Projektbericht
Research Report

Oktober 2021

AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen

Vlasta Zucha, Judith Engleder, David Binder

Unter Mitarbeit von

Ilinca Fage, Georg Fochler, Lena Schranz

Studie im Auftrag

des Amtes der niederösterreichischen Landesregierung

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

AutorInnen
Vlasta Zucha, Judith Engleder, David Binder

Titel
AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen

Kontakt
T +43 1 59991-269
E zucha@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)
Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien
T +43 1 59991-0
F +43 1 59991-555
www.ihs.ac.at
ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung ... 7

1 Zusammenfassung ... 8

2 Überblick: Die AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen ... 14

2.1 ISCED-Ausbildungsfelder ... 14

2.2 Anzahl der Abschlüsse und Hintergrundmerkmale im Überblick ... 16

3 AbsolventInnentracking mit Registerdaten ... 20

3.1 Grundgesamtheit und Definitionen ... 20

3.2 Arbeitsmarktstatus ... 21

3.2.1 Arbeitsmarktstatus nach Studienabschluss ... 23

3.2.2 Arbeitsmarktstatus nach Studienabbruch ... 26

3.2.3 Entwicklung des Arbeitsmarkstatus nach Studienabschluss ... 28

3.2.4 Erwerbstätigkeit während des Studiums ... 34

3.2.5 Arbeitsmarkstatus nach Geschlecht ... 34

3.2.6 Arbeitsmarkstatus nach Alter bei Abschluss ... 35

3.3 Einkommen ... 37

3.3.1 Vollzeit- und Teilzeiteinkommen ... 38

3.3.2 Einkommen nach Studienabbruch ... 40

3.3.3 Entwicklung der Einkommen von vollzeiterwerbstätigen NÖ-FH-AbsolventInnen ... 41

3.4 Wirtschaftsbranche ... 49

3.4.1 Wirtschaftsbranche nach Abschluss ... 49

3.4.2 Wirtschaftsbranche nach Abbruch ... 52

3.5 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit ... 53

3.6 Anzahl der DienstgeberInnen ... 55

3.7 Regionaler Verbleib ... 56

3.8 Aufnahme weiterer Studien ... 63

4 IHS-AbsolventInnenbefragung ... 67

4.1 Die AbsolventInnen der drei teilnehmenden Fachhochschulen – ein Überblick ... 67

4.2 Das Studium retrospektiv: Studienzufriedenheit und inhaltliche Ergänzungsvorschläge der AbsolventInnen ... 70

4.3 Übergang vom Studium in den Beruf ... 73

4.3.1 Beschäftigungssuche nach dem Studienabschluss ... 74

4.3.2 Zeitpunkt der Beschäftigungssuche ... 79

4.3.3 Suchstrategien bei der Beschäftigungssuche ... 81

4.4 Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss ... 89

4.5 Karrieresprung durch das Studium? ... 97

4.6 Kompetenzen und Anforderungen ... 104

4.6.1 Vergleich der erworbenen Kompetenzen und beruflichen Anforderungen ... 106

4.6.2 Detailliertere Analyse der erworbenen Kompetenzen und beruflichen Anforderungen ... 111

4.6.2.1. Erworbene Kompetenzen bei Studienabschluss ... 113
4.6.2.2. Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit ... 119
4.7 Matching: Die Adäquanz der derzeitigen Beschäftigung und beruflichen Position ... 127
4.7.1 Matching nach der derzeitigen Beschäftigungssituation ... 128
4.7.2 Matching nach studienbezogenen Merkmalen ... 130
4.7.3 Matching nach personenbezogenen Merkmalen ... 134
4.7.4 Matching nach berufsbezogenen Merkmalen ... 135
4.8 Zufriedenheit im Beruf ... 142
4.9 Gründe für Mobilität und Verbleib in Niederösterreich ... 147
5 Fokusgruppen mit Unternehmen ... 153
5.1 Zusammenarbeit der Unternehmen und Fachhochschulen ... 153
5.2 Recruiting ... 154
5.2.1 Welche Wege führen AbsolventInnen ins Unternehmen? ... 154
5.2.2 Woher kommen die MitarbeiterInnen? ... 156
5.2.3 Wieviel berufliche Vorerfahrung ist gefragt? ... 157
5.2.4 Inwiefern passen Angebot und Nachfrage an Fachkräften? ... 159
5.3 Kompetenzen der AbsolventInnen: Erfahrungen und Bedarf ... 162
5.3.1 Fachspezifische Kompetenzen ... 163
5.3.2 Theoretische vs. praktische Kompetenzen ... 164
5.3.3 Sprachkenntnisse und internationale Erfahrungen ... 166
5.3.4 Sozialkompetenzen ... 167
5.3.5 Selbstlernen und Selbstbewusstsein ... 168
5.3.6 Zukünftige Schlüsselkompetenzen ... 170
5.4 Einschätzungen der kommenden Jahre ... 172
5.4.1 Qualitative Herausforderungen ... 172
5.4.2 Quantitative Herausforderungen ... 174
6 Methodik ... 176
6.1 Registerdaten ... 176
6.2 AbsolventInnenbefragung ... 177
6.2.1 Das Erhebungsinstrument ... 177
6.2.2 Grundgesamtheit und Zugang zur Untersuchungspopulation ... 178
6.2.3 Rücklaufschätzung ... 179
6.2.4 Gewichtung der Umfragedaten ... 182
6.2.5 Plausibilitätskontrollen, Datenaufbereitung, Zusammenführung ... 183
6.2.6 Datenauswertung ... 183
6.2.7 Faktorenanalyse ... 183
6.3 Fokusgruppen mit Unternehmen ... 184
7 Leitfäden der Unternehmens-Fokusgruppen ... 186
7.1 Gruppe „Wirtschaft, Technik, Life Sciences“ ... 186
7.2 Gruppe „Gesundheit und Soziales“ ... 187
8 Anhangtabellen ... 189

9 Literaturverzeichnis 198

Einleitung

Der Fachhochschulsektor hat sich in dem Vierteljahrhundert seines Bestehens äußerst dynamisch entwickelt. So lag die Anzahl der ordentlichen Studierenden in Fachhochschulstudiengängen im Wintersemester 2020 österreichweit bei knapp 59.000. Etwa ein Fünftel davon waren ordentliche Studierende an einer der vier Fachhochschulen in Niederösterreich. Die Fachhochschulen kommen mit etwa 11.620 ordentlichen Studierenden auf etwa die Hälfte der Studierenden im tertiären Bildungsbereich in Niederösterreich, gefolgt von der Universität für Weiterbildung Krems (mit 7.800 außerordentlichen und ordentlichen Studierenden im Wintersemester 2020)[1].

Den Fachhochschulen kommt nicht zuletzt in Hinblick auf die „Hochschulstrategie Niederösterreich 2025“ eine wesentliche Rolle zu.[2] Eine der darin angeführten Stoßrichtungen beinhaltet die stärkere Abstimmung zwischen Hochschulen und Wirtschaft. Die geforderten Qualifikationen der AbsolventInnen, deren Integration am Arbeitsmarkt sowie deren Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung, stehen dabei im Fokus. Attraktive, zukunftsträchtige Qualifizierungsmöglichkeiten ermöglichen ein ausreichendes und auch passendes Angebot an Fachkräften.

Eine der Herausforderungen der Fachhochschulen besteht darin, jene Qualifizierungsangebote für Fachkräfte zu schaffen, die in Unternehmen – manchmal auch erst in naher Zukunft – gebraucht werden. Im Rahmen der EUROGRADUATE Pilotstudie wurde der Anteil jener AbsolventInnen quantifiziert, die für ihren Job nicht die passende Ausbildung bzw. nicht den passenden Bildungsgrad aufweisen. Demnach arbeitete mehr als ein Viertel der Hochschul-AbsolventInnen in Österreich fünf Jahre nach ihrem Abschluss entweder an einer Stelle, die einen niedrigeren als den abgeschlossenen Ausbildungsgrad erforderte („Vertical Mismatch“), war für einen anderen Fachbereich als den abgeschlossenen qualifiziert („Horizontal Mismatch“) oder beides gleichzeitig (vgl. Unger/Jühlke, 2020).

Die vorliegende AbsolventInnenstudie der niederösterreichischen Fachhochschulen untersucht nicht nur die aktuelle Beschäftigungssituation der FachhochschulabsolventInnen, sondern u.a. auch die Angemessenheit der beruflichen Position, das „Matching“ der erworbenen und geforderten Kompetenzen, den Übergang zur beruflichen Tätigkeit etc.

Als Datenbasis wurden Registerdaten analysiert, eine eigene Befragung durchgeführt und Fokusgruppeninterviews organisiert. Die Registerdatenanalyse und die quantitative Erhebung unter AbsolventInnen erfasst die Studien- und vor allem Erwerbssituation der AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen. Die beiden Datenquellen bieten unterschiedliche thematische Schwerpunktsetzungen. Die Registerdaten bieten in erster Linie Informationen zu Erwerbstätigkeit und Einkommen sowie zu studien- und erwerbsbiographischen Episoden, aber auch StudienabbrecherInnen. Die Auswertung der AbsolventInnenbefragung fokussiert auf persönliche Erfahrungen, Einschätzungen und Erfahrungen der AbsolventInnen. Die Situation der AbsolventInnen wird um die Perspektive der Unternehmen und ArbeitgeberInnen erweitert – etwa deren Erwartungen an und Erfahrungen mit AbsolventInnen der Fachhochschulen.

---

1 Vgl. www.unidata.gv.at (Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung).

2 Die Hochschulstrategie Niederösterreich 2025“ ist abrufbar unter: https://www.noe.gv.at/noe/Wissenschaft-Forschung/Hochschulstrategie_Niederoesterreich_2025.pdf

1 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie hat zum Ziel die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen niederösterreichischer Fachhochschulen zu untersuchen. Dazu wird nicht nur umfassend deren Erwerbssituation dargestellt, sondern auch die Angemessenheit der beruflichen Position in Bezug auf die Ausbildung („Matching") untersucht, der Übergang vom Studium in die berufliche Tätigkeit, die regionale Mobilität, die berufliche Zufriedenheit etc. Neben der Situation der AbsolventInnen fließen auch die Erfahrungen von Unternehmen und ArbeitgeberInnen mit FH-AbsolventInnen ein.

Datenbasis und Methode

Die AbsolventInnenstudie basiert auf drei Datenquellen: (1) Registerdaten der Statistik Austria, (2) eine Befragung von AbsolventInnen sowie (3) Fokusgruppeninterviews mit Unternehmen**.**

Für das AbsolventInnentracking mit Registerdaten stehen Daten für die AbsolventInnen der FH IMC Krems, FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten und Ferdinand Porsche FernFH aus den Studienjahren 2008/09 bis 2018/19 zur Verfügung. Es werden nur jene Personen miteinbezogen, die im Jahr nach dem Abschluss *keine* weitere formale Ausbildung in Österreich aufgenommen haben und dem Arbeitsmarkt damit voll zur Verfügung stehen (das sind in diesem Zeitraum 50% der Bachelor- und 89% der MasterabsolventInnen).

An der Befragung nahmen AbsolventInnen der FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten und Ferdinand Porsche FernFH der Abschlusskohorten 2018/19 und 2014/15 teil. AbsolventInnen der FH IMC Krems konnten nicht in erforderlichem Ausmaß befragt werden und sind daher nicht in den Befragungsergebnissen inkludiert. Der Fragebogen orientiert sich am „Kooperationsprojekt Absolventenstudien" (KOAB) – das Befragungsinstrument wurde anpasst und weitere Fragenkomplexe hinzugefügt. Die Befragung erfolgte von November 2020 bis Februar 2021 online durch das IHS (Institut für Höhere Studien), die Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten wurde im Rahmen des KOAB durch das ISTAT (Institut für angewandte Statistik, Kassel) erhoben.

Die vier Fokusgruppen mit ArbeitgeberInnen aus den Bereichen „Gesundheit und Sozialwesen" und „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" (jeweils zwei) fanden über Videokonferenzen im Mai 2021 statt.

Die AbsolventInnen der Abschlusskohorten 2014/15 und 2018/19

An den niederösterreichischen Fachhochschulen gab es im Studienjahr 2018/19 1.800 Bachelor- und 1.100 MasterabsolventInnen. Das ist mehr als 2014/15 mit gut 1.600 Bachelor- und 900 MasterabsolventInnen. Von den AbsolventInnen des Jahres 2018/19 waren beinahe zwei Drittel der Bachelor- und 56% der MasterabsolventInnen weiblich. Der Frauenanteil hat sich insgesamt seit 2014/15 kaum verändert. Der Anteil der über 30-Jährigen AbsolventInnen und jener von berufsbegleitenden Studien ist unter IKT-AbsolventInnen überdurchschnittlich hoch.

Erwerbstätigkeit der AbsolventInnen nach Studienabschluss

Zwölf Monate nach dem Bachelorabschluss sind 52% der NÖ-FH-AbsolventInnen Vollzeit, 23% Teilzeit und 2% selbständig erwerbstätig. Weitere 2% sind temporär abwesend (v.a. durch Elternkarenz), 3% arbeitslos und 10% haben einen „sonstigen" Arbeitsmarktstatus (z.B. nur geringfügige Beschäftigung, nur Hauptwohnsitzmeldung). Von weiteren 7% sind weder Arbeitsmarktstatus noch Wohnort bekannt. Es wird davon ausgegangen, dass diese Personen ins Ausland verzogen sind. Nach einem Masterabschluss liegt der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen mit 69% deutlich höher, während die Anteile der Teilzeiterwerbstätigen (14%) und der Personen mit sonstigem Arbeitsmarktstatus (5%) deutlich geringer sind.

Zwar ist in allen Ausbildungsfeldern die überwiegende Mehrheit der AbsolventInnen erwerbstätig, doch gibt es in der Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit deutliche Unterschiede. AbsolventInnen der IKT sind am häufigsten Vollzeit, AbsolventInnen der Studiengruppe „Gesundheit und Sozialwesen" am häufigsten Teilzeit erwerbstätig. Nach einem Abschluss der Medientechnik und -produktion ist der Anteil an Selbständigen besonders hoch. Nach einem Bachelorabschluss im Bereich „Technik und Biotechnologie" gehen besonders viele AbsolventInnen ins Ausland.

Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Die Entwicklung des Arbeitsmarktstatus der NÖ-FH-AbsolventInnen von 3 Jahre *vor* bis 5 Jahre *nach* dem Studienabschluss zeigt, dass der Anteil an Vollzeiterwerbstätigen insgesamt steigt, während der Anteil an Teilzeiterwerbstätigen sinkt. Innerhalb der ersten sechs Monate nach dem Bachelorabschluss beginnen viele zu arbeiten und der Erwerbstätigenanteil steigt stark. Der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen steigt bis 1,5 Jahre nach Abschluss auf 55% weiter an. Auch der Anteil an Arbeitslosen sinkt von 5% zum Abschlusszeitpunkt auf 2%. Danach sind die Ergebnisse, bis auf einen steigenden Anteil der temporär Abwesenden (v.a. Elternkarenz), im Beobachtungszeitraum relativ stabil. Unter MasterabsolventInnen zeigt sich ein ähnliches Bild nach dem Studienabschluss – allerdings mit einer höheren Erwerbstätigenquote (72%). Unterschiede gibt es jedoch während des Studiums. Masterstudierende sind während des Studiums häufiger erwerbstätig und der Anteil der Erwerbstätigen steigt in diesem Zeitraum stark an.

Einkommen

Das Einkommen wird für vollzeiterwerbstätige, unselbständig beschäftigte AbsolventInnen (ohne weitere Ausbildung) ausgewiesen und ist vor allem in jenen Bereichen aussagekräftig, wo der Vollzeitanteil hoch ist. Zwölf Monate nach Abschluss verdient fast ein Viertel (23%) der vollzeiterwerbstätigen BachelorabsolventInnen (54% arbeiten Vollzeit) weniger als 2.300€ brutto im Monat, 39% zwischen 2.300 und 3.000€, 20% zwischen 3.000 und 3.700€ und 18% über 3.700€. Nach einem Masterabschluss (70% Vollzeit) sind die Einkommen höher: Ein Zehntel verdient unter 2.300€ und 24% mehr als 3.700€. Die Einkommen bei Vollzeit (sowie der Anteil der Vollzeitbeschäftigten) unterscheiden sich stark nach der Studiengruppe. Am höchsten sind die Einkommen der Studiengruppe „Dienstleistungen" (hierzu zählen u.a. die zum Beobachtungszeitpunkt bereits länger im Berufsleben stehenden AbsolventInnen der Studiengänge „Polizeiliche Führung" und „Strategisches Sicherheitsmanagement"), IKT und mit

etwas Abstand auch „Technik und Biotechnologie“. Besonders niedrig sind die Einkommen der unselbständig Beschäftigten in Medientechnik und -produktion.

Wirtschaftsbranche

Die Beschäftigung der AbsolventInnen in einzelnen Wirtschaftsbranchen variiert stark nach den Studiengruppen: MedientechnikerInnen arbeiten fast zur Hälfte in der Informations- und Kommunikationsbranche, AbsolventInnen der Studiengruppe „Wirtschaft und Verwaltung“ sind in vielen unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen tätig. Mit einem Technik-Abschluss arbeiten 38% im sekundären (oder primären) Sektor. Knapp ein Drittel der IKT-AbsolventInnen arbeitet in der Informations- und Kommunikationsbranche, auch der sekundäre Sektor und die freiberuflichen/ technischen Dienstleistungen sind hier stark vertreten. Für AbsolventInnen der Studiengänge aus dem Bereich „Gesundheit und Sozialwesen“ ist die gleichnamige Wirtschaftsbranche die wichtigste, aus der Studiengruppe der Dienstleistungen arbeitet knapp die Hälfte in der öffentlichen Verwaltung.

Regionaler Verbleib in Niederösterreich

Ein Drittel der NÖ-FH-Alumni arbeitet in Niederösterreich und 40% in Wien. AbsolventInnen der Studiengruppe „Gesundheit und Sozialwesen“ verbleiben am häufigsten in Niederösterreich (über 40%) und jene aus „Medientechnik und -produktion“ (24%) und „Dienstleistungen“ (17%) am seltensten. Zur Studiengruppe „Dienstleistungen“ gehören auch polizeiliche und sicherheitsbezogene Studiengänge, die sich nicht vorrangig an NiederösterreicherInnen richten, sondern an Studierende aus ganz Österreich (und darüber hinaus).

Etwas mehr als die Hälfte der AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen hatte bereits fünf Jahre vor ihrem Studienabschluss einen Wohnort in Niederösterreich. Fünf Jahre nach dem Abschluss wohnen 45% immer noch dort, während ein Teil nach Wien abgewandert ist (Nettoabwanderung). Von jenen, die drei Jahre nach dem Studienabschluss in Niederösterreich wohnen, arbeitet die Hälfte in Niederösterreich und ein Drittel pendelt nach Wien. Von den in Wien wohnenden NÖ-FH-Alumni pendeln 11% zu ihrem Job nach Niederösterreich.

Der größte Austausch zeigt sich damit zwischen Niederösterreich und Wien. Die niederösterreichischen Fachhochschulen bilden auch für den Wiener Arbeitsmarkt aus. Dies ist vermutlich auch umgekehrt der Fall, da ein Großteil der NiederösterreicherInnen in anderen Bundesländern studiert. Im Studienjahr 2018/19 waren z.B. gut zwei Drittel der niederösterreichischen StudienanfängerInnen in Wien inskribiert.

Gründe für den Verbleib bzw. die Mobilität

Für AbsolventInnen, die in der Befragung angegeben haben, seit dem Studienabschluss beruflich in Niederösterreich geblieben zu sein (besonders häufig in der Kohorte 2018/19) waren eine sichere bzw. stabile Beschäftigungsmöglichkeit, eine Wohnmöglichkeit in Niederösterreich, das soziale Umfeld (PartnerIn, Familie, FreundInnen) sowie ein attraktiver Arbeits- bzw. Aufgabenbereich wichtige Gründe (81% bis 76%) für ihren Verbleib in Niederösterreich. Personen, die aus einem anderen Bundesland oder dem Ausland nach Niederösterreich (zurück)gezogen sind (besonders häufig unter Alumni aus

„Gesundheit und Sozialwesen“ und Frauen) erachteten letzteres – nämlich einen attraktiven Arbeits- und Aufgabenbereich – am häufigsten als Grund für ihre Rückkehr; gefolgt vom familiär-sozialen Gefüge und den (besseren) beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (69% bis 64%). Für jene, die derzeit in einem anderen Bundesland oder im Ausland tätig sind (besonders häufig unter Alumni, deren Eltern auch schon einen Hochschulabschluss haben), waren der berufliche Aufgabenbereich und gute Entwicklungsmöglichkeiten mitentscheidend bei der Wahl des Arbeitsortes (75% bzw. 68%).

Übergang vom Studium in den Beruf

Der Übergang vom Studium in den Beruf gestaltet sich v.a. nach Studienart, Organisationsform und Studiengruppe unterschiedlich. Nicht alle AbsolventInnen starten nach ihrem FH-Abschluss in einen (neuen) Job. In der Befragung gaben zwei Drittel der AbsolventInnen aus Vollzeitstudien und etwas weniger als die Hälfte jener aus berufsbegleitenden Studien an, nach dem Abschluss auf Beschäftigungssuche gewesen zu sein (65% bzw. 45%). Die klassische Bewerbung auf Stellenausschreibungen (55%), aber auch persönlicher Kontakt (17%) bzw. die Blind-/Initiativbewerbung (13%) führen dabei zu einem Job.

Knapp die Hälfte (45%) gibt an, nach dem FH-Abschluss *nicht* auf Beschäftigungssuche zu sein. Die Gründe dafür sind vielfältig: Relativ viele AbsolventInnen aus berufsbegleitenden bzw. Masterstudien verbleiben in einem bereits vor dem Abschluss vorhandenen Beschäftigung. Einen neuen Job ohne Suche (inkl. Selbständige), finden häufig Alumni aus Vollzeitstudien. Jeweils 9% aller Alumni studiert nach dem Studienabschluss in erster Linie weiter bzw. ist aus anderen Gründen nicht auf Beschäftigungssuche.

Aufnahme weiterer Studien und Ausbildungen

Wird die Aufnahme weiterer Studien und Ausbildungen nach dem FH-Abschluss aller AbsolventInnen in den Registerdaten betrachtet, so zeigen sich große Unterschiede nach Studienart und Studiengruppe. Die Hälfte der BachelorabsolventInnen nimmt innerhalb von zwei Jahren nach ihrem Abschluss ein Masterstudium (ein Drittel an der gleichen FH) und 5% nehmen eine andere formale Ausbildung auf. Unter MasterabsolventInnen startet in diesem Zeitraum nur jede 10. Person ein weiters Studium (nur 2% ein Doktorat) oder eine Ausbildung. AbsolventInnen aus der Studiengruppe „Technik und Biotechnologie“ inskribieren sich am häufigsten in ein weiterführendes Master- oder Doktoratsstudium (65% bzw. 6%).

Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen aus Sicht der Unternehmen

VertreterInnen von Unternehmen beschreiben bereits bestehende Kontakte zu AbsolventInnen als zentralen und effektivsten Weg der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen. Dabei spielt der Kontakt über Praktika in vielen Unternehmen eine große Rolle. Andere Kontaktmöglichkeiten stellen die Lehrtätigkeit von eigenen MitarbeiterInnen an den Fachhochschulen, duale Phasen in einzelnen Studienrichtungen oder auch gemeinsame (Forschungs-)Projekte von Unternehmen und Hochschulen dar. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der AbsolventInnenbefragung, wo sich der persönliche Kontakt als zweit-erfolgreichste Strategie bei der Beschäftigungssuche herauskristallisiert hat (17%).

Zudem finden immerhin 10% ihren Job ohne explizite Suche – sie könnten also ihren Job über einen bereits bestehenden Kontakt erhalten haben.

Aus Sicht der befragten ArbeitgeberInnen ist auch die Herkunft der AbsolventInnen und räumliche Nähe der Unternehmen zu einer oder mehreren Fachhochschulen für die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen im Unternehmen von zentraler Bedeutung. Praktika während des Studiums, die Bewerbung sowie der Verbleib im Unternehmen scheinen dann wahrscheinlicher, wenn Personen in der Region bereits beim Einstieg ins Unternehmen verankert sind.

Eine Schwierigkeit bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen im Gesundheits- und Sozialbereich ist durch die bestehenden Ausbildungszyklen an den Fachhochschulen (jährlich und teilweise halbjährlich) gegeben. Da die Fachhochschulen in einigen Berufsfeldern die alleinigen oder hauptsächlichen Ausbildungsstätten sind, stehen potenzielle Mitarbeitende nur in einem knappen Zeitfenster bei Studienende ein- oder zweimal im Jahr zur Verfügung. Aus Sicht der ArbeitgeberInnen wäre eine noch breitere Streuung über das Jahr notwendig, um unterjährige Abgänge im Personalstand rascher kompensieren zu können.

Erworbene Kompetenzen und Anforderungen im Beruf

Die befragten AbsolventInnen konnten angeben, über welche Kompetenzen sie zum Zeitpunkt des FH-Studienabschlusses verfügten und welche an ihrem Arbeitsplatz gefordert werden. Ein Großteil der AbsolventInnen gibt an, zum Zeitpunkt des FH-Studienabschlusses in hohem Ausmaß über Soft Skills (wie z.B. Teamfähigkeit 83%), fachspezifische Kompetenzen (78%) und Englischkenntnisse (68%) zu verfügen. Fortgeschrittene IKT-Kompetenzen (z.B. Programmieren, Umgang mit Statistikprogrammen) beherrschen 19%, wobei die Kompetenzen sowohl nach Studiengruppe, -art und -organisation sowie Alter der Befragten variieren. Zu bedenken ist auch, dass erworbene Kompetenzen nicht notwendigerweise allein auf das FH-Studium zurückzuführen sind.

Die erworbenen Kompetenzen decken sich in vielen Bereichen mit den Anforderungen am Arbeitsplatz, dennoch gibt es in einzelnen Bereichen Differenzen: Nur 44% der AbsolventInnen berichten, dass in ihrem Job Englischkenntnisse in hohem Ausmaß erforderlich sind, während deutlich mehr über (sehr) gute Englischkenntnisse verfügen (Differenz von 24%-Punkten). Dieser Trend deckt sich mit den Ergebnissen aus den Fokusgruppen, in denen die Unternehmen von sehr guten und ausreichenden Englischkenntnissen der AbsolventInnen berichteten. Vor allem in Unternehmen und Gesundheitseinrichtungen mit Deutsch als Arbeitssprache ist Englisch meist nicht in sehr hohem Ausmaß erforderlich. Stattdessen beschreiben vor allem diese ArbeitgeberInnen zunehmende Defizite in den Deutschkenntnissen der AbsolventInnen.

Ein umgekehrter und etwas schwächerer Trend zeigt sich hinsichtlich der fachspezifischen Kompetenzen. Abgesehen von AbsolventInnen aus Technik/Biotechnologie geben viele an, in hohem Ausmaß fachspezifische Kompetenzen im Job zu benötigen (85%), jedoch nicht all jene bringen diese auch ausreichend mit (Differenz: 7%-Punkte). Die größte Differenz weisen Alumni aus dem Gesundheitsbereich und Sozialwesen auf (20%-Punkte). Aus den Fokusgruppen mit den ArbeitgeberInnen erschließt sich, dass besonders in dieser Studiengruppe eine relativ lange Einschulungsphase im Job üblich ist, um v.a. fachbereichsspezifische und praktische Kompetenzen weiter aufzubauen bzw.

zu vertiefen. Trotz dieser notwendigen Einschulungsphase wird die FH-Ausbildung in den Gesundheits- und Sozialberufen von den ArbeitgeberInnen grundsätzlich positiv bewertet, da sie eine gute Ausgangslage für die Spezialisierung und Weiterentwicklung im Job biete.

Die Adäquanz von Studium und Beruf (*Matching*)

Knapp zwei Drittel (62%) der AbsolventInnen in einer unselbständigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit geben in der Umfrage an, dass ihr Job sowohl hinsichtlich des Bildungsgrades als auch der fachlichen Ausrichtung passend ist (*Double Match*). In beiderlei Hinsicht nicht übereinstimmend sind Job und Studium bei 8% der Befragten (*Double Mismatch*). Jede fünfte Person (21%) beschreibt, dass nur das Bildungsniveau (*Vertical Mismatch*) und jede zehnte Person (9%), dass nur die fachliche Ausrichtung (*Horizontal Mismatch*) nicht dem Studium entspricht. Besonders starke Unterschiede zeigen sich nach den Studiengruppen. Während drei Viertel (77%) der AbsolventInnen der Studiengruppe „Gesundheit und Sozialwesen" einen *Double Match* aufweisen, sind es nur 38% der Alumni aus „Medientechnik und -produktion".

Ob ein *Mismatch* als negativ bewertet werden kann, hängt von der Perspektive ab. Aus Sicht der niederösterreichischen Fachhochschulen ist jegliche Form des *Mismatch* zwischen Studium und Beruf ihrer AbsolventInnen wenig zielführend, da dies zu einer nicht optimalen Nutzung der im Studium erworbenen Qualifikationen führt. Aus Sicht der FH-AbsolventInnen ist ein *Mismatch* hingegen nicht notwendigerweise negativ, doch zeigen die Umfragedaten einen Zusammenhang zwischen Passung von Studium/Job (*Matching*) und beruflicher Zufriedenheit.

Berufliche Zufriedenheit

Drei Viertel der AbsolventInnen gaben in der Umfrage an, beruflich insgesamt sehr oder eher zufrieden zu sein. Vor allem die gegenwärtigen Arbeitsaufgaben und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erweisen sich für viele als sehr oder eher zufriedenstellend (74% bzw. 73%). Zwei Drittel der Alumni zeigen sich mit ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bzw. ihrem derzeitigen Einkommen zufrieden (68% bzw. 65%).

Die im Schnitt älteren Alumni des Abschlussjahrgangs 2014/15 bzw. AbsolventInnen von Masterstudien zeigen sich sowohl insgesamt als auch in den meisten Detailbereichen zufriedener als jene der Abschlusskohorte 2018/19 bzw. von Bachelorstudien. Alumni aus Vollzeitprogrammen sind im Vergleich zu jenen der berufsbegleitenden Studien weniger häufig zufrieden mit ihrem Einkommen (52% vs. 72%). Dieser Trend trifft auf alle Studiengruppen zu – mit Ausnahme der IKT-Alumni, die sich in beiden Organisationsformen als überdurchschnittlich zufrieden zeigen. Mit dem Einkommen am unzufriedensten sind AbsolventInnen der „Medientechnik und -produktion", die bereits in der Auswertung der Registerdaten als Studiengruppe mit dem geringsten, unselbständigen Einkommen bei Vollzeiterwerbstätigkeit identifiziert wurde. Zudem geben diese AbsolventInnen besonders häufig an, in einem Job zu arbeiten, der nicht zum Studium passt. Hier wird ein generell zu beobachtender Zusammenhang deutlich: Je besser die berufliche Tätigkeit dem Studium entspricht (*Matching*), desto höher ist die Zufriedenheit der AbsolventInnen im Beruf.

2 Überblick: Die AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen

Zu Beginn wird ein Überblick über die zentralen Merkmale der Untersuchungspopulation gegeben – also der AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen der Studienjahre 2014/15 und 2018/19. Ebenso werden die hier verwendeten ISCED-Ausbildungsfelder beschrieben.

2.1 ISCED-Ausbildungsfelder

Da sich die Situation der AbsolventInnen nach Studienfächern zum Teil stark unterscheidet, werden viele Analysen getrennt nach Ausbildungsfeldern ausgewertet. Dafür wird eine an ISCED-F-2013 angelehnte Klassifikation verwendet (siehe Tabelle 1). Die geringen Fallzahlen machen eine Zusammenfassung von Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik (Code 05) sowie Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (07) zu Technik und Biotechnologie notwendig. Dafür können in den Registerdaten Gesundheit und Sozialwesen (09) getrennt voneinander ausgewertet werden. Mit den Umfragedaten ist diese Trennung aufgrund der Fallzahlen nicht möglich. Das ISCED-Feld Geisteswissenschaften und Künste (02) wird in den Auswertungen mit Medientechnik und -produktion bezeichnet, da es nur Studien aus diesem Bereich beinhaltet. Dienstleistungen (10) ist ein sehr heterogenes Ausbildungsfeld: Dazu zählen Tourismusstudiengänge, Training und Sport sowie Polizeiliche Führung und Strategisches Sicherheitsmanagement– das aufgrund seiner spezifischen Zielgruppe in vielen Auswertungen eine Sonderrolle einnimmt.

Tabelle 1: Ausbildungsfelder nach ISCED-F-2013

Code	ISCED-F-2013 Ausbildungsfeld	Studiengruppe in dieser Studie	Studiengänge an den NÖ FH 2018/19
01	Pädagogik	-	-
02	Geisteswissenschaften und Künste	Medientechnik und -produktion	Medientechnik, Digital Media Production
03	Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen	-	-
04	Wirtschaft, Verwaltung und Recht	Wirtschaft und Verwaltung	Wirtschaftsberatung, Produktmarketing und Projektmanagement, Wirtschaftsberatung u. Unternehmensführung, Unternehmensführung, Medienmanagement, Business Consultancy International, Export-oriented Management, Marketing & Kommunikation, Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie, Betriebswirtschaft für das Gesundheitswesen, Management, Aging Services Management, Business Administration, International Business and Export-Management, Produktmarketing & Innovationsmanagement, Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie, Digital Media Management, International Wine Business, Management von Gesundheitsunternehmen, Umwelt- u. Nachhaltigkeitsmanagement, E-Commerce, Business Consultancy International, Organic Business & Marketing, Digital Business Innovation and Transformation, Lebensmittelproduktentwicklung u. Ressourcenmanagement, Marketing, Sales Management für technische Produkte u. Dienstleistungen, Digital Marketing & Kommunikation, Consumer Affairs, Entrepreneurship & Applied Management, Unternehmensführung für kleine u. mittlere Unternehmen, Wirtschafts- u. Finanzkomm.
05	Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik	Technik und Biotechnologie	Biotechnische Verfahren
06	Informatik und Kommunikations-technologie	IKT	Wirtschaftsinformatik, IT-Security, Information Security, Informatik, Data Science and Business Analytics, Interactive Technologies, Big Data Science
07	Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	Technik und Biotechnologie	Wirtschaftsingenieur, Medical and Pharmaceutical Biotech., Mechatronik, Mechatronik/Mikrosystemtechnik, Bahntechnologie und Mobilität, Bahntechnologie und Management von Bahnsystemen, MedTech, Regenerative Energiesysteme und technisches Energiemanagement, Aerospace Engineering, Digital Healthcare, Eco Design, Smart Engineering, Robotik, Applied Chemistry
08	Landwirtschaft, Forst-wirtschaft, Fischerei und Tiermedizin	-	-
09	Gesundheit und Sozialwesen		
091	Gesundheit	Gesundheit (Registerdaten); Gesundheit und Sozialwesen (Umfrage)	Gesundheits- und Krankenpflege, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Radiologietechnologie, Hebammen, Diätologie, Musiktherapie, Biomedizinische Analytik
092	Sozialwesen	Sozialwesen (Registerdaten); Gesundheit und Sozialwesen (Umfrage)	Soziale Arbeit
098	Interdisziplinäre Programme Gesundheit und Sozialwesen	Gesundheit (Registerdaten); Gesundheit und Sozialwesen (Umfrage)	Advanced Nursing Practice, Angewandte Gesundheitswissenschaften
10	Dienstleistungen	Dienstleistungen	Tourism and Leisure Management, Polizeiliche Führung, Strategisches Sicherheits-Management, Training und Sport

Quelle: Eigene Darstellung.

2.2 Anzahl der Abschlüsse und Hintergrundmerkmale im Überblick

Tabelle 2 gibt die Gesamtzahlen der Studienabschlüsse nach Ausbildungsfeld, Fachhochschule und Studienart für die Abschlussjahrgänge 2014/15 und 2018/19 wieder. 2018/19 gab es mit fast 1.800 Bachelor- und 1.100 Masterabschlüssen etwas mehr als 2014/15. Insgesamt gab es überall Sektoren hinweg in Österreich in diesem Jahr knapp 30.000 Bachelor- (8.200 davon an FH) und 16.000 Masterabschlüsse (5.100 davon an FH; siehe Schubert et al. 2020: 177f).

Tabelle 2: AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ-FH nach Studiengruppe, Fachhochschule und Studienjahr

		FH Wiener Neustadt	FH St. Pölten	Ferdinand Porsche FernFH	IMC FH Krems	Gesamt
Studienjahr 2014/15						
Medientechnik und -produktion	Bachelor	-	126	-	-	126
	Master	-	38	-	-	38
Wirtschaft und Verwaltung	Bachelor	290	124	68	191	673
	Master	224	50	54	210	538
Technik und Biotechnologie	Bachelor	122	30	-	42	194
	Master	115	14	-	40	169
IKT	Bachelor	11	24	42	-	77
	Master	19	15	16	-	50
Gesundheit	Bachelor	117	89	-	115	321
	Master	-	-	-	8	8
Sozialwesen	Bachelor	-	73	-	-	73
	Master	-	43	-	-	43
Dienstleistungen	Bachelor	82	-	-	87	169
	Master	46	-	-	26	72
Gesamt	**Bachelor**	**622**	**466**	**110**	**435**	**1.633**
	Master	**404**	**160**	**70**	**284**	**918**
Studienjahr 2018/19						
Medientechnik und -produktion	Bachelor	-	97	-	-	97
	Master	-	57	-	-	57
Wirtschaft und Verwaltung	Bachelor	288	130	55	270	743
	Master	366	36	27	190	619
Technik und Biotechnologie	Bachelor	118	37	-	60	215
	Master	181	55	-	22	258
IKT	Bachelor	19	68	31	-	118
	Master	43	34	14	-	91
Gesundheit	Bachelor	157	90	-	145	392
	Master	-	-	-	16	16
Sozialwesen	Bachelor	-	89	-	-	89
	Master	-	27	-	-	27
Dienstleistungen	Bachelor	42	-	-	99	141
	Master	24	-	-	17	41
Gesamt	**Bachelor**	**624**	**511**	**86**	**574**	**1.795**
	Master	**614**	**209**	**41**	**245**	**1.109**

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA. Darstellung des IHS.

Beinahe zwei Drittel der BachelorabsolventInnen und 56% der MasterabsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen des Studienjahres 2018/19 sind weiblich, der Frauenanteil hat sich insgesamt seit 2014/15 kaum verändert (Tabelle 3). Der Anteil der über 30-Jährigen ist unter IKT-AbsolventInnen überdurchschnittlich hoch, ebenso der Anteil berufsbegleitend Studierender.

Im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt an Fachhochschulen in Österreich sind die AbsolventInnen der NÖ FH häufiger weiblich (2018/19: BA: 64% vs. 54%; MA: 56% vs. 46%; siehe Tabelle 26 auf Seite 189). Dies ist einerseits auf die Fächerzusammensetzung zurückzuführen, andererseits ist der Frauenanteil in Wirtschaft und Verwaltung sowie in Technik und Biotechnologie höher als im Österreich-durchschnitt. Der AusländerInnenanteil ist an den NÖ FH hingegen niedrig, insbesondere bei den MasterabsolventInnen (2018/19: 15% vs. 23%). Der Anteil der über 30-jährigen AbsolventInnen ist an den NÖ FH in IKT sehr hoch, in Wirtschaft und Verwaltung hingegen sehr niedrig – was jeweils mit dem Anteil an berufsbegleitenden Studiengängen in Zusammenhang steht.

Tabelle 3: Soziodemographische Merkmale der AbsolventInnen und Anteil der Abschlüsse in berufsbegleitenden Studiengängen an den NÖ FH nach Studienart und -gruppen

Studienjahr 2014/15

		Frauenanteil	Anteil über 30-Jähriger	AusländerInnen-anteil	Anteil berufsbegleitend
Medientechnik und -produktion	Bachelor	44%	3%	10%	-
	Master	45%	11%	5%	-
Wirtschaft und Verwaltung	Bachelor	69%	11%	12%	25%
	Master	68%	19%	12%	76%
Technik und Biotechnologie	Bachelor	36%	14%	7%	30%
	Master	27%	22%	16%	39%
IKT	Bachelor	14%	38%	5%	55%
	Master	12%	48%	8%	70%
Gesundheit	Bachelor	84%	15%	3%	12%
	Master	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Sozialwesen	Bachelor	77%	38%	7%	44%
	Master	84%	44%	5%	60%
Dienstleistungen	Bachelor	55%	34%	6%	45%
	Master	43%	39%	19%	64%
Gesamt	**Bachelor**	**63%**	**17%**	**8%**	**25%**
	Master	**55%**	**24%**	**13%**	**64%**

Studienjahr 2018/19

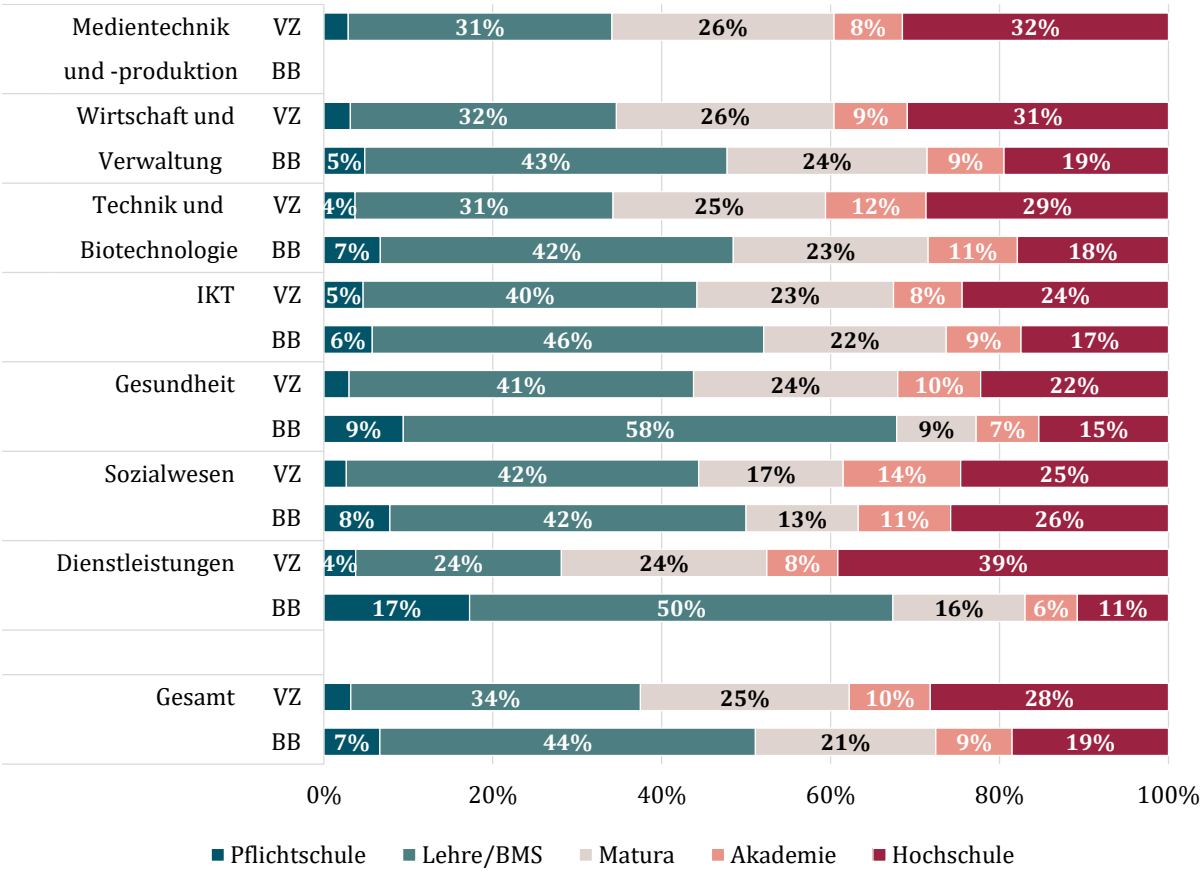
Medientechnik und -produktion	Bachelor	45%	2%	5%	-
	Master	51%	25%	19%	-
Wirtschaft und Verwaltung	Bachelor	71%	9%	14%	24%
	Master	67%	18%	15%	84%
Technik und Biotechnologie	Bachelor	40%	14%	14%	22%
	Master	41%	24%	16%	59%
IKT	Bachelor	10%	36%	5%	37%
	Master	19%	42%	5%	100%
Gesundheit	Bachelor	84%	18%	3%	10%
	Master	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Sozialwesen	Bachelor	70%	40%	13%	52%
	Master	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dienstleistungen	Bachelor	60%	23%	20%	39%
	Master	41%	56%	22%	59%
Gesamt	**Bachelor**	**64%**	**16%**	**11%**	**22%**
	Master	**56%**	**25%**	**15%**	**74%**

AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 und 2018/19.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA. Darstellung des IHS.

Grafik 1 zeigt den sozialen Hintergrund der AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen anhand des höchsten Bildungsstands im elterlichen Haushalt und differenziert nach Ausbildungsfeld sowie Organisationsform des Studiums. Insgesamt haben Eltern von berufsbegleitend

Studierenden einen niedrigeren Bildungsabschluss als Eltern von Vollzeit-Studierenden. Dieser Unterschied ist in allen Ausbildungsfeldern zu erkennen, wenngleich sich der Bildungshintergrund zwischen den Ausbildungsfeldern unterscheidet. Den höchsten AkademikerInnen-Anteil unter den Eltern weisen AbsolventInnen von Vollzeit-Studiengängen der Studiengruppe „Dienstleistungen“ auf, den niedrigsten Anteil die AbsolventInnen von berufsbegleitenden Studien in demselben Bereich (unter die berufsbegleitenden Studien „Dienstleistungen“ fallen vor allem Polizeiliche Führung und Strategisches Sicherheitsmanagement).

Grafik 1: Elternbildung nach Ausbildungsfeld und Organisationsform



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3 AbsolventInnentracking mit Registerdaten

3.1 Grundgesamtheit und Definitionen

Die dem IHS für Analysen zur Verfügung stehenden Registerdaten (siehe Kapitel 6.1 „Registerdaten“) umfassen alle AbsolventInnen der vier niederösterreichischen Fachhochschulen der Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Für viele Analysen werden, um eine größere Detailtiefe in den Auswertungen zu bekommen, die aktuelleren Abschlusskohorten von 2014/15 bis 2018/19 zusammengefasst.

Außerdem werden die Analysen auf jene AbsolventInnen beschränkt, die im Jahr nach ihrem Abschluss keine weitere formale Ausbildung in Österreich besuchen. Damit werden AbsolventInnen ausgeschlossen, die weiterstudieren und damit dem Arbeitsmarkt nicht voll zur Verfügung stehen. Dadurch werden die meisten Doppelzählungen von AbsolventInnen, die erst ein Bachelor- und dann ein Masterstudium abschließen, verhindert.[3] Etwa 50% der Bachelor- und 89% der MasterabsolventInnen[4] belegen im Jahr nach ihrem Abschluss keine weitere formale Ausbildung. Sie sind damit Teil der Untersuchungspopulation und fließen in die Auswertungen in den folgenden Abschnitten ein (siehe Grafik 2).[5]

Ausgewählte Themenbereiche wie Arbeitsmarktstatus, Einkommen oder Wirtschaftsbranche werden auf Basis der Registerdaten auch für AbbrecherInnen von niederösterreichischen Fachhochschulen betrachtet.

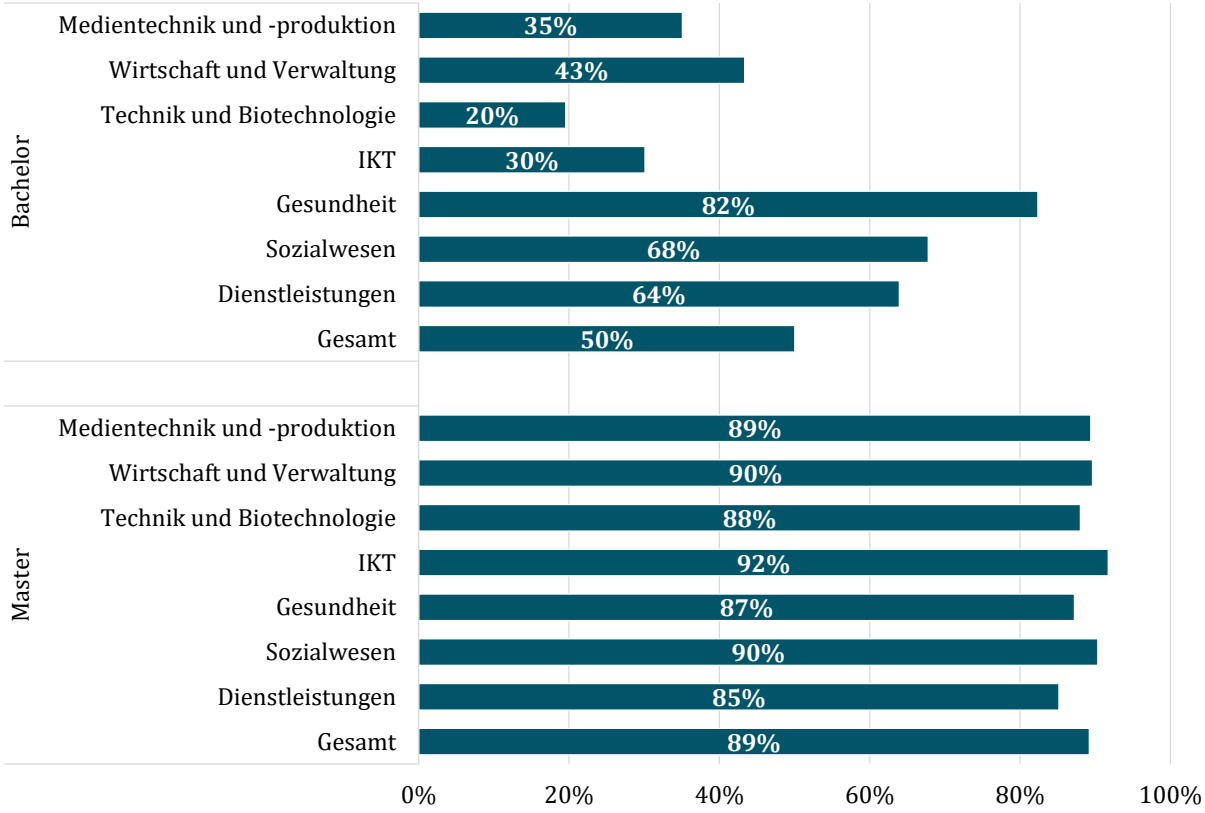
---

[3] Genau genommen handelt es sich, wenn in diesem Abschnitt von AbsolventInnen die Rede ist, um Abschlüsse. Personen, die zwei Abschlüsse gemacht haben, werden jedoch nur in seltenen Fällen doppelt gezählt – nämlich dann, wenn sie nach dem gleichzeitigen Abschluss zweier Studien im Folgejahr keine weitere Ausbildung machen.

[4] Hier wurden Master- und DiplomabsolventInnen zusammengefasst. Die letzten Diplomabschlüsse erfolgten im Studienjahr 2011/12.

[5] Die Ergebnisse zu Arbeitsmarktstatus und zu Einkommen sind bei Betrachtung aller Masterabschlüsse (egal, ob danach eine weitere Ausbildung besucht wird) im Großen und Ganzen sehr ähnlich. Bei den Bachelorabschlüssen sind Einkommen und der Anteil der Erwerbstätigen deutlich geringer, wenn man Personen, die im Folgejahr eine weitere Ausbildung besuchen, nicht ausschließt.

Grafik 2: Anteil der AbsolventInnen ohne weitere Ausbildung im Jahr nach Abschluss



AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH, Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die bereits einen gleich- oder höherwertigen Abschluss erreicht haben oder die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere Ausbildung besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.2 Arbeitsmarktstatus

Datenquelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen.

Grundgesamtheit Abschlüsse:

AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer niederösterreichischen Fachhochschule in den Studienjahren 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Auch Abschlüsse von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abschluss verstorben sind, wurden ausgeschlossen.

Grundgesamtheit Abbrüche:

Abbrüche werden als ohne Abschluss beendete Studien definiert, von Personen, die innerhalb von zwei Studienjahren nach dem Studienjahr,

in dem der Abbruch erfolgt ist, keine formale Ausbildung in Österreich besuchen (nur komplette Ausbildungsabbrüche – keine Ausbildungswechsel). Als Abbruchdatum wird der 31.01. bzw. der 30.06. festgelegt (je nachdem in welchem Semester die Person zuletzt inskribiert war). Beurlaubungen zählen dabei als Fortsetzung des Studiums. Eine Beurlaubung führt also nur zu einem Abbruch, wenn die Person anschließend (innerhalb von zwei Jahren) das Studium nicht wieder aufnimmt. Incoming-Studierende werden aus der Masse der Abbrüche ausgeschlossen. Auch Abbrüche von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abbruch verstorben sind, werden ausgeschlossen.

Definition Arbeitsmarktstatus:

Arbeitsmarktstatus laut Daten der Sozialversicherung zu Stichtagen in Bezug zum Abschlussdatum des Studiums. Bei der Bildung des Arbeitsmarktstatus dominieren, wenn an einem Tag mehr als ein Status vorliegt, Erwerbstätigkeiten vor Arbeitslosigkeit und weiteren Ausbildungszeiten.[6]

Unselbstständige Erwerbstätigkeit:

Beschäftigungsverhältnis mit Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze . Die Unterscheidung Vollzeit/Teilzeit erfolgt auf Basis der Angaben im Lohnzettel. Teilzeit liegt bei Arbeitszeiten unter der gesetzlichen Normalarbeitszeit oder der im Kollektivvertrag bestimmten kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit (z.B. 38,5 Wochenstunden) vor.

Selbstständige Erwerbstätigkeit:

Gewerblich/freiberuflich selbständig erwerbstätig, Neue Selbständige, selbständig in Forst- und Landwirtschaft. Bei paralleler selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit wird die Tätigkeit mit dem früheren Beginn gewertet.

Temporäre Abwesenheit:

Elternkarenz mit und ohne aufrechtes Beschäftigungsverhältnis, Weiterbildungsgeld/Bildungskarenz, sonstige (temporäre) Abwesenheit.

Arbeitslosigkeit: AMS-Vormerkung als arbeitslos, lehrstellensuchend, in Schulung oder arbeitssuchend.

---

6 Bei der Aufbereitung kommt folgende Hierarchie zur Anwendung: Präsenz-/Zivildienst; Aktive Erwerbstätigkeit (unselbständig bzw. selbständig); Temporäre Abwesenheit (inkl. sonstiger Abwesenheiten ohne aufrechtes Dienstverhältnis); Geringfügige Erwerbstätigkeit; Arbeitslosigkeit; in Ausbildung; Sonstiges. Bei Überschneidungen mehrerer Erwerbstätigkeiten wird nur die Erwerbstätigkeit mit dem höheren Beschäftigungsausmaß, dem höheren Einkommen bzw. dem früheren Beginn herangezogen (Hierarchie in dieser Reihenfolge).

Sonstiges: Beschäftigungsverhältnis mit Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze, Präsenz-/Zivildiener, Selbstversicherung im Hauptverband, nur Hauptwohnsitzmeldung.

Kein Wohnsitz in Österreich:

Personen, die nicht in Österreich erwerbstätig, arbeitslos, in Ausbildung oder anderweitig sozialversichert sind und auch keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben.

3.2.1 Arbeitsmarktstatus nach Studienabschluss

Einen grundlegenden Überblick über die Arbeitsmarktsituation der HochschulabsolventInnen (die nicht weiterstudieren) erhält man durch die Betrachtung des Arbeitsmarktstatus. Zwölf Monate nach einem Bachelorabschluss an einer niederösterreichischen Fachhochschule sind 52% in Vollzeit, 23% in Teilzeit und 2% selbständig erwerbstätig (siehe Grafik 3). Bei Personen, die sowohl selbständig als auch unselbständig erwerbstätig sind, wird die zeitlich früher begonnene Tätigkeit gezählt. Insgesamt sind (gerundet) 78% der BachelorabsolventInnen in Österreich erwerbstätig. Weitere 2% sind temporär abwesend (v.a. aufgrund von Elternkarenz), 3% arbeitslos und 10% haben einen sonstigen Arbeitsmarktstatus (z.B. nur geringfügige Beschäftigung, nur Hauptwohnsitzmeldung). Von weiteren 7% sind weder Arbeitsmarktstatus noch Wohnort bekannt, es kann davon ausgegangen werden, dass diese Personen ins Ausland verzogen sind.

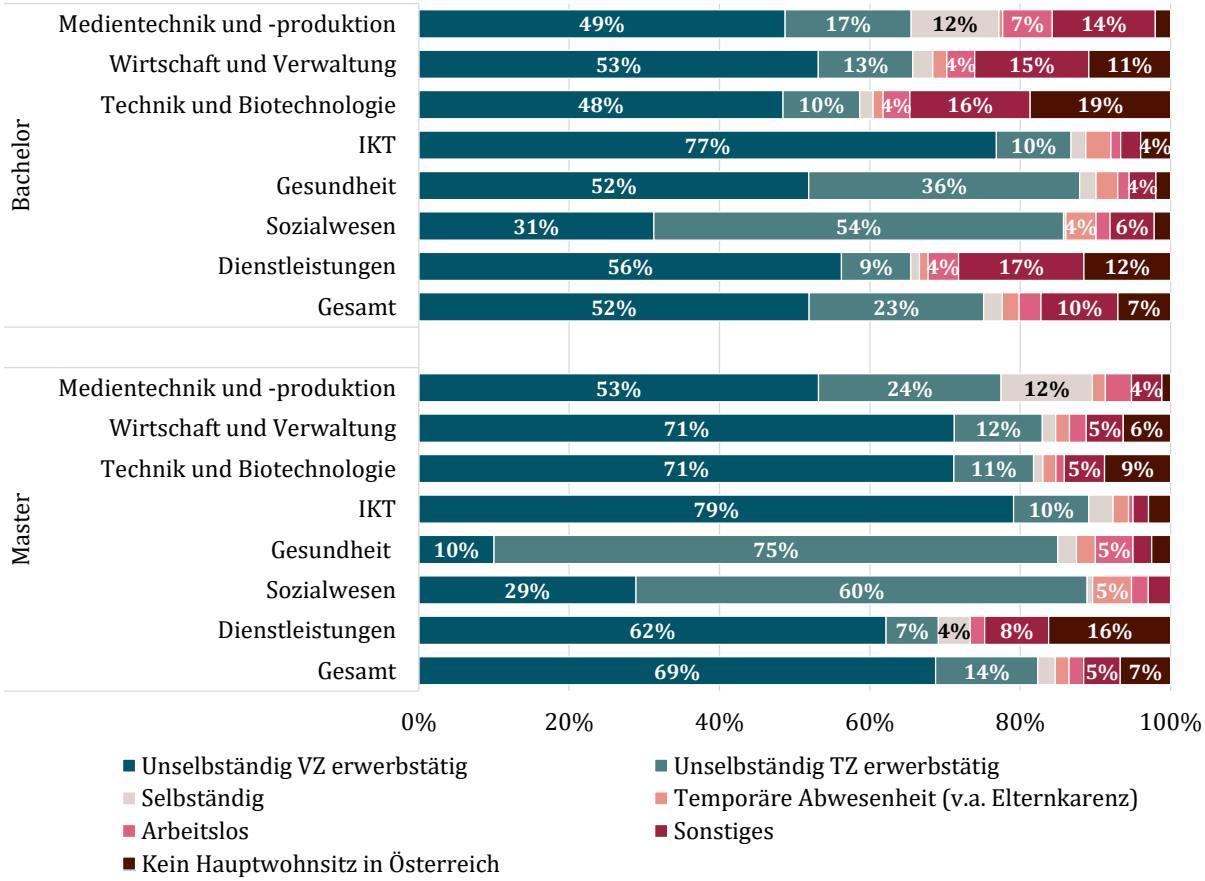
Nach einem Masterabschluss liegt der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen mit 69% deutlich höher. Dafür sind die Anteile der Teilzeiterwerbstätigen (14%) und der Personen mit sonstigem Arbeitsmarktstatus (5%) deutlich geringer als bei den BachelorabsolventInnen.

Zwar ist in allen Ausbildungsfeldern die überwiegende Mehrheit der AbsolventInnen erwerbstätig, allerdings gibt es in der Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit deutliche Unterschiede. AbsolventInnen der IKT sind am häufigsten vollzeit-, AbsolventInnen in Gesundheit und Sozialwesen am häufigsten teilzeiterwerbstätig. Bei einem Abschluss in Medientechnik und -produktion ist der Anteil an Selbständigen besonders hoch – dabei ist anzumerken, dass wohl viele Selbständige parallel auch unselbständig beschäftigt sind.[7] Nach einem Bachelorabschluss in Technik und Biotechnologie gehen besonders viele AbsolventInnen ins Ausland (siehe Grafik 3).

60 Monate sind die Anteile an Selbständigen und temporär Abwesenden (v.a. Elternkarenz) etwas höher als zwölf Monate nach Abschluss (dies gilt für Bachelor- wie MasterabsolventInnen) – wobei es hier große Unterschiede nach Studiengruppen gibt (siehe Grafik 4).

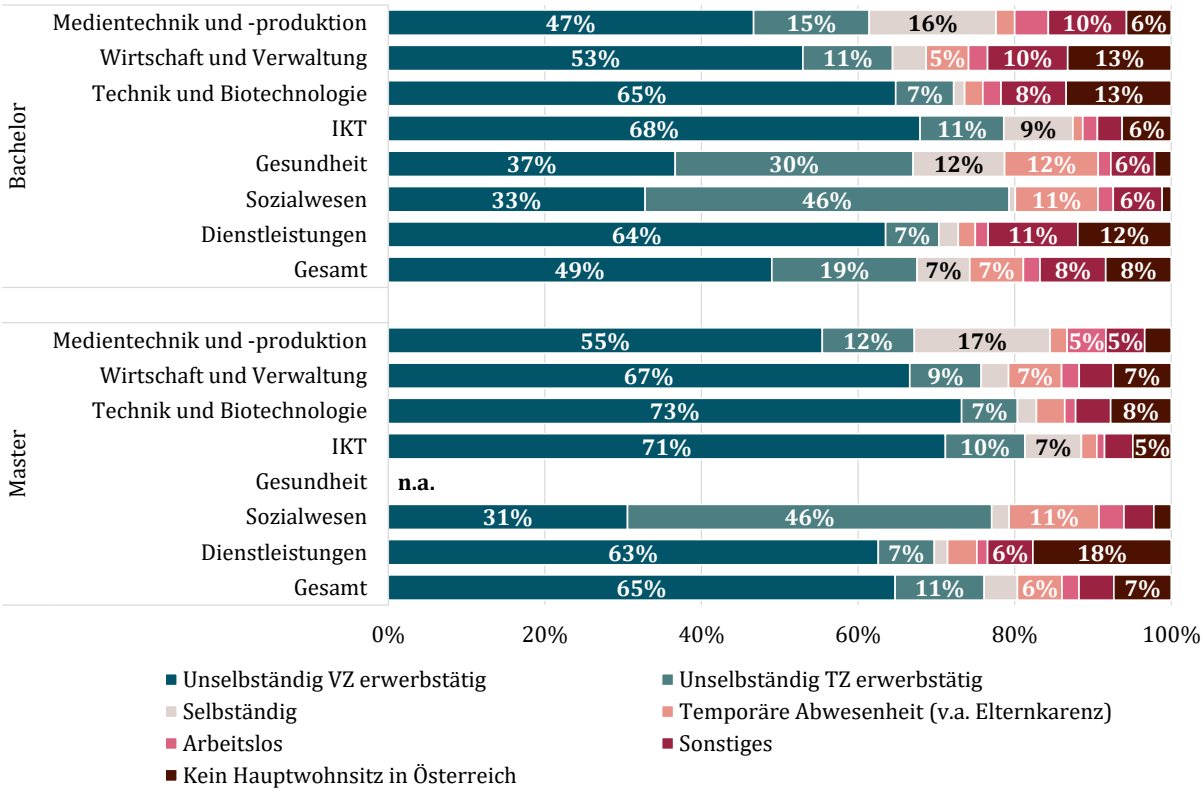
[7] Bei paralleler selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit wird die Tätigkeit mit dem früheren Beginn gewertet.

Grafik 3: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss nach Studienart und Ausbildungsfeld



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

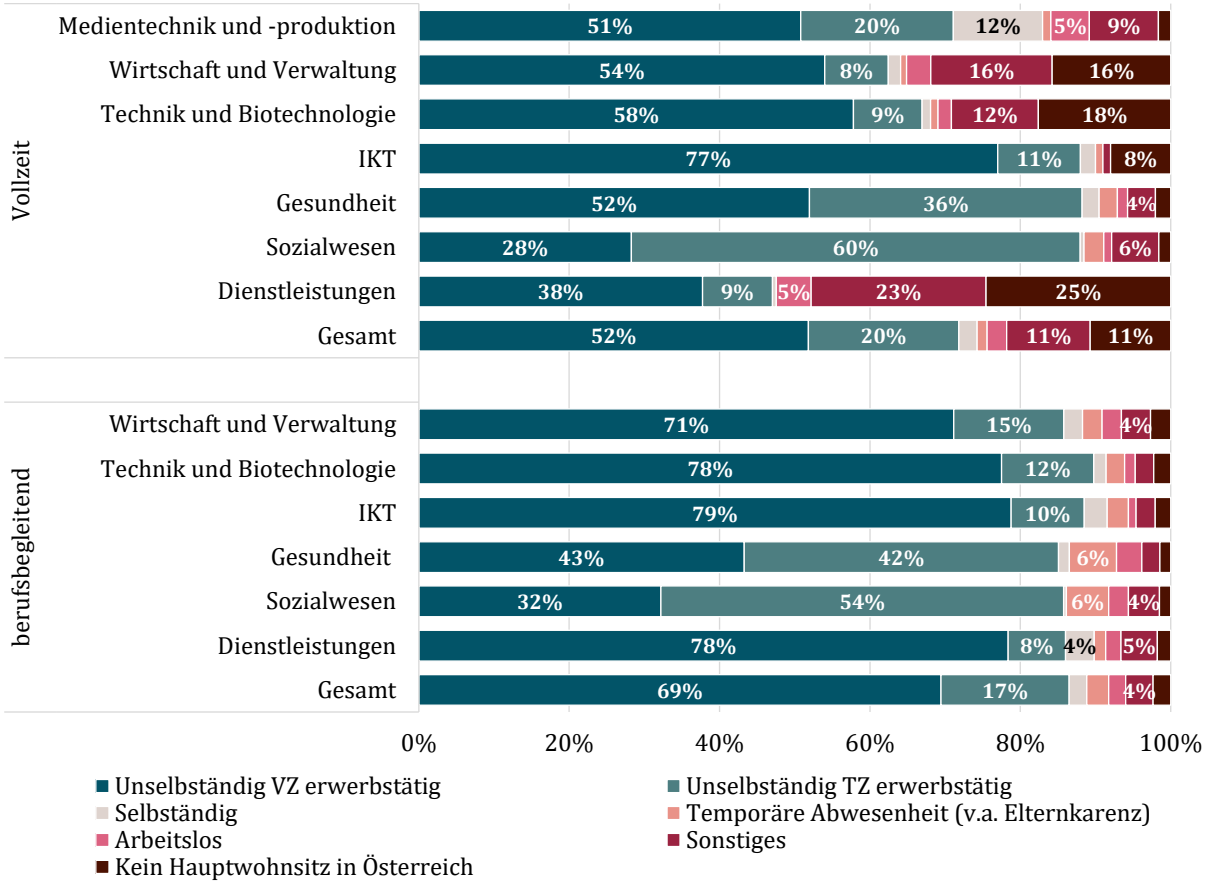
Grafik 4: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-AbsolventInnen 60 Monate nach Abschluss nach Studienart und Ausbildungsfeld



AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Studierende in berufsbegleitenden Studien sind sowohl während des Studiums (siehe Grafik 14 auf Seite 34) als auch nach Studienabschluss häufiger erwerbstätig als Vollzeitstudierende (siehe Grafik 5). Zwölf Monate nach Abschluss sind 69% der nicht mehr weiterstudierenden AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge in Vollzeit erwerbstätig (Vollzeitstudiengänge: 52%). Während sich die Anteile Arbeitsloser und Selbständiger zwölf Monate nach dem Studium kaum nach Organisationsform des Studiums unterscheiden, haben AbsolventInnen berufsbegleitender Studiengänge seltener keinen Hauptwohnsitz in Österreich und haben seltener einen sonstigen Arbeitsmarktstatus (dazu zählen auch Personen, die ins Ausland verzogen, aber ihren Wohnsitz nicht abgemeldet haben). Während diese Unterschiede in Dienstleistungen, Wirtschaft und Verwaltung sowie Technik und Biotechnologie besonders ausgeprägt sind, unterscheiden sich die AbsolventInnen von Vollzeit- und berufsbegleitenden Studiengängen in den Studiengruppen IKT, Gesundheit und Sozialwesen weniger stark voneinander.

Grafik 5: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss nach Organisationsform und Ausbildungsfeld



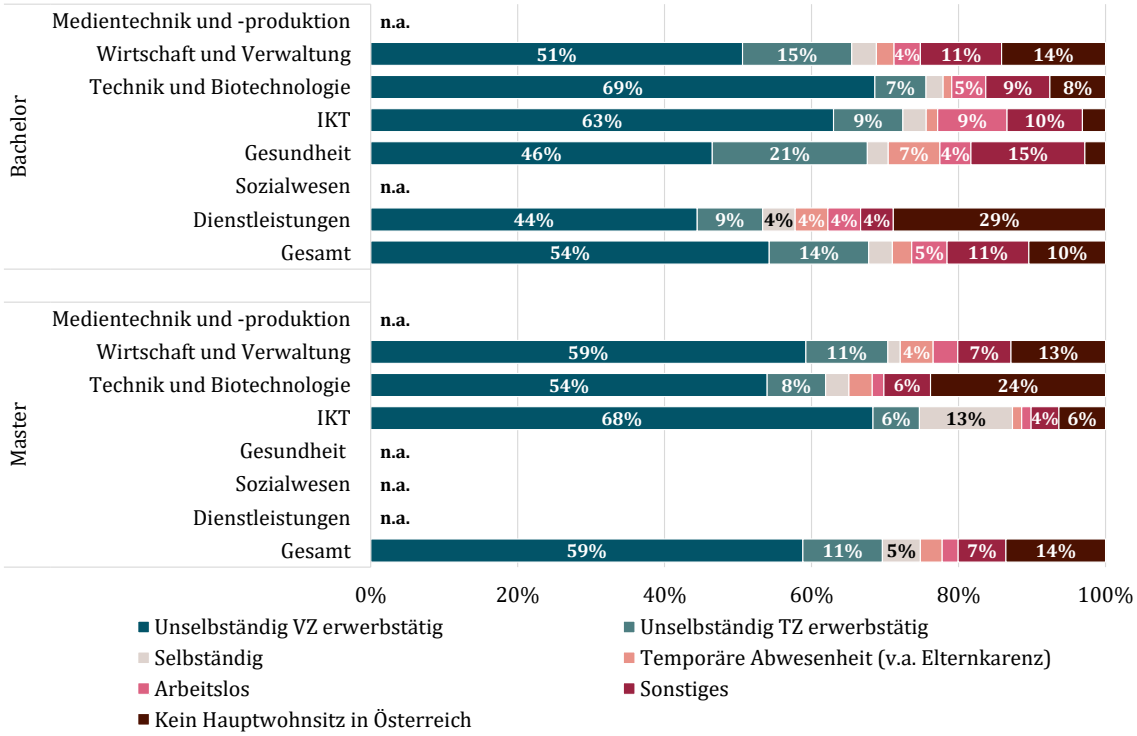
AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen. Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.2.2 Arbeitsmarktstatus nach Studienabbruch

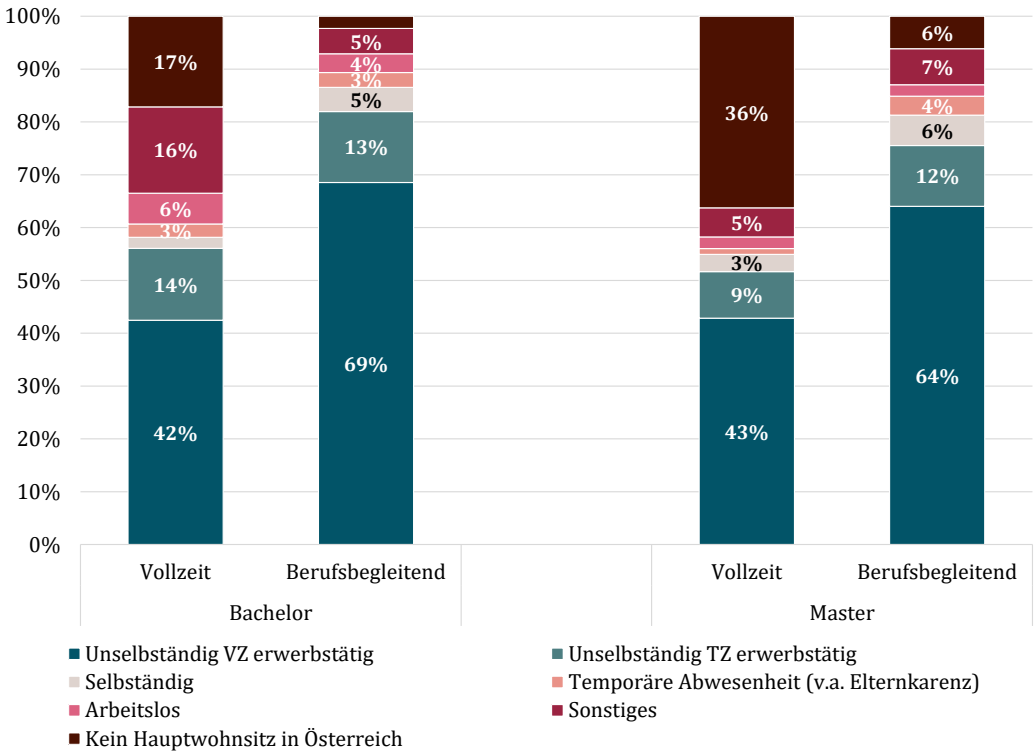
Für den Arbeitsmarktstatus nach Studienabbruch werden nur jene Personen betrachtet, die ein Studium an einer niederösterreichischen Fachhochschule abgebrochen haben und in den nächsten zwei Jahren keine weitere formale Ausbildung in Österreich absolviert haben. Dabei handelt es sich nur um folgenden Teil der AbbrecherInnen: Im letzten, vollständig beobachtbaren Studienjahr 2016/17 sind es insgesamt knapp 300 Bachelor- und 140 Masterabbrüche, etwa die Hälfte davon in Wirtschaft und Verwaltung. Diese AbbrecherInnen sind in etwas geringerem Ausmaß erwerbstätig als AbsolventInnen (siehe Grafik 6). So sind nur 59% der AbbrecherInnen von Masterstudien (vollzeit- wie berufsbegleitende Studien) vollzeiterwerbstätig (im Vergleich zu 69% der AbsolventInnen), während 14%, und damit doppelt so viele wie bei den Master-AbsolventInnen (siehe Grafik 4), ins Ausland verziehen. IKT- AbbrecherInnen sind besonders häufig vollzeiterwerbstätig.

Die Erwerbstätigenquote ist unter AbbrecherInnen von Vollzeitstudien (Bachelor- wie Masterstudien) deutlich geringer als unter AbbrecherInnen von berufsbegleitenden Studiengängen (siehe Grafik 7). AbbrecherInnen von Vollzeitstudien gehen hingegen häufiger ins Ausland – es ist davon auszugehen, dass viele von ihnen dort eine weitere Ausbildung aufnehmen.

Grafik 6: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-AbbrecherInnen zwölf Monate nach Studienabbruch, nach Studienart und Ausbildungsfeld



Grafik 7: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-AbbrecherInnen zwölf Monate nach Studienabbruch, nach Studienart und Organisationsform



AbbrecherInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2016/17. Personen, die innerhalb von zwei Jahren nach Abbruch eine weitere Ausbildung besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.2.3 Entwicklung des Arbeitsmarkstatus nach Studienabschluss

In Grafik 8 und Grafik 9 ist die Entwicklung des Arbeitsmarktstatus von 36 Monaten vor Studienabschluss bis 60 Monate nach Abschluss aufgetragen; die rote Linie stellt den Abschlusszeitpunkt dar. Dafür wurden – im Gegensatz zu anderen Darstellungen (z.B. Grafik 3 und Grafik 5) - auch die älteren, länger beobachtbaren Kohorten vor 2014/15 analysiert, weshalb sich Detailergebnisse unterscheiden.[8] AbsolventInnen, die danach noch eine weitere formale Ausbildung absolvieren werden aus den Analysen ausgeschlossen. 36 Monate vor Abschluss arbeiten 11% der späteren NÖ FH-BachelorabsolventInnen in Vollzeit und 29% in Teilzeit. 4% sind arbeitslos (inkl. arbeitssuchend und AMS-Schulungen), 50% haben einen sonstigen Arbeitsmarktstatus (v.a. geringfügige Erwerbstätigkeit und keine Erwerbstätigkeit). 5% haben keinen Hauptwohnsitz in Österreich.

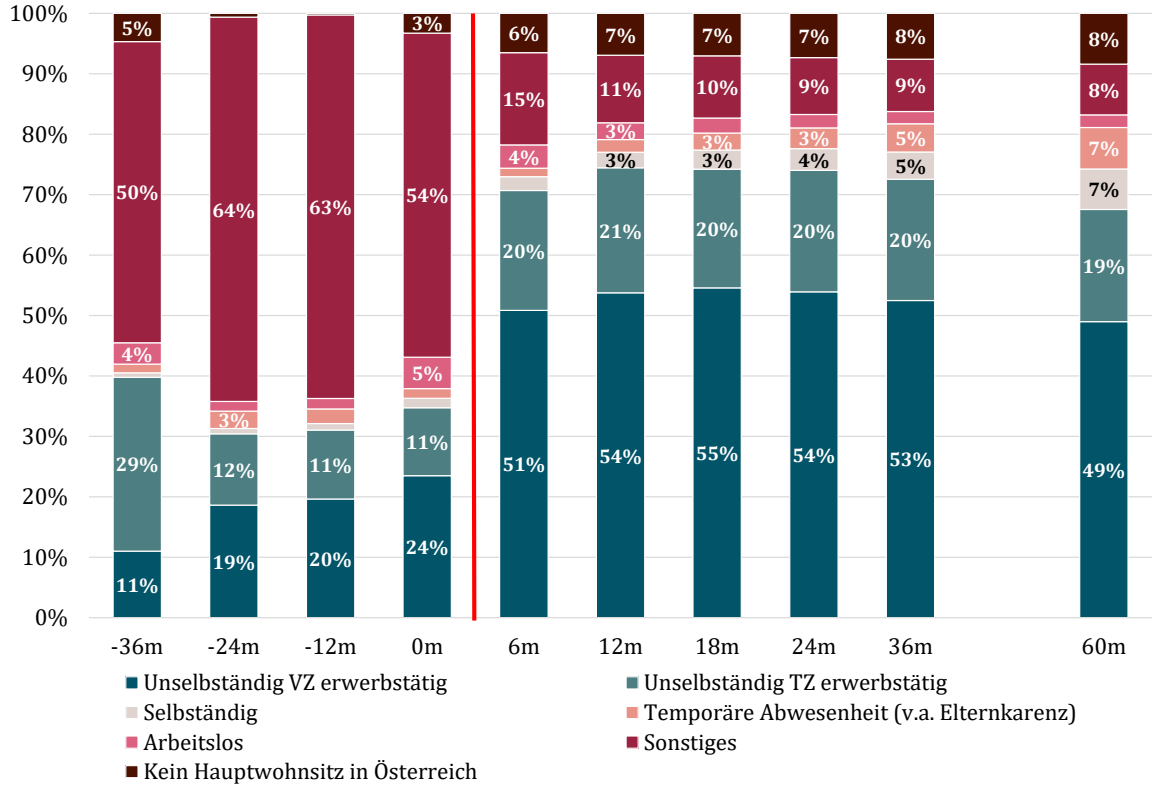
Während des Bachelorstudiums steigt der Anteil an Vollzeiterwerbstätigen, während der Anteil an Teilzeiterwerbstätigen sinkt. Innerhalb der ersten sechs Monate nach dem Bachelorabschluss beginnen viele zu arbeiten und der Erwerbstätigenanteil steigt stark, während nur noch 15% einen sonstigen Arbeitsmarktstatus haben. Der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen steigt bis 18 Monate nach Abschluss von 51% auf 55% weiter an, der Anteil der Sonstigen geht von 15% auf 10% zurück. Auch der Anteil an Arbeitslosen sinkt 18 Monate nach Abschluss von 5% zum Abschlusszeitpunkt auf 2%. Danach sind die Ergebnisse, bis auf einen steigenden Anteil der temporär Abwesenden (v.a. Elternkarenz), im Beobachtungszeitraum relativ stabil.

MasterabsolventInnen sind während des Studiums häufiger erwerbstätig als BachelorabsolventInnen. Der Anteil der Erwerbstätigen unter den Masterstudierenden steigt außerdem während des Studiums stark an. Nach dem Abschluss ist der Zeitverlauf ähnlich jenem der BachelorabsolventInnen – allerdings mit einer höheren Erwerbstätigenquote und einem geringeren Anteil an Sonstigen: Die Arbeitslosenrate sinkt bis zum Stichtag 18 Monate nach Abschluss auf 2%, der Anteil an temporär Abwesenden steigt insbesondere 60 Monate nach Abschluss.

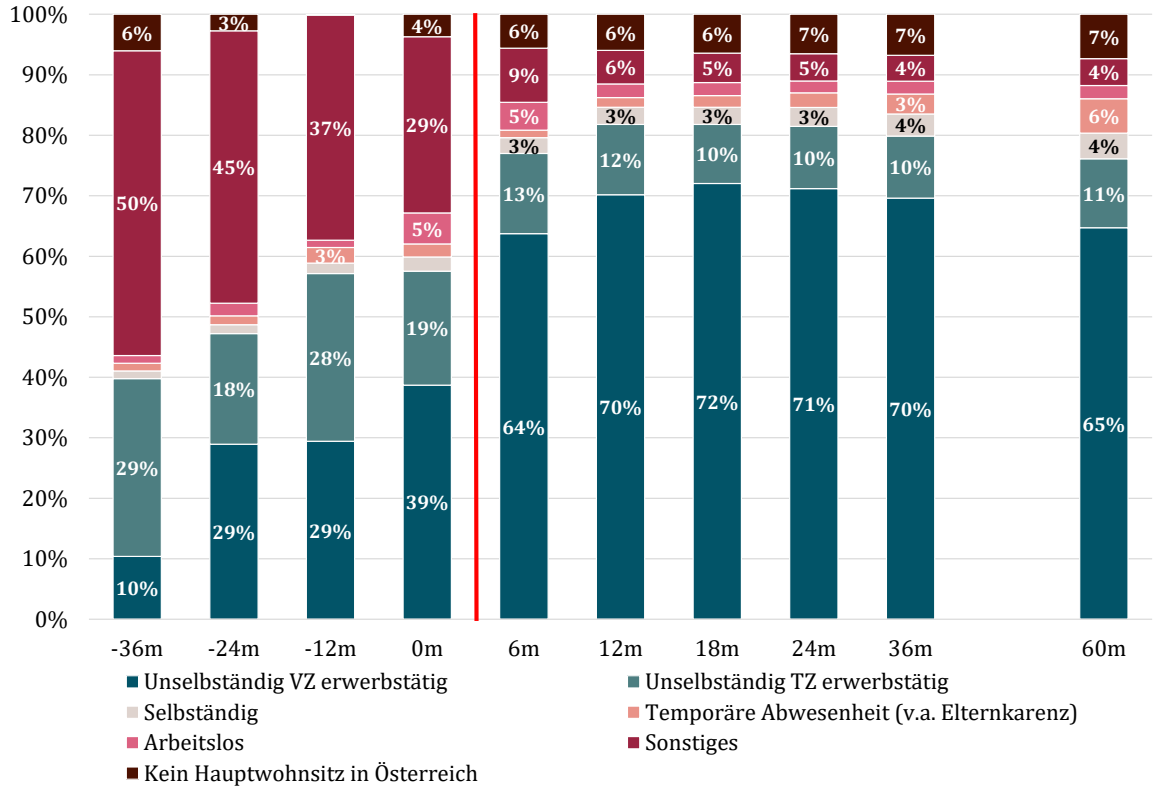
In Grafik 10 bis Grafik 13 ist die Entwicklung des Arbeitsmarktstatus nach Studiengruppen und Studienart abgebildet.

[8] Nicht alle Abschlusskohorten sind auch tatsächlich die gesamte Beobachtungsdauer analysierbar. Daher sind die Fallzahlen für die späteren Stichtage geringer als für die früheren (z.B. sind 60 Monate nach Abschluss nur die Jahrgänge bis 2014/15 beobachtbar).

Grafik 8: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-BachelorabsolventInnen

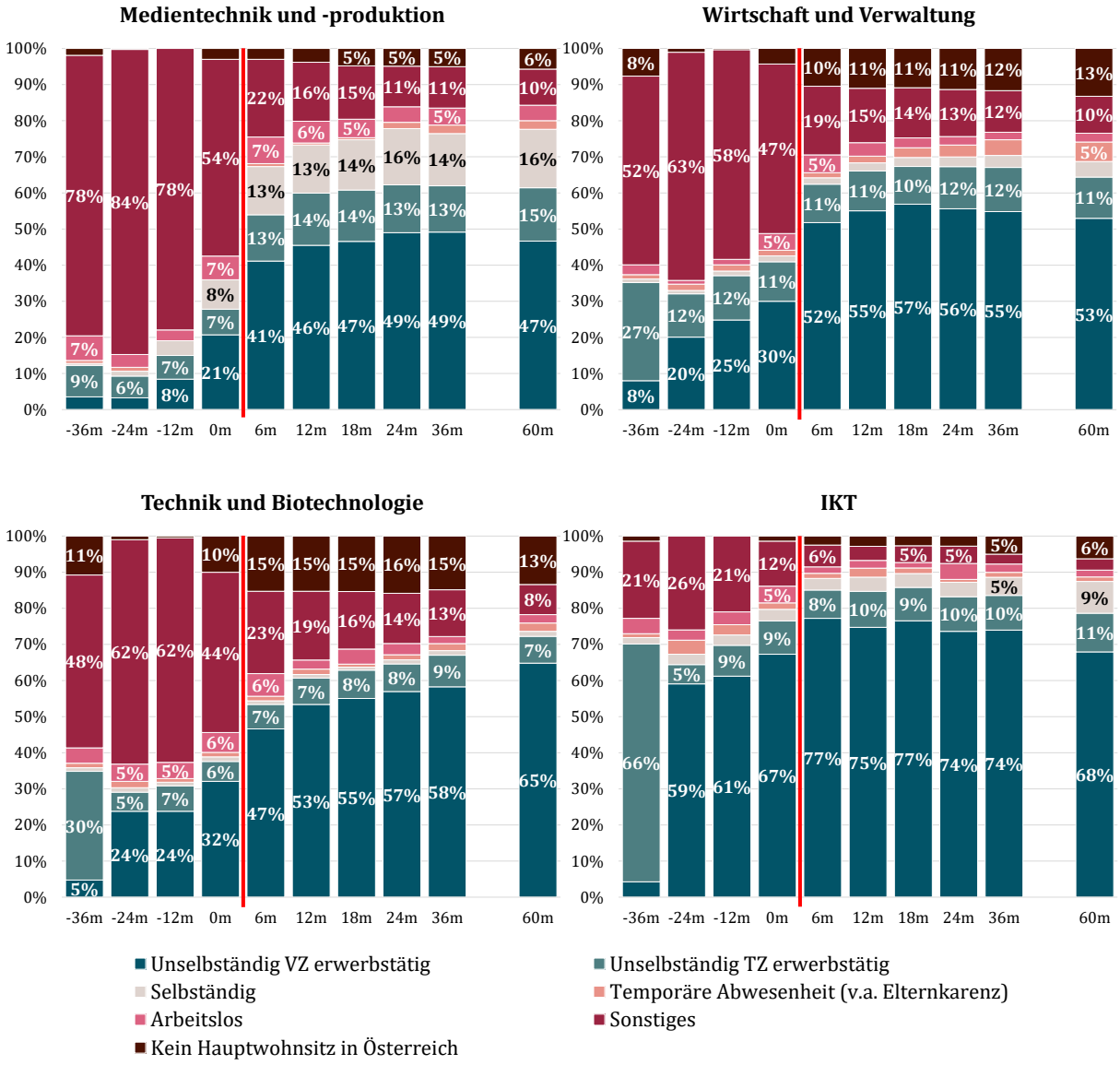


Grafik 9: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-Master- und DiplomabsolventInnen



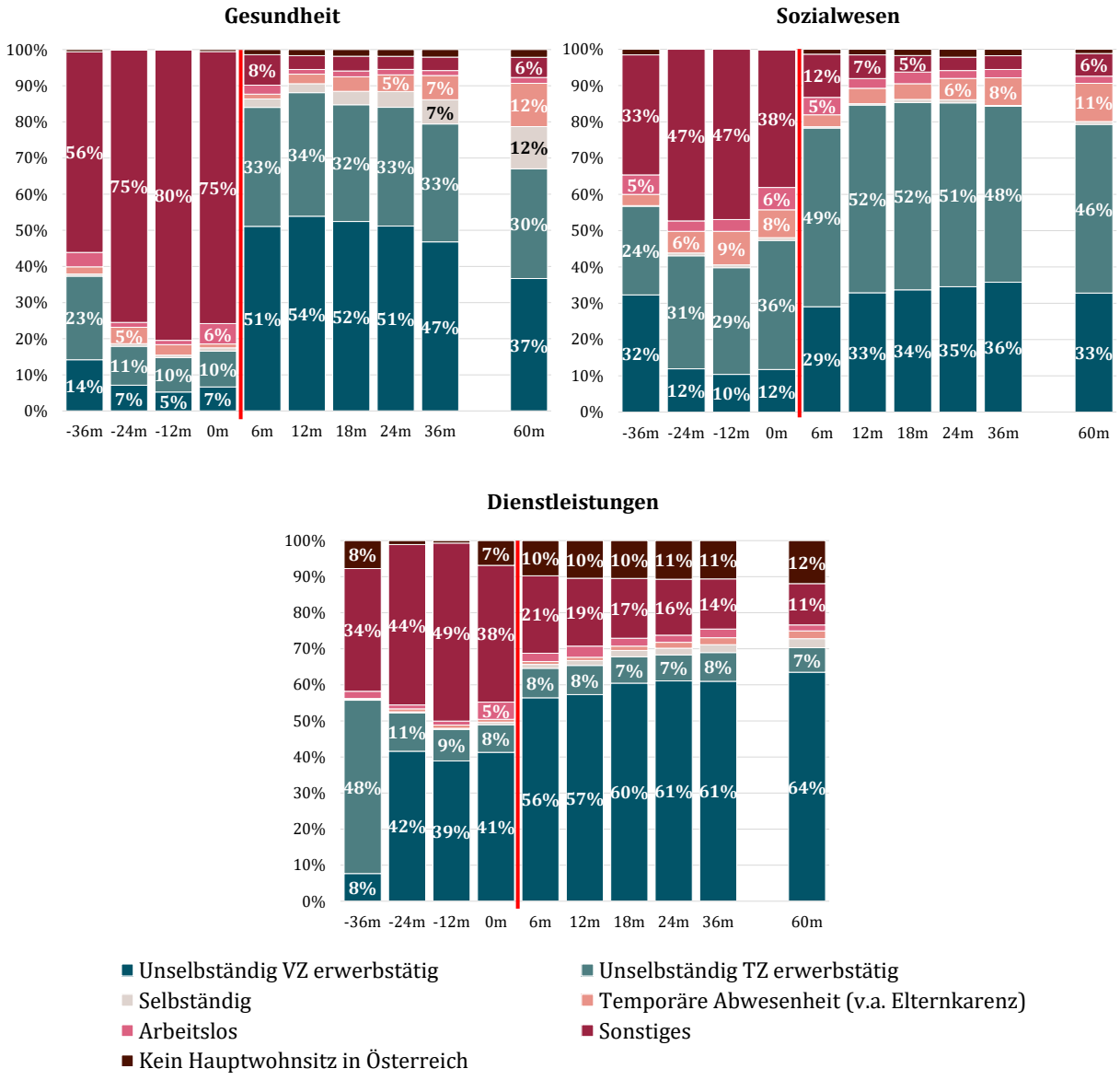
AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 10: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-BachelorabsolventInnen nach Studiengruppe (1)



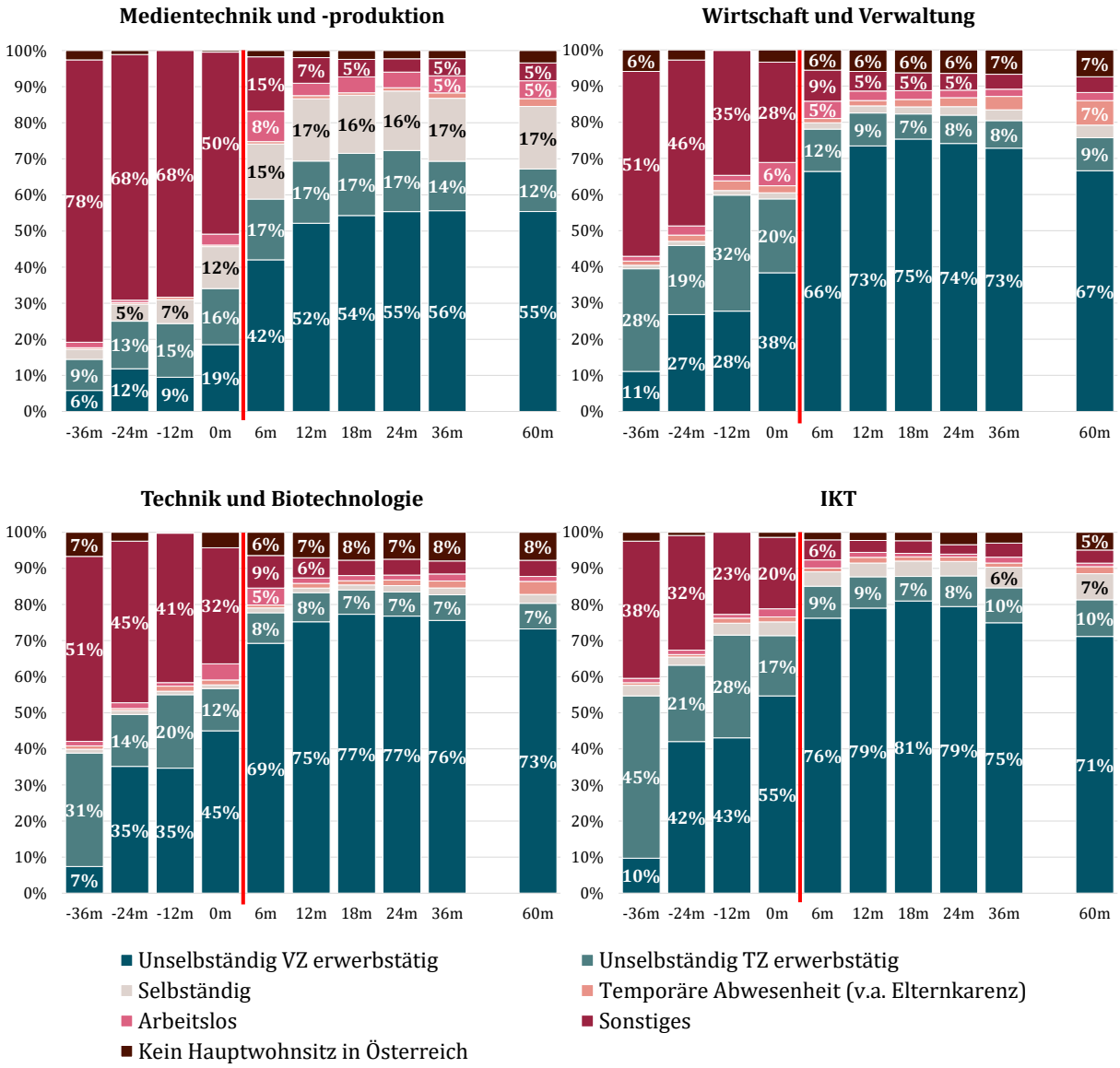
AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 11: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-BachelorabsolventInnen nach Studiengruppe (2)



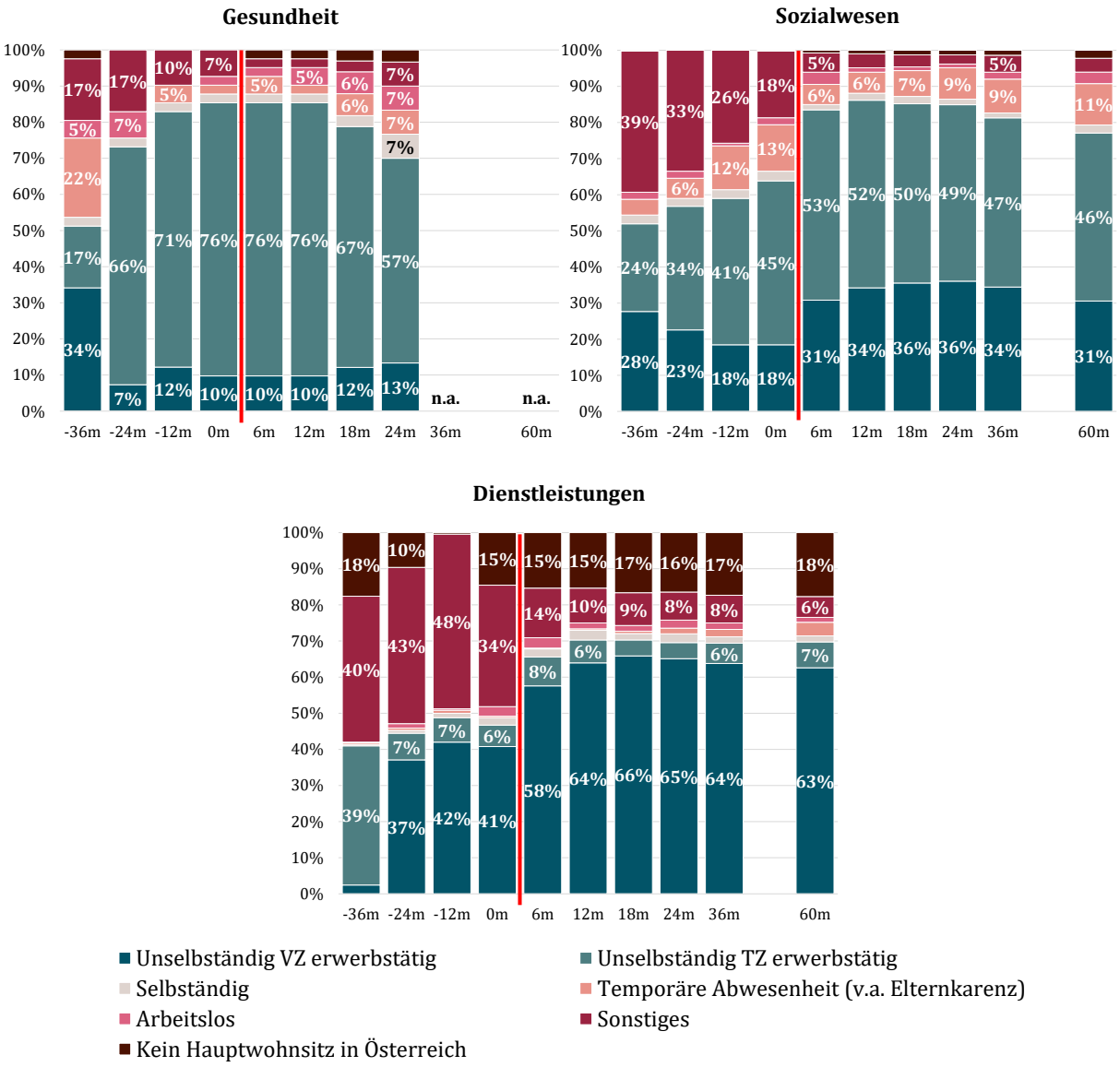
AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 12: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-Master- und DiplomabsolventInnen Studiengruppe (1)



AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 13: Entwicklung des Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-Master- und DiplomabsolventInnen nach Studiengruppe (2)



AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

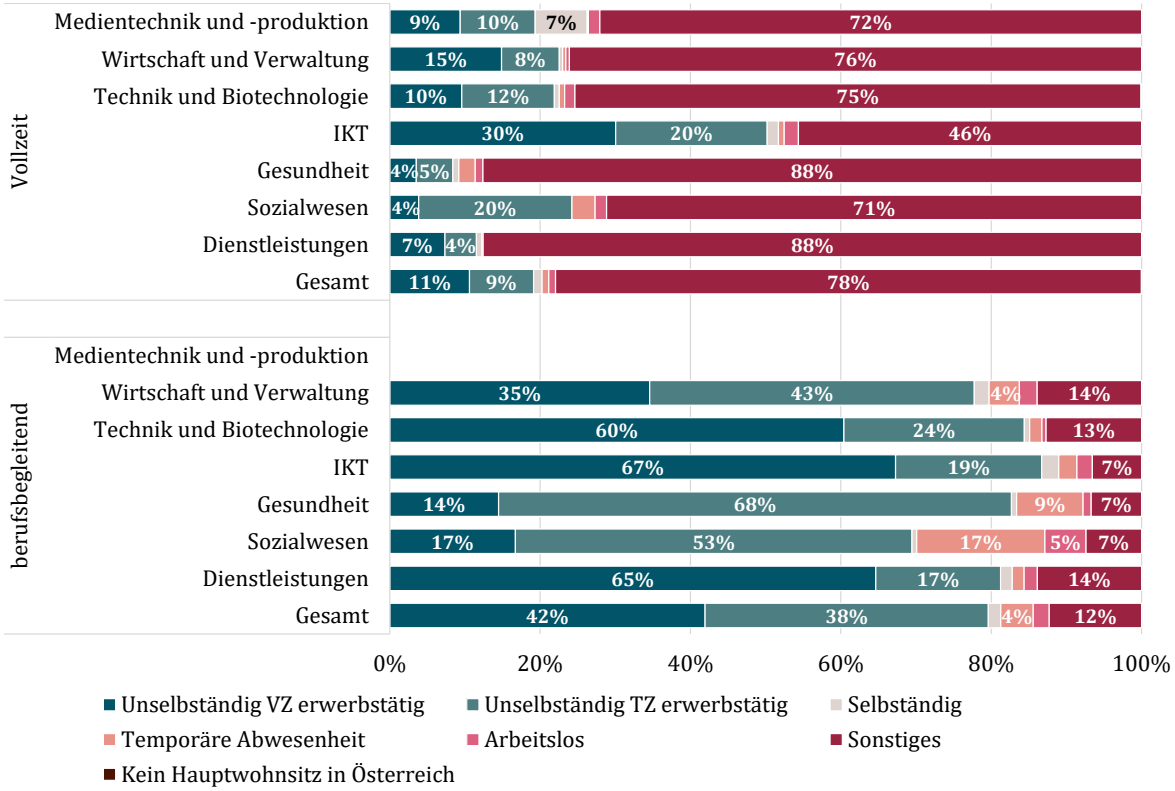
3.2.4 Erwerbstätigkeit während des Studiums

Wie in Abschnitt 3.2.3 ersichtlich, unterscheidet sich das Ausmaß der Studierendenerwerbstätigkeit während des Studiums nach der Studiengruppe. In vielen Studiengruppen steigt der Anteil an Erwerbstätigen außerdem im Laufe des Studiums an.

Besonders stark steht der Anteil an erwerbstätigen Studierenden mit der Organisationsform des Studiums in Zusammenhang (siehe Grafik 14). In Vollzeitstudiengängen sind nur 11% der Studierenden vollzeit- und 9% teilzeiterwerbstätig, 78% arbeiten neben ihrem Studium an einer NÖ FH nicht oder sind geringfügig angestellt. In berufsbegleitenden Studiengängen arbeiten hingegen 42% der Studierenden in Vollzeit und 38% in Teilzeit.

Auffällig ist der hohe Anteil an Vollzeiterwerbstätigen in IKT – und zwar sowohl in berufsbegleitenden als auch in Vollzeitstudiengängen. In berufsbegleitenden Studien in Gesundheit und Sozialwesen sind hingegen besonders viele Studierende teilzeitbeschäftigt, außerdem sind viele temporär abwesend (worunter neben Elternkarenz auch Bildungskarenz fällt).

Grafik 14: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate vor Abschluss nach Studienart und Ausbildungsfeld



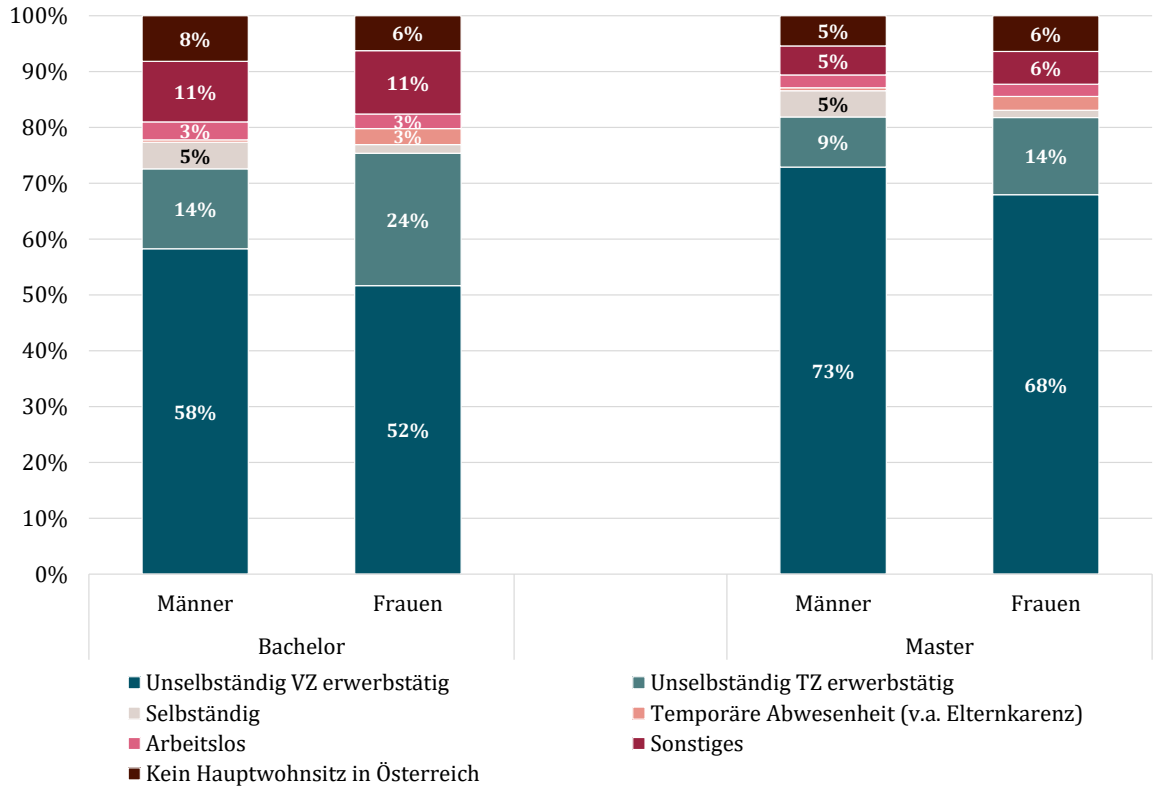
AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen. Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.2.5 Arbeitsmarkstatus nach Geschlecht

Sowohl nach dem Bachelor- als auch nach dem Masterabschluss sind Männer häufiger vollzeiterwerbstätig oder selbständig als Frauen (siehe Grafik 15). Letztere sind hingegen öfter teilzeit-

beschäftigt oder temporär abwesend. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten steht mit dem gewählten Studienfach und der Wirtschaftsbranche, in der die Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, in Zusammenhang: Frauen studieren häufiger in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen, also Fächer, in denen eine Teilzeitbeschäftigung üblicher ist (siehe Tabelle 3 auf S. 18). Der Anteil an Arbeitslosen und an Personen mit sonstigem Arbeitsmarktstatus (geringfügig, keine Erwerbstätigkeit) unterscheidet sich kaum zwischen den Geschlechtern.

Grafik 15: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss nach Studienart und Geschlecht

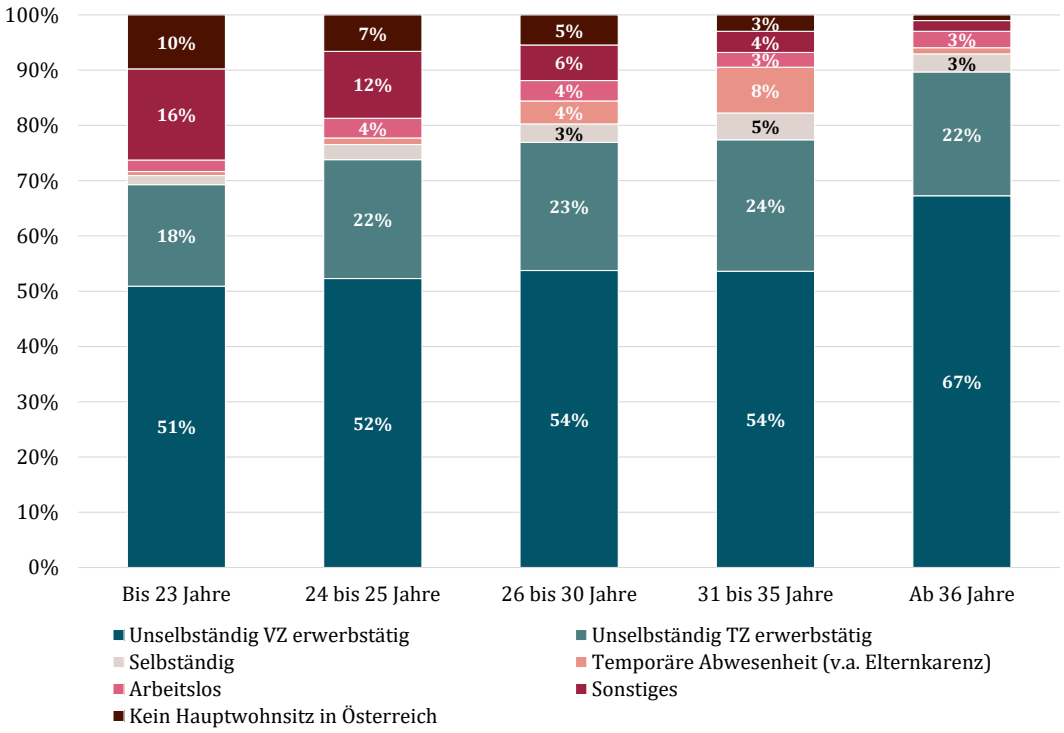


AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

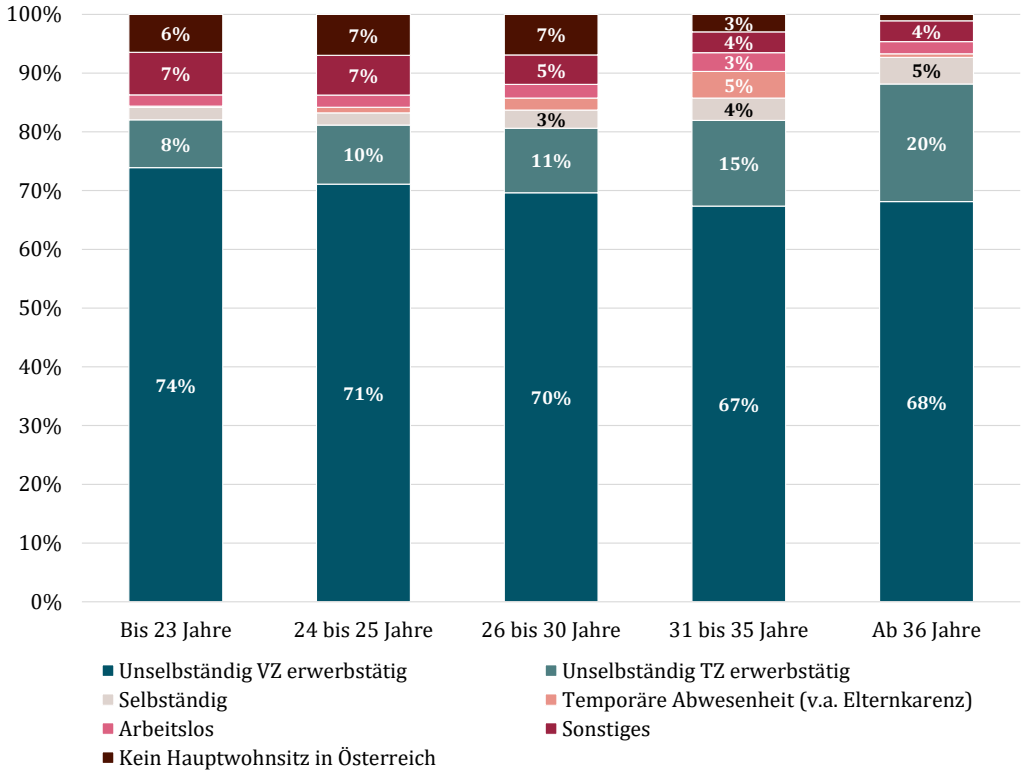
3.2.6 Arbeitsmarkstatus nach Alter bei Abschluss

Umso jünger die AbsolventInnen bei Masterabschluss sind, desto eher sind sie zwölf Monate nach Abschluss vollzeitbeschäftigt, gehen nach Abschluss ins Ausland oder haben einen sonstigen Arbeitsmarktstatus – bei BachelorabsolventInnen sind die Altersunterschiede weniger eindeutig (siehe Grafik 16 und Grafik 17). Bei älteren AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen sind hingegen die Anteile an Teilzeitbeschäftigten und Selbständigen höher. Der höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass AbsolventInnen in Gesundheit und Sozialwesen, wo die Teilzeitquote deutlich höher ist, im Schnitt älter sind als in anderen Studiengruppen. Beim Arbeitslosenanteil bestehen kaum Unterscheide nach Alter.

Grafik 16: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-BachelorabsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss nach Alter zum Abschlusszeitpunkt



Grafik 17: Arbeitsmarktstatus der NÖ FH-Master- und DiplomabsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss nach Alter zum Abschlusszeitpunkt



AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.3 Einkommen

Datenquelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen.

Grundgesamtheit Abschlüsse:

AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer niederösterreichischen Fachhochschule in den Studienjahren 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Auch Abschlüsse von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abschluss verstorben sind, wurden ausgeschlossen.

Grundgesamtheit Abbrüche:

Abbrüche werden als ohne Abschluss beendete Studien definiert, von Personen, die innerhalb von zwei Studienjahren nach dem Studienjahr, in dem der Abbruch erfolgt ist, keine formale Ausbildung in Österreich besuchen (nur komplette Ausbildungsabbrüche – keine Ausbildungswechsel). Als Abbruchdatum wird der 31.01. bzw. der 30.06. festgelegt (je nachdem in welchem Semester die Person zuletzt inskribiert war). Beurlaubungen zählen dabei als Fortsetzung des Studiums. Eine Beurlaubung führt also nur zu einem Abbruch, wenn die Person anschließend (innerhalb von zwei Jahren) das Studium nicht wieder aufnimmt. Incoming-Studierende werden aus der Masse der Abbrüche ausgeschlossen. Auch Abbrüche von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abbruch verstorben sind, werden ausgeschlossen.

Definition Einkommen:

Das Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Daraus wird ein Tageseinkommen berechnet und durch Multiplikation mit 365/12 auf ein Monatseinkommen hochgerechnet. Um eine Vergleichbarkeit des Einkommens zwischen den Jahren zu gewährleisten, erfolgt eine Gewichtung mittels Verbraucherpreisindex (VPI) auf das Preisniveau von 2019.[9]

[9] Obwohl der Datensatz im Jänner 2021 erstellt wurde, werden Einkommen auch für das Kalenderjahr 2020 geschätzt. Dabei werden die Einkommen laut Dachverband der Sozialversicherungsträger bis Oktober 2020 berücksichtigt. Die Lohnzetteldaten sind nur bis 2019 im Datensatz enthalten. Dadurch möglicherweise entstehende Verzerrungen der Ergebnisse fallen, aufgrund der Zusammenfassung mehrerer Beginnkohorten, für die Analysen kaum ins Gewicht.

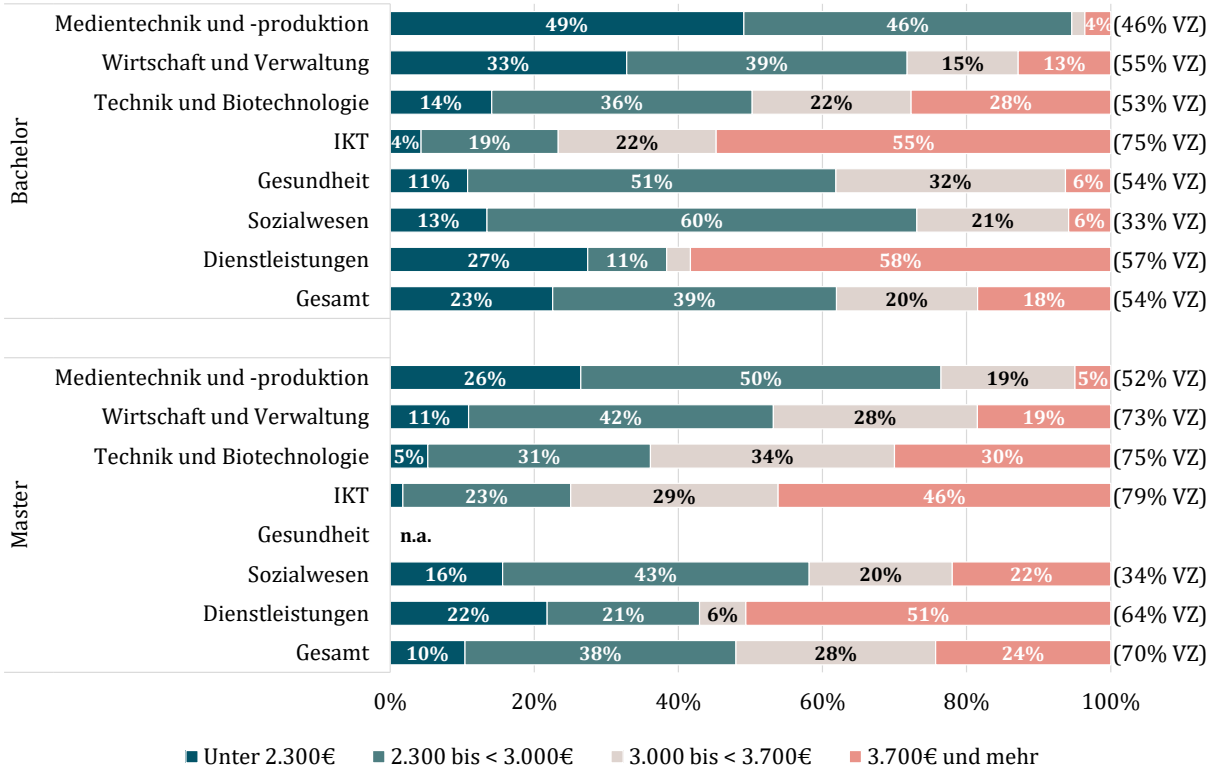
3.3.1 Vollzeit- und Teilzeiteinkommen

In Grafik 18 sind die Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ-FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss dargestellt – nach Studiengruppe und Studienart. Dabei werden wiederum nur jene AbsolventInnen berücksichtigt, die im Jahr nach ihrem Abschluss keine weiteren formalen Ausbildungen belegen. Darüber hinaus wird auf Vollzeiterwerbstätige beschränkt, da kein Stundenausmaß bekannt ist und Teilzeitbeschäftigte daher nicht vergleichbar sind. Um Aufschluss darüber zu bekommen, wie viele AbsolventInnen (die keine weitere Ausbildung absolvieren) die Auswertungen betreffen, sind neben der rechten Achse die Anteile der Vollzeiterwerbstätigen an allen Abschlüssen aufgetragen. So arbeiten 54% der BachelorabsolventInnen in Vollzeit – die sonstigen 46%, die entweder teilzeitbeschäftigt, selbständig, im Ausland oder nicht beschäftigt sind, werden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt. Der Vollzeitanteil ist für jede Studiengruppe am rechten Ende der Grafik angegeben. Die Einkommensauswertungen sind vor allem dort aussagekräftig, wo der Vollzeitanteil hoch ist.

Fast ein Viertel (23%) der vollzeiterwerbstätigen, keine weitere Ausbildung belegenden Bachelor-absolventInnen verdienen weniger als 2.300€ im Monat (brutto, reduziert um Sonderzahlungen; genaue Definition siehe Beginn Kapitel 3.3), 39% zwischen 2.300 und < 3.000€, 20% zwischen 3.000 und < 3.700€ und 18% 3.700€ und mehr. Nach einem Masterabschluss an den niederösterreichischen Fachhochschulen sind die Einkommen höher: Nur ein Zehntel verdient unter 2.300€, 38% zwischen 2.300 und < 3.000€, 28% zwischen 3.000 und < 3.700€ und 24% mehr als 3.700€. Außerdem ist der Anteil an Vollzeitbeschäftigten nach dem Masterabschluss deutlich höher (54% vs. 70%).

Die Einkommen unterscheiden sich stark nach Studiengruppe, wobei sie in Dienstleistungen (u.a. da hierzu die über viel Berufserfahrung verfügenden Polizeilichen Führungskräfte zählen), IKT und mit etwas Abstand auch in Technik und Biotechnologie besonders hoch und in Medientechnik und -produktion besonders niedrig sind. Bei MedientechnikerInnen ist der Anteil der unselbständig Vollzeitbeschäftigten niedrig und jener der Selbständigen relativ hoch – zu Letzteren liegen keine Einkommensdaten vor. Auch nach Abschlüssen in Gesundheit und Sozialwesen sind die Einkommen der Vollzeitbeschäftigten relativ niedrig. Diese Unterschiede zwischen den Studiengruppen können auf unterschiedliche Wirtschaftsbranchen und Berufsbilder, aber auch auf Unterschiede in der Berufserfahrung der AbsolventInnen zurückgeführt werden. Indizien für Berufserfahrung sind das Alter der AbsolventInnen, der Anteil an berufsbegleitend Studierenden (siehe Tabelle 3 auf S. 18) sowie der Anteil der Erwerbstätigen ein Jahr vor Studienabschluss (siehe Grafik 14 aus S. 34).

Grafik 18: Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss und Anteil der Vollzeitbeschäftigten nach Studienart und Studiengruppe

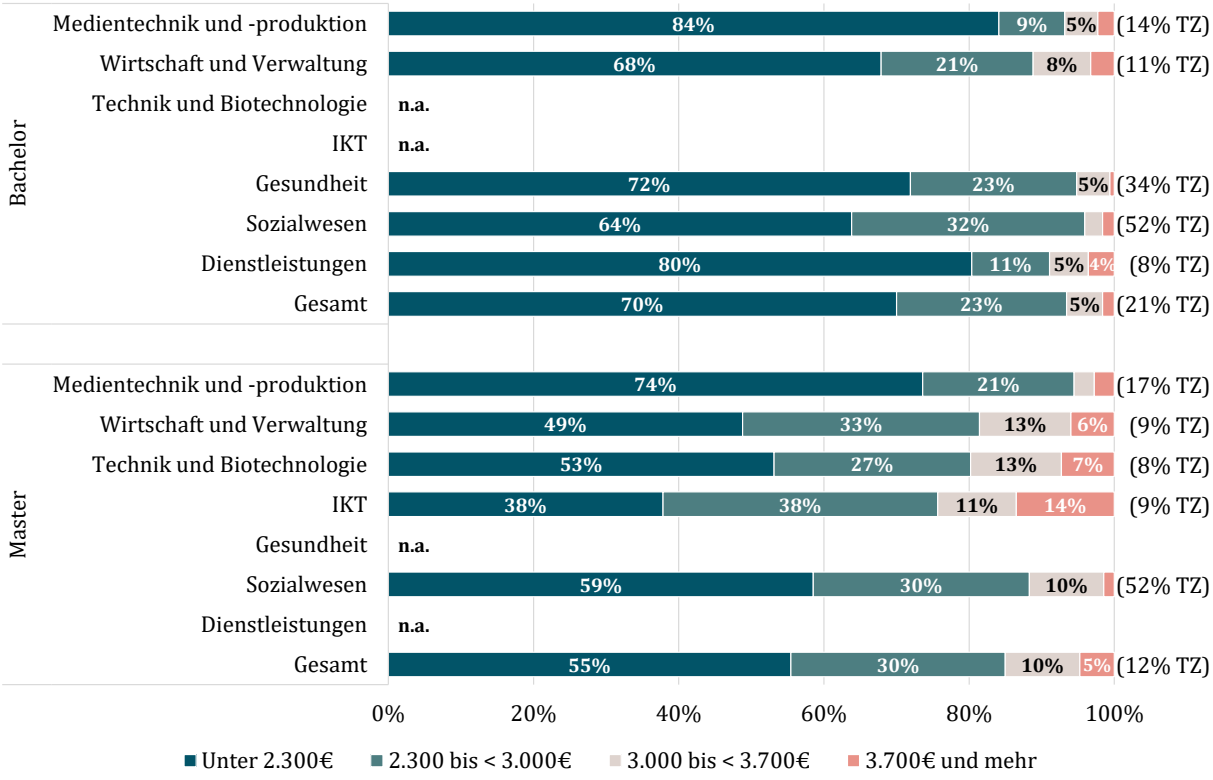


AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
(% VZ): Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Der Teilzeitanteil ist deutlich geringer als der Vollzeitanteil, daher sind die in Grafik 19 dargestellten Teilzeiteinkommen für eine deutlich kleinere AbsolventInnengruppe relevant als die Vollzeiteinkommen: Nach einem Bachelor arbeiten zwölf Monate nach Abschluss 21% der AbsolventInnen, die keine weitere Ausbildung absolvieren, in Teilzeit; nach einem Masterabschluss sind es 12%. In der Studiengruppe Sozialwesen arbeiten jedoch mehr AbsolventInnen in Teil- als in Vollzeit (52%).

Die Teilzeiteinkommen liegen erwartungsgemäß unter den Vollzeiteinkommen: 70% der Bachelor- und 55% der MasterabsolventInnen verdienen ein Jahr nach Abschluss weniger als 2.300€. Mit einem Masterabschluss in IKT verdient jedoch ein Viertel der Teilzeiterwerbstätigen über 3.000€, in Technik und Biologie sowie Wirtschaft und Verwaltung ist es jeweils etwa ein Fünftel. In den Studienfeldern mit dem höchsten Teilzeitanteil (Gesundheit und Sozialwesen) liegen die meisten Teilzeiteinkommen hingegen unter 2.300€.

Grafik 19: Einkommen der teilzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss und Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Studienart und Studiengruppe



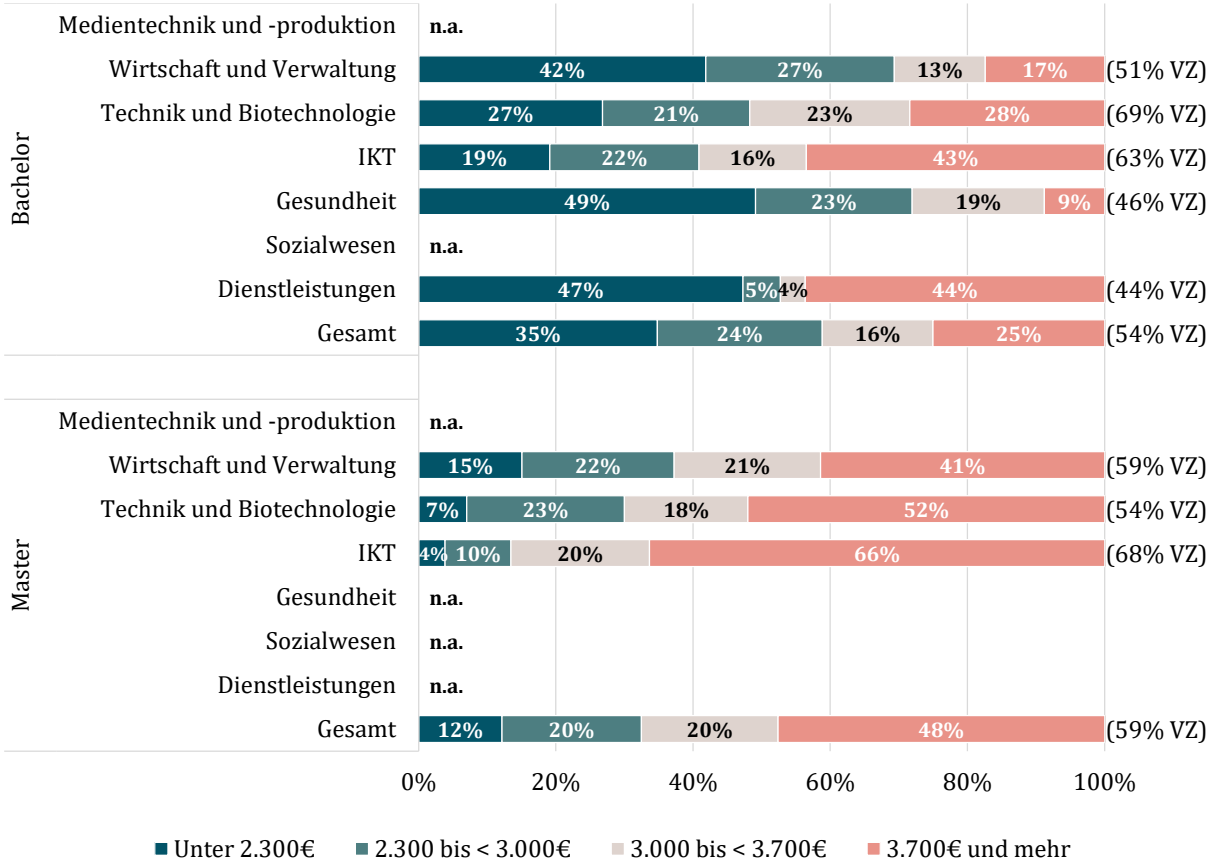
AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
(% TZ): Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.3.2 Einkommen nach Studienabbruch

Zwölf Monate nach einem Studienabbruch gehen Abbrecherinnen der niederösterreichischen Fachhochschulen, die danach keine andere Ausbildung aufnehmen, in einem ähnlichen Ausmaß wie BachelorabsolventInnen einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach (siehe Grafik 20). Der Vollzeitanteil nach Masterabschluss (70%, siehe Grafik 18) ist jedoch höher als nach Masterabbruch (59%).

Der Verdienst der vollzeiterwerbstätigen AbbrecherInnen (Master) liegt sogar über jenem der vollzeiterwerbstätigen AbsolventInnen. Auf Basis der vorliegenden Daten können über die Gründe dafür keine gesicherten Angaben gemacht werden. Ein möglicher Erklärungsansatz ist, dass es sich bei einem Teil der Studienabbrüche um sogenannte „Jobouts“ handeln könnte, also dem Abbruch aufgrund eines guten Jobangebots. Dafür spricht, dass die Einkommen nach Abbruch von IKT sowie von Masterstudien in Technik und Biotechnologie sowie Wirtschaft besonders hoch sind, also in Fächern mit generell hoher Arbeitsmarktnachfrage.

Grafik 20: Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-AbbrecherInnen und Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwölf Monate nach Abbruch nach Studienart und Studiengruppe



AbbrecherInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2016/17. Personen, die innerhalb von zwei Jahren nach Abbruch eine weitere Ausbildung besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
(% VZ): Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.3.3 Entwicklung der Einkommen von vollzeiterwerbstätigen NÖ-FH-AbsolventInnen

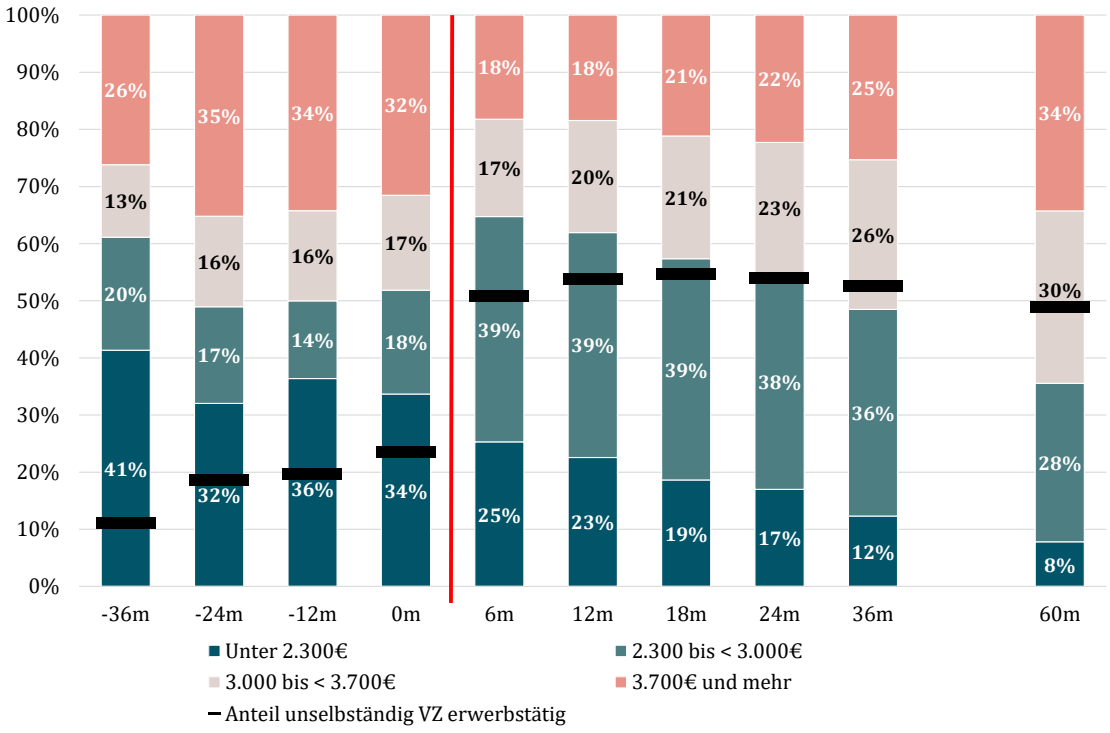
Wie in Kapitel 3.2.3 für den Arbeitsmarktstatus ist in Grafik 21 und Grafik 22 die zeitliche Entwicklung der Einkommen der vollzeitbeschäftigten AbsolventInnen in Bezug zum Abschlussdatum dargestellt. In den Balken ist jeweils ersichtlich, wie hoch der Anteil der AbsolventInnen an der jeweiligen Einkommensgruppe ist. So verdienen 36 Monate vor Abschluss 41% der vollzeiterwerbstätigen späteren BachelorabsolventInnen (die im Jahr nach Abschluss keine weitere formale Ausbildung in Österreich besuchen) weniger als 2.300€, 20% verdienen zwischen 2.300 und 2.600€, 13% zwischen 3.000 und 3.700€ und 26% mehr als 3.700€ (Grafik 21). Zusätzlich ist zum jeweiligen Zeitpunkt der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen als schwarzer Strich aufgetragen. 36 Monate vor Abschluss sind nur 11% der späteren BachelorabsolventInnen vollzeiterwerbstätig – über das Einkommen der anderen 89% gibt die Grafik keinen Aufschluss. Der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen steigt im Laufe des Studiums auf über 20% an, auch die Einkommen in der Gruppe der Vollzeiterwerbstätigen steigen. Nach dem Abschluss gibt es einen sprunghaften Anstieg des Anteils der Vollzeiterwerbstätigen auf

über 50% (6 Monate nach Abschluss). Außerdem sinkt mit dem Abschluss der Anteil der weniger als 2.300€ verdienenden BachelorabsolventInnen von 34% auf 25%. Allerdings sinkt auch der Anteil der über 3.700€ verdienenden AbsolventInnen von 32% auf 18%. Bei der Interpretation dieses Rückgangs, ist jedoch auch der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen zu berücksichtigen: Zum Zeitpunkt des Abschlusses arbeiten 22% in Vollzeit, 32% davon verdienen mehr als 3.700€, das entspricht 7% aller AbsolventInnen (0,22*0,32); Sechs Monate nach dem Abschluss sind es 9% (0,51*0,18). Obwohl demnach der Anteil der TopverdienerInnen unter den **vollzeiterwerbstätigen** BachelorabsolventInnen deutlich gesunken ist, ist er unter **allen** BachelorabsolventInnen sogar etwas gestiegen.

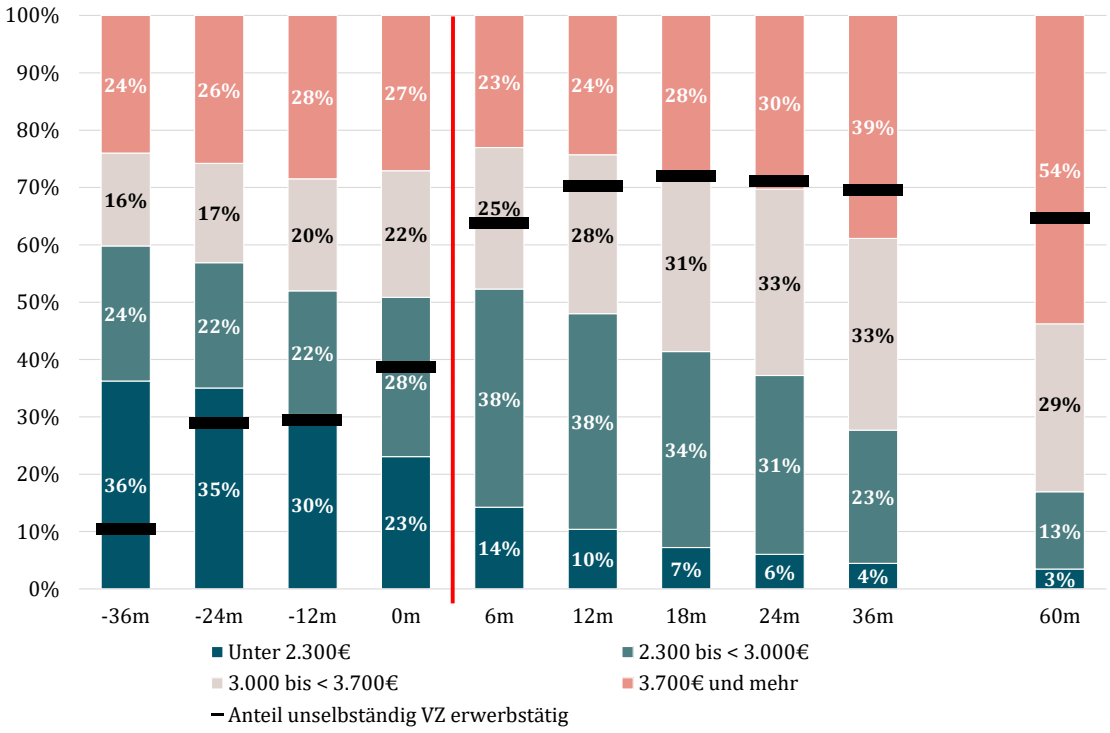
Bei den vollzeiterwerbstätigen MasterabsolventInnen liegen die Einkommen zu allen Zeitpunkten über jenen der BachelorabsolventInnen (siehe Grafik 22). Dies ist neben dem höheren Abschluss auch auf den höheren Anteil an berufsbegleitenden Studiengängen zurückzuführen (siehe Tabelle 3). Bereits vor Studienabschluss verdient mehr als ein Viertel der Vollzeiterwerbstätigen mehr als 3.700€, die Vollzeiterwerbstätigen machen 24 und zwölf Monate vor Abschluss etwa 30% der späteren AbsolventInnen aus. Nach Studienabschluss sinkt der Anteil der TopverdienerInnen unter den Vollzeiterwerbstätigen nur leicht, während der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen von 39% erst auf 63% und zwölf Monate nach Abschluss auf 70% steigt. Nach Abschluss ist eine deutliche Einkommensentwicklung zu sehen: Während nach zwölf Monaten noch 24% mehr als 3.700€ und 10% unter 2.300€ verdienen, sind es 60 Monate nach Abschluss 54%, die über 3.700€ und nur noch 3%, die weniger als 2.300€ erhalten.

In Grafik 23 bis Grafik 26 ist die Einkommensentwicklung in den einzelnen Studiengruppen dargestellt.

Grafik 21: Entwicklung der Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-BachelorabsolventInnen und des Anteils der Vollzeitbeschäftigten

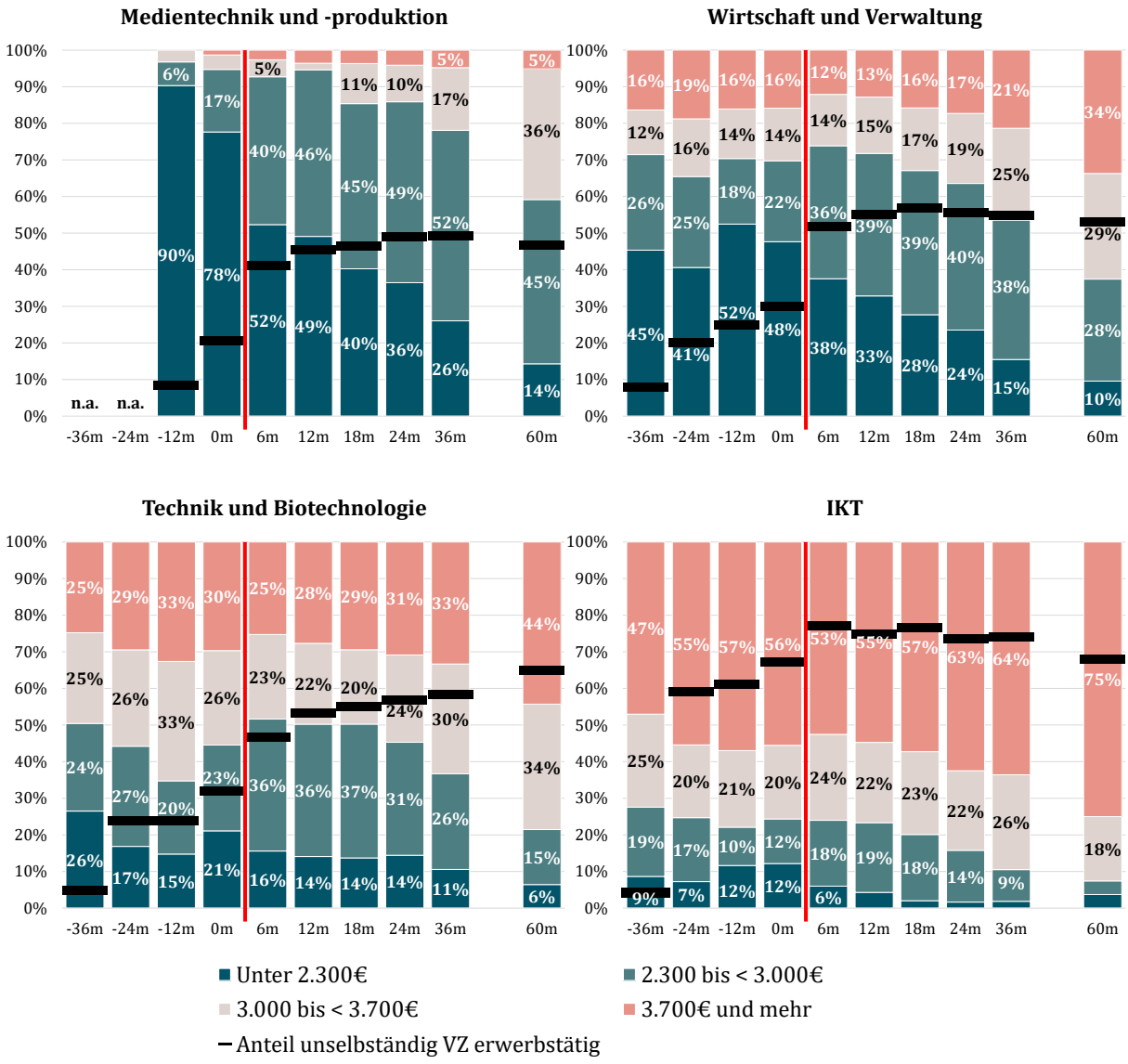


Grafik 22: Entwicklung der Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-MasterabsolventInnen und des Anteils der Vollzeitbeschäftigten



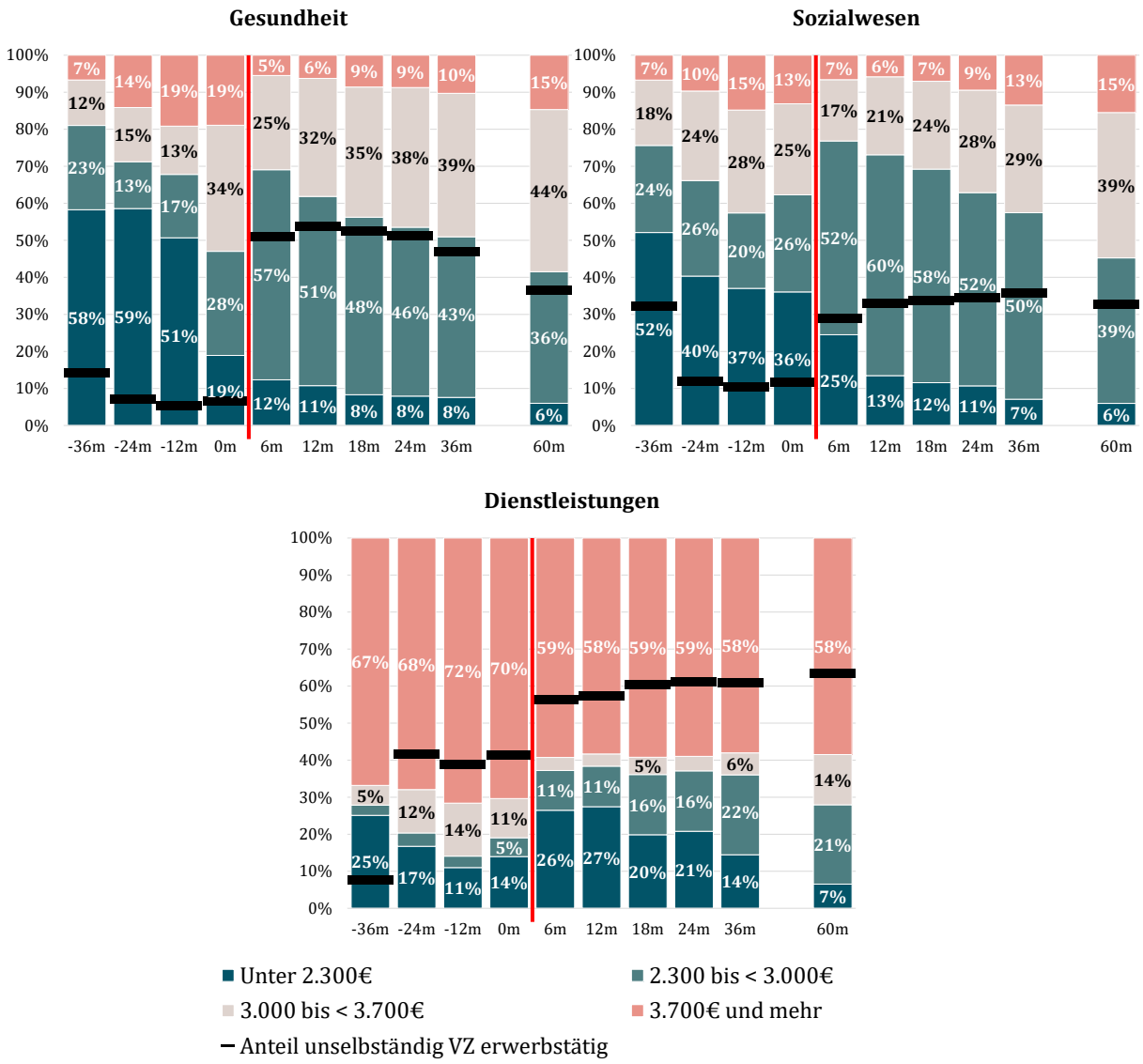
AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Schwarze Balkan: Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 23: Entwicklung der Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-BachelorabsolventInnen und des Anteils der Vollzeitbeschäftigten nach Studiengruppe (1)



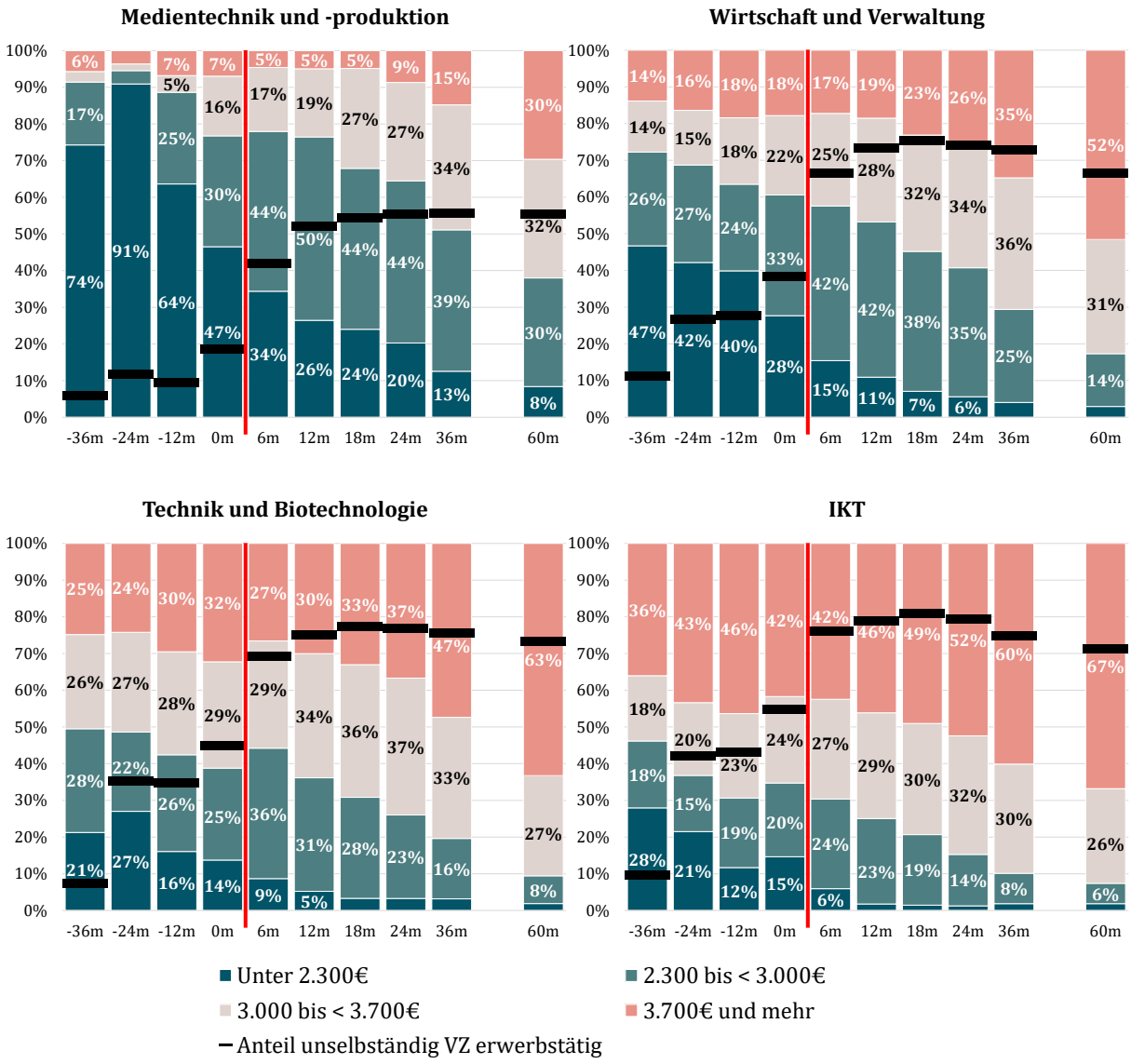
AbsolventInnen von Bachelorstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Schwarze Balkan: Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 24: Entwicklung der Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-BachelorabsolventInnen und des Anteils der Vollzeitbeschäftigten nach Studiengruppe (2)



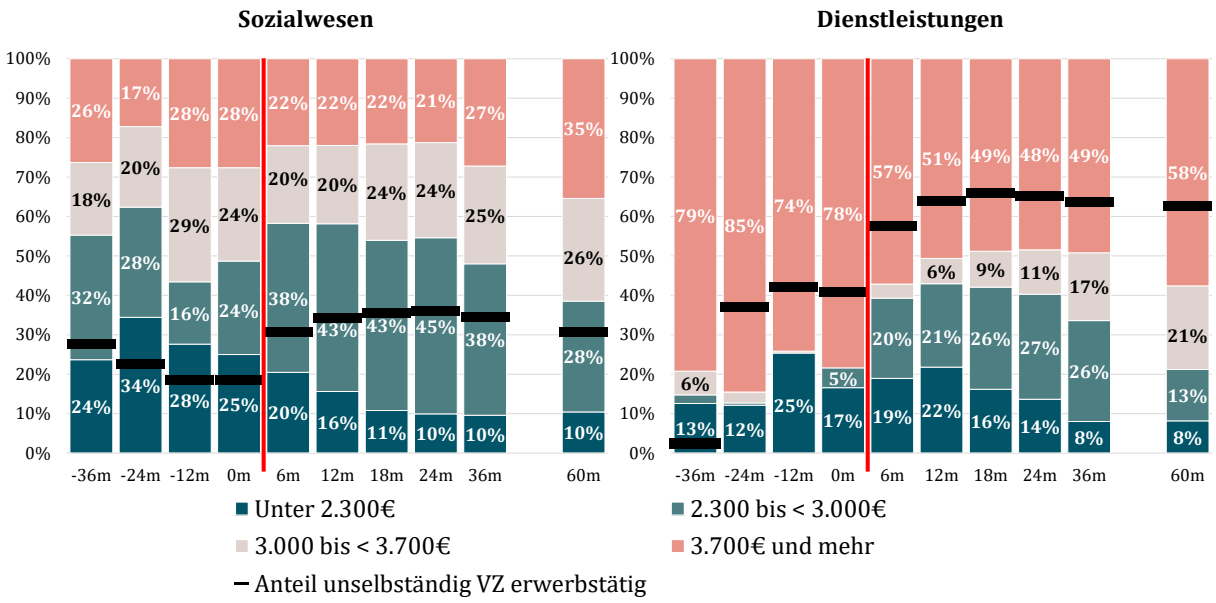
AbsolventInnen von Bachelorstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Schwarze Balkan: Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 25: Entwicklung der Einkommen der vollzeiterwerbstätigen, unselbständig beschäftigten NÖ FH-Master- und DiplomabsolventInnen und des Anteils der Vollzeitbeschäftigten nach Studiengruppe (1)



AbsolventInnen von Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Schwarze Balkan: Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Grafik 26: Entwicklung der Einkommen der unselbständig beschäftigten NÖ FH-Master- und DiplomabsolventInnen und Einkommen nach Geschlecht und des Anteils der Vollzeitbeschäftigten nach Studiengruppe (2)

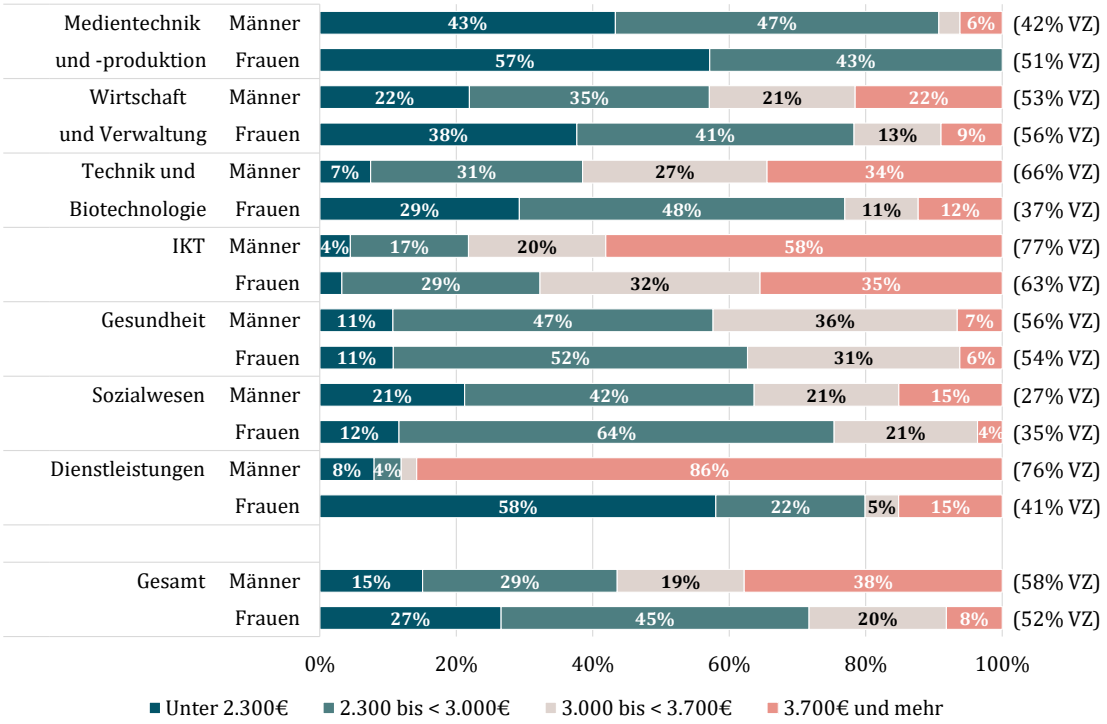


AbsolventInnen von Master- und Diplomstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Schwarze Balkan: Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
Die Studiengruppe Gesundheit wird aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

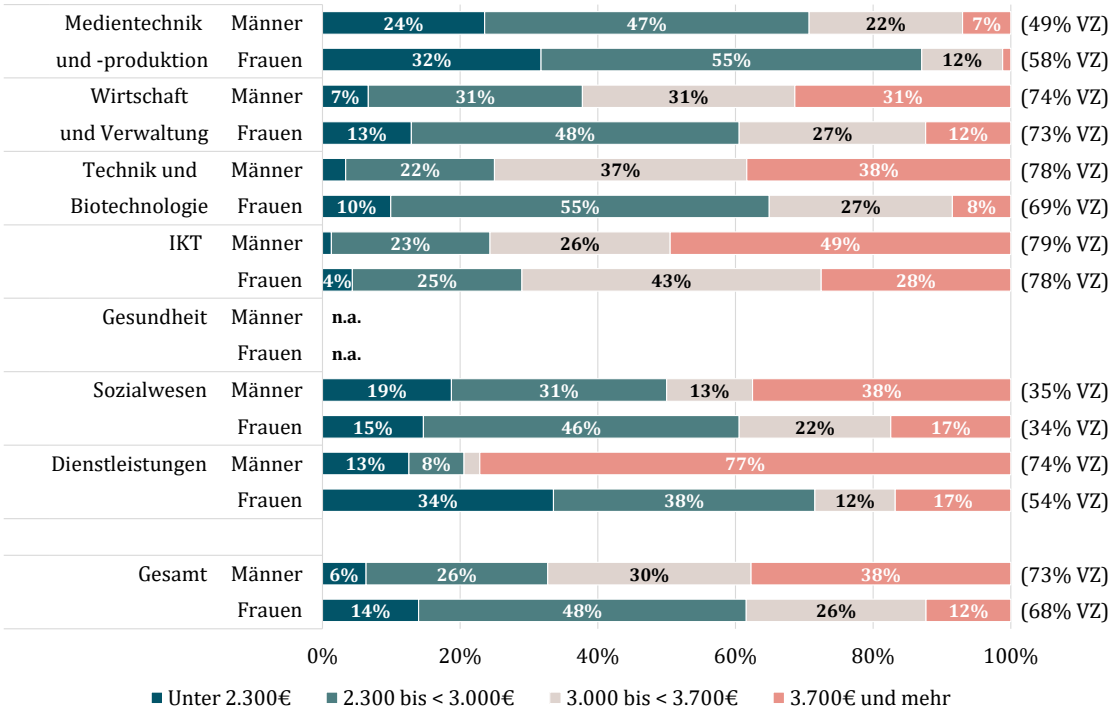
Der Vollzeitanteil bei Frauen liegt insgesamt deutlich unter jenem der Männer, wobei es in einigen Studiengruppen auch umgekehrt ist. Doch auch unter den vollzeiterwerbstätigen NÖ-FH-AbsolventInnen zeigen sich zum Teil große Einkommensunterschiede. So sind die Einkommen von 38% der Bachelorabsolventen und 8% der Bachelorabsolventinnen zwölf Monate nach Abschluss höher als 3.700€. Gleichzeitig ist der Anteil der Personen, die weniger als 3.000€ einnehmen, unter Frauen deutlich größer (72% vs. 44%, siehe Grafik 27), bei Masterstudien zeigen sich auf etwas höherem Einkommensniveau ähnliche Geschlechterunterschiede (siehe Grafik 28). Ein Teil dieses Gender-Pay-Gap ist darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger Fächer mit überdurchschnittlich guten Arbeitsmarktchancen wie IKT und Technik sowie Biotechnologie abschließen (siehe Tabelle 3 auf S. 18).

Doch auch innerhalb aller Studiengruppen verdienen sowohl Bachelor- als auch Masterabsolventen deutlich mehr als Absolventinnen. Ein möglicher Erklärungsansatz für Unterschiede innerhalb einzelner Fachrichtungen ist, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen tätig werden (siehe Tabelle 4). So sind Absolventen der Dienstleistungen häufig polizeiliche oder militärische Führungskräfte mit viel Berufserfahrung vor dem Studium, während die Absolventinnen häufiger Tourismusstudiengänge mit geringeren Einkommensaussichten belegt haben. In den anderen Ausbildungsfeldern kann dies aber nur einen sehr kleinen Beitrag zur Aufklärung des beträchtlichen Gender-Pay-Gap leisten.

Grafik 27: Einkommen der vollzeiterwerbstätigen NÖ FH-BachelorabsolventInnen u. Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwölf Monate nach Abschluss nach Studiengruppe u. Geschl.



Grafik 28: Einkommen der vollzeiterwerbstätigen NÖ FH-MasterabsolventInnen und Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwölf Monate nach Abschluss nach Studiengruppe u. Geschl.



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
(% VZ): Anteil der Vollzeiterwerbstätigen an allen AbsolventInnen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.4 Wirtschaftsbranche

Datenquelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen.

Grundgesamtheit Abschlüsse:

AbsolventInnen von Bachelor-, Master- und Diplomstudien an einer niederösterreichischen Fachhochschule in den Studienjahren 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Auch Abschlüsse von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abschluss verstorben sind, wurden ausgeschlossen.

Grundgesamtