich

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Praxisorientierung, -nähe	43%	28%	36%
Theorie & Praxis Verhältnis	2%	6%	4%
Vermittlung Bild des Arbeitsmarktes	1%	1%	1%
Praktika/Praxissemester	16%	1%	8%
Berufsbegleitende Ausbildung	2%	31%	16%
wissenschaftl., theoret. Arbeiten	5%	5%	5%
Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen	52%	51%	52%
Anforderungsniveau des Studiums	1%	1%	1%
Projektarbeiten	2%	3%	3%
Fremdsprachen	1%	1%	1%
Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen	10%	22%	16%
Sozial-kommunikative Kompetenzen	26%	14%	20%
Persönliche Entwicklung	14%	11%	13%
Vortragende	14%	17%	15%
Doktoratsstudium		0%	0%
Studiumsorganisation	16%	14%	15%
Akadem. Abschluss	3%	5%	4%
Studiendauer	15%	8%	12%
Anerkennung am Arbeitsmarkt	4%	4%	4%
Image der FH	3%		2%
Netzwerke	10%	19%	14%
Sonstiges	9%	8%	8%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = 21

Tabelle 82: Schwäche des FH-Studiums, nach Organisationsform des Studiums; Mehrfachnennungen möglich

	Studienform		
	Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Praxisorientierung, -nähe	7%	12%	9%
Theorie & Praxis Verhältnis	1%		1%
Vermittlung Bild des Arbeitsmarktes	4%	1%	3%
Praktika/Praxissemester	1%		1%
Berufsbegleitende Ausbildung	2%	4%	3%
wissenschaftl., theoret. Arbeiten	18%	18%	18%
Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen	48%	40%	44%
Anforderungsniveau des Studiums	10%	9%	10%
Projektarbeit	2%	1%	2%
Fremdsprachen	4%	4%	4%
Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen	5%	4%	4%
Sozial-kommunikative Kompetenzen	4%	2%	3%
Persönliche Entwicklung	1%	3%	2%
Vortragende	8%	20%	14%
Doktoratsstudium	4%	3%	4%
Studiumsorganisation	20%	26%	23%
Akadem. Abschluss	4%	2%	3%
Studiendauer	2%	1%	1%
Anerkennung am Arbeitsmarkt	12%	10%	11%
Image der FH	11%	6%	8%
Netzwerke	5%	8%	7%
Sonstiges	12%	13%	12%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = 21

Tabelle 83: Stärke des FH-Studiums, nach Ausbildungsbereich; Mehrfachnennungen möglich

	Ausbildungsbereich			Gesamt
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	
	Anteil	Anteil	Anteil	
Praxisorientierung, -nähe	32%	37%	39%	35%
Theorie & Praxis Verhältnis	4%	5%	6%	4%
Vermittlung Bild des Arbeitsmarktes	2%			1%
Praktika/Praxissemester	9%	8%	13%	8%
Berufsbegleitende Ausbildung	18%	18%	2%	17%
wissenschaftl., theoret. Arbeiten	3%	5%	14%	5%
Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen	52%	53%	44%	52%
Anforderungsniveau des Studiums	0%	2%		1%
Projektarbeiten	1%	4%	1%	2%
Fremdsprachen	2%	0%		1%
Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen	18%	14%	18%	16%
Sozial-kommunikative Kompetenzen	13%	24%	19%	19%
Persönliche Entwicklung	13%	13%	30%	14%
Vortragende	13%	20%	8%	16%
Doktoratsstudium			1%	0%
Studiumsorganisation	17%	14%	19%	16%
Akadem. Abschluss	5%	3%	10%	4%
Studiendauer	12%	10%	9%	11%
Anerkennung am Arbeitsmarkt	3%	5%		4%
Image der FH	1%	2%		2%
Netzwerke	16%	12%	15%	14%
Sonstiges	10%	8%	7%	9%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = 24

Tabelle 84: Schwäche des FH-Studiums, nach Ausbildungsbereich; Mehrfachnennungen möglich

	Ausbildungsbereich			
	Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Praxisorientierung, -nähe	7%	11%	19%	10%
Theorie & Praxis Verhältnis	1%	1%		1%
Vermittlung Bild des Arbeitsmarktes	2%	3%	3%	2%
Praktika/Praxissemester		0%	7%	1%
Berufsbegleitende Ausbildung	2%	3%	1%	2%
wissenschaftl., theoret. Arbeiten	18%	20%	26%	20%
Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen	40%	49%	41%	45%
Anforderungsniveau des Studiums	13%	6%	10%	10%
Projektarbeit		3%	3%	2%
Fremdsprachen	4%	4%	2%	4%
Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen	5%	5%	3%	5%
Sozial-kommunikative Kompetenzen	2%	4%	11%	4%
Persönliche Entwicklung	3%	1%	3%	2%
Vortragende	11%	15%	15%	14%
Doktoratsstudium	3%	4%		4%
Studiumsorganisation	23%	22%	31%	23%
Akadem. Abschluss	3%	3%	2%	3%
Studiendauer	2%	1%	3%	1%
Anerkennung am Arbeitsmarkt	15%	9%	8%	11%
Image der FH	5%	9%	1%	7%
Netzwerke	6%	7%	6%	7%
Sonstiges	11%	13%	11%	12%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = 24

Tabelle 85: Beurteilung FH-Studium, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Vorbereitung auf Berufseinstieg allgemein	sehr/eher gut	86%	89%	88%
	sehr/eher schlecht	14%	11%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%
Fachliche Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Wissen)	sehr/eher gut	92%	89%	90%
	sehr/eher schlecht	8%	11%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%
Praktische Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Praxis)	sehr/eher gut	88%	85%	86%
	sehr/eher schlecht	12%	15%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%
Vermittlung sozialer Kompetenzen	sehr/eher gut	86%	86%	86%
	sehr/eher schlecht	14%	14%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%
Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen	sehr/eher gut	67%	60%	62%
	sehr/eher schlecht	33%	40%	38%
	Gesamt	100%	100%	100%
Zugang in ein innovatives Berufsfeld	sehr/eher gut	64%	71%	68%
	sehr/eher schlecht	36%	29%	32%
	Gesamt	100%	100%	100%
Persönliche Entwicklung	sehr/eher gut	92%	92%	92%
	sehr/eher schlecht	8%	8%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%
Berufliche Aufstiegschancen	sehr/eher gut	83%	91%	88%
	sehr/eher schlecht	17%	9%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = zwischen 9 und 20

Tabelle 86: Beurteilung FH-Studium, nach Ausbildungsbereich

		Ausbildungsbereich			
		Technik, Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Sozial-, Gesundheitswissenschaften	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vorbereitung auf Berufseinstieg allgemein	sehr/eher gut	90%	86%	84%	88%
	sehr/eher schlecht	10%	14%	16%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Fachliche Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Wissen)	sehr/eher gut	85%	94%	90%	90%
	sehr/eher schlecht	15%	6%	10%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Praktische Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Praxis)	sehr/eher gut	84%	88%	86%	86%
	sehr/eher schlecht	16%	12%	14%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Vermittlung sozialer Kompetenzen	sehr/eher gut	83%	87%	95%	85%
	sehr/eher schlecht	17%	13%	5%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen	sehr/eher gut	55%	67%	67%	62%
	sehr/eher schlecht	45%	33%	33%	38%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Zugang in ein innovatives Berufsfeld	sehr/eher gut	72%	65%	70%	68%
	sehr/eher schlecht	28%	35%	30%	32%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Persönliche Entwicklung	sehr/eher gut	91%	92%	98%	92%
	sehr/eher schlecht	9%	8%	2%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Berufliche Aufstiegschancen	sehr/eher gut	87%	92%	53%	88%
	sehr/eher schlecht	13%	8%	47%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = zwischen 30 und 40

Tabelle 87: Beurteilung FH-Studium, nach Organisationsform des Studiums

		Studienform		
		Vollzeit-Studium	Berufsbegleitendes Studium	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Vorbereitung auf Berufseinstieg allgemein	sehr/eher gut	89%	87%	88%
	sehr/eher schlecht	11%	13%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%
Fachliche Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Wissen)	sehr/eher gut	88%	92%	90%
	sehr/eher schlecht	12%	8%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%
Praktische Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Praxis)	sehr/eher gut	88%	84%	86%
	sehr/eher schlecht	12%	16%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%
Vermittlung sozialer Kompetenzen	sehr/eher gut	92%	82%	87%
	sehr/eher schlecht	8%	18%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%
Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen	sehr/eher gut	62%	63%	62%
	sehr/eher schlecht	38%	37%	38%
	Gesamt	100%	100%	100%
Zugang in ein innovatives Berufsfeld	sehr/eher gut	72%	66%	69%
	sehr/eher schlecht	28%	34%	31%
	Gesamt	100%	100%	100%
Persönliche Entwicklung	sehr/eher gut	94%	90%	92%
	sehr/eher schlecht	6%	10%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%
Berufliche Aufstiegschancen	sehr/eher gut	84%	92%	88%
	sehr/eher schlecht	16%	8%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschaolabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = zwischen 27 und 37

Tabelle 88: Beurteilung FH-Studium, nach Altersgruppen

		Altersgruppen aktuell				
		Bis 25 Jahre	26 bis 30 Jahre	31 bis 35 Jahre	36 Jahre und älter	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vorbereitung auf Berufseinstieg allgemein	sehr/eher gut	88%	87%	92%	86%	88%
	sehr/eher schlecht	12%	13%	8%	14%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Fachliche Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Wissen)	sehr/eher gut	89%	88%	90%	94%	90%
	sehr/eher schlecht	11%	12%	10%	6%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Praktische Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Praxis)	sehr/eher gut	92%	87%	84%	87%	86%
	sehr/eher schlecht	8%	13%	16%	13%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Vermittlung sozialer Kompetenzen	sehr/eher gut	90%	87%	83%	86%	86%
	sehr/eher schlecht	10%	13%	17%	14%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen	sehr/eher gut	65%	63%	58%	65%	62%
	sehr/eher schlecht	35%	37%	42%	35%	38%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Zugang in ein innovatives Berufsfeld	sehr/eher gut	71%	71%	65%	67%	68%
	sehr/eher schlecht	29%	29%	35%	33%	32%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Persönliche Entwicklung	sehr/eher gut	92%	93%	94%	89%	92%
	sehr/eher schlecht	8%	7%	6%	11%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Berufliche Aufstiegschancen	sehr/eher gut	71%	87%	93%	91%	88%
	sehr/eher schlecht	29%	13%	7%	9%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'FachschulabsolventInnen Wien', 2009; gewichtete Stichprobe, Fragebögen n gesamt
Grundlage = 516, n miss = zwischen 12 und 23

7.4 Anhang – Fragebogen der AbsolventInnen-Befragung

Arbeitsmarktsituation nach Abschluss Ihrer Ausbildung

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Phase Ihres Berufseinstiegs, d.h. Ihrer ersten Arbeitsstelle nach Abschluss Ihrer Ausbildung(en).

1. Haben Sie sich nach Abschluss des FH-Studiums um eine Arbeitsstelle bemüht oder eine solche angetreten bzw. fortgeführt?			
Ja	<input type="checkbox"/>		
Nein	<input type="checkbox"/>	WENN NEIN: Was haben Sie nach Ihrem FH-Studium gemacht?	weiteres Studium an einer FH <input type="checkbox"/>
			weiteres Studium an einer Universität <input type="checkbox"/>
			Auslandsaufenthalt <input type="checkbox"/>
			Sonstiges, Was? <input type="checkbox"/>

2. Ihre erste Arbeitsstelle nach Abschluss Ihrer Ausbildung(en): Haben Sie eine Stelle vorrangig IN WIEN gesucht?			
Ja	<input type="checkbox"/>	→ BITTE WEITER MIT FRAGE 3	
Nein	<input type="checkbox"/>	→ WENN ZUTREFFEND: Warum nicht?	→ BITTE WEITER MIT FRAGE 3
		Keine Suche – Berufstätigkeit bereits während des Studiums	→ WENN ZUTREFFEND: War diese Arbeitsstelle in Wien? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Keine Suche – Arbeitsplatzzusage bereits während des Studiums erhalten	<input type="checkbox"/>	→ WENN ZUTREFFEND: Hat sich diese Arbeitsplatzzusage aus einem Praktikum / Diplomarbeit in diesem Unternehmen ergeben? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	→ BITTE WEITER MIT FRAGE 5
		War diese Arbeitsstelle in Wien? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Bisher keine Arbeitsstelle gesucht (weil bspw. noch in weiterer Ausbildung)	<input type="checkbox"/>	→ BITTE WEITER MIT FRAGE 22	

3. Wie lange hat die Phase zwischen Abschluss des FH-Studiums und dem Antritt der Arbeitsstelle gedauert?			
Unter 1 Monat	<input type="checkbox"/>	Zwischen 3 und 6 Monaten	<input type="checkbox"/>
Zwischen 1 und 2 Monaten	<input type="checkbox"/>	Länger als 6 Monate	<input type="checkbox"/>
Zwischen 2 und 3 Monaten	<input type="checkbox"/>		

4. Bewerbungsaufwand	
Sind Unternehmen mit Stellenangeboten auf Sie zugekommen?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
An wie viele Unternehmen haben Sie Bewerbungen verschickt?	
Mit wie vielen Unternehmen haben Sie Bewerbungsgespräche geführt?	

5. Hatten Sie den Eindruck, dass Ihre FH-Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt „gefragt“ war?			
Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>
Eher ja	<input type="checkbox"/>	Kann ich nicht beurteilen	<input type="checkbox"/>
Eher nein	<input type="checkbox"/>		

6. Welche war Ihre erste berufliche Position nach Abschluss Ihrer Ausbildung(en)?	
Trainee	<input type="checkbox"/>
Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	<input type="checkbox"/>
Tätigkeit mit Leitungsfunktion	<input type="checkbox"/>
Mittleres Management mit Personalverantwortung	<input type="checkbox"/>
Projektleitung	<input type="checkbox"/>
Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Anderes, nämlich:	<input type="checkbox"/>

7. In welchem Zeitausmaß waren Sie dabei beschäftigt?			
Vollzeit	<input type="checkbox"/>	Teilzeit unter 25h/Woche	<input type="checkbox"/>
Teilzeit über 25h/Woche	<input type="checkbox"/>	Geringfügig (bis zu 11h/Woche)	<input type="checkbox"/>

8. War Ihrer Ansicht nach das Tätigkeitsniveau in Ihrer ersten beruflichen Position Ihrer Ausbildung angemessen?	
Ja – im Wesentlichen angemessen	<input type="checkbox"/>
Nein – Tätigkeitsniveau war eher unter dem Ausbildungsniveau	<input type="checkbox"/>
Nein – Tätigkeitsniveau war eher über dem Ausbildungsniveau	<input type="checkbox"/>

9. Wie hoch war Ihr monatliches Brutto-Einstiegsgehalt in dieser ersten Beschäftigung?	
Bis 1.300 €	<input type="checkbox"/>
Bis 1.700 €	<input type="checkbox"/>
Bis 2.100 €	<input type="checkbox"/>
Bis 2.500 €	<input type="checkbox"/>
Bis 2.900 €	<input type="checkbox"/>
Bis 3.300 €	<input type="checkbox"/>
Über 3.300 €	<input type="checkbox"/>

10. In welcher Beschäftigungsform waren Sie in dieser ersten Stelle tätig?	
Anstellung in Privatwirtschaft	<input type="checkbox"/>
Anstellung öffentlicher Dienst	<input type="checkbox"/>
Selbständige/r UnternehmerIn	<input type="checkbox"/>
Freiberufliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>
Anderes, nämlich:	<input type="checkbox"/>

11. Handelte es sich bei diesem ersten Arbeitgeberbetrieb um einen ...			
Kleinbetrieb (bis 49 Beschäftigte)	<input type="checkbox"/>	Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	<input type="checkbox"/>
Mittelbetrieb (50-100 Beschäftigte)	<input type="checkbox"/>		

Arbeitsmarktsituation im weiteren Berufsverlauf

12. Haben Sie inzwischen Ihren Arbeitsplatz gewechselt?	Ja	<input type="checkbox"/> → BITTE WEITER MIT FRAGE 13
	Nein	<input type="checkbox"/> → BITTE WEITER MIT FRAGE 15

13. Wie viele Arbeitsplatzwechsel haben Sie seither bereits hinter sich?			
14. Hatten Sie in den Wechselprozessen den Eindruck, dass Ihre Qualifikation und Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt „gefragt“ sind?			
Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>
Eher ja	<input type="checkbox"/>	Kann ich nicht beurteilen	<input type="checkbox"/>
Eher nein	<input type="checkbox"/>		

Aktuelle berufliche Tätigkeit

15. Sind Sie aktuell berufstätig?	Nein	<input type="checkbox"/> → <i>BITTE WEITER MIT FRAGE 15a</i>
	Ja	<input type="checkbox"/> → <i>BITTE WEITER MIT FRAGE 15b</i>

WENN NEIN: 15a Sind Sie aktuell ...	WENN JA: 15b Befindet sich Ihre aktuelle Arbeitsstelle in Wien?
Arbeit suchend <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
In Karenz <input type="checkbox"/>	ANMERKUNG: Bei Vorliegen mehrerer Tätigkeiten, beziehen Sie sich im Folgenden bitte immer auf die zeitlich umfassendere Tätigkeit!
Sonstiges, nämlich <input type="checkbox"/>	
→ <i>BITTE WEITER MIT FRAGE 22</i>	→ <i>BITTE WEITER MIT FRAGE 16</i>

16. In welcher Position sind Sie bei Ihrer aktuellen Tätigkeit beschäftigt?	
Trainee	<input type="checkbox"/>
Tätigkeit ohne Leitungsfunktion	<input type="checkbox"/>
Tätigkeit mit Leitungsfunktion	<input type="checkbox"/>
Mittleres Management mit Personalverantwortung	<input type="checkbox"/>
Projektleitung	<input type="checkbox"/>
Geschäftsleitung, eigenes Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Anderes, nämlich:	<input type="checkbox"/>

17. In welchem Zeitausmaß sind Sie beschäftigt?			
Vollzeit	<input type="checkbox"/>	Teilzeit unter 25h/Woche	<input type="checkbox"/>
Teilzeit über 25h/Woche	<input type="checkbox"/>	Geringfügig (bis zu 11h/Woche)	<input type="checkbox"/>

18. Ist Ihrer Ansicht nach das Tätigkeitsniveau Ihrer aktuellen beruflichen Position Ihrer Ausbildung und Berufserfahrung angemessen?	
Ja – im Wesentlichen angemessen	<input type="checkbox"/>
Nein – Tätigkeitsniveau eher unter Ausbildung/Erfahrung	<input type="checkbox"/>
Nein – Tätigkeitsniveau eher über Ausbildung/Erfahrung	<input type="checkbox"/>

19. Wie hoch ist Ihr aktuelles monatliches Brutto-Gehalt?		20. In welcher Beschäftigungsform sind Sie aktuell tätig?	
Bis 1.300 €	<input type="checkbox"/>	Anstellung in Privatwirtschaft	<input type="checkbox"/>
Bis 1.700 €	<input type="checkbox"/>	Anstellung öffentlicher Dienst	<input type="checkbox"/>
Bis 2.100 €	<input type="checkbox"/>	Selbständige/r UnternehmerIn	<input type="checkbox"/>
Bis 2.500 €	<input type="checkbox"/>	Freiberufliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>

Bis 2.900 €	<input type="checkbox"/>	Anderes, nämlich:	<input type="checkbox"/>
Bis 3.300 €	<input type="checkbox"/>		
Über 3.300 €	<input type="checkbox"/>		

21. Handelt es sich bei Ihrem aktuellen Arbeitgeberbetrieb um einen ...	
Kleinbetrieb (bis 49 Beschäftigte)	<input type="checkbox"/>
Mittelbetrieb (50-100 Beschäftigte)	<input type="checkbox"/>
Großbetrieb (über 100 Beschäftigte)	<input type="checkbox"/>

Beurteilung der Ausbildung FH-Studium

22. Wie beurteilen Sie aus heutiger Sicht und mit der heutigen Berufserfahrung den Wert Ihres Fachhochschulstudiums hinsichtlich der folgenden Aspekte?				
	Sehr gut	Eher gut	Eher schlecht	Sehr schlecht
Vorbereitung auf Berufseinstieg allgemein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachliche Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Wissen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktische Vorbereitung auf berufliche Anforderungen (Vermittlung von Praxis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung sozialer Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung wissenschaftlicher Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zugang in ein innovatives Berufsfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Aufstiegschancen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Heute wissen Sie, welche Kompetenzen am Arbeitsmarkt in Ihrem Arbeitsfeld wesentlich sind. Wie schätzen Sie mit heutigem Wissen das Verhältnis von theoretischen und praktischen Kompetenzen ein, wie sie in Ihrem FH-Studium vermittelt wurden?	
Zu viel Theorie – zu wenig Praxis	<input type="checkbox"/>
Gutes Verhältnis von Theorie und Praxis	<input type="checkbox"/>
Zu wenig Theorie – zu viel Praxis	<input type="checkbox"/>

24. Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren generell ein?			
Sehr gut <input type="checkbox"/>	Eher gut <input type="checkbox"/>	Weniger gut <input type="checkbox"/>	Nicht gut <input type="checkbox"/>

25. Was würden Sie in Hinblick auf Ihren bisherigen Berufsverlauf als die 3 wesentlichen Stärken Ihres FH-Studiums sehen?

26. Und was sehen Sie diesbezüglich als Schwächen Ihres FH-Studiums?

Zum Abschluss: Ihre persönlichen Daten

27. An welcher Wiener Fachhochschule haben Sie studiert?			
FH des BFI Wien	<input type="checkbox"/>	FH Campus Wien	<input type="checkbox"/>
FHW (Studiengänge der WK Wien)	<input type="checkbox"/>	FH Technikum Wien	<input type="checkbox"/>

28. Welchem Fachbereich gehörte Ihr Studiengang an?			
Technik, Ingenieurwissenschaften	<input type="checkbox"/>	Wirtschaftswissenschaften	<input type="checkbox"/>
Sozial-, Gesundheitswissenschaften	<input type="checkbox"/>	Andere	<input type="checkbox"/>

29. Welche Art von Studium haben Sie an der FH abgeschlossen?	
Diplom-Studium	<input type="checkbox"/>
Bachelor-Studium	<input type="checkbox"/>
Master-Studium	<input type="checkbox"/>

30. In welcher Organisationsform haben Sie studiert?	
Vollzeit-Studium	<input type="checkbox"/>
Berufsbegleitendes Studium	<input type="checkbox"/>

31. Zeitrahmen	
In welchem Jahr haben Sie Ihr FH-Studium abgeschlossen?	
Wie alt waren Sie bei Abschluss des FH-Studiums?	Jahre

32. Geschlecht	
Weiblich	<input type="checkbox"/>
Männlich	<input type="checkbox"/>

33. Persönliche Interviews: Zur Vertiefung der Ergebnisse dieser Fragebogenerhebung werden auch persönliche Interviews durchgeführt. Diese Gespräche sind für den Zeitraum Anfang September 2009 geplant. Wenn Sie an einem solchen circa 30-minütigen Gespräch Interesse haben, bitten wir Sie um Angabe Ihrer Kontaktdaten:

34. Anmerkungen

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITWIRKUNG!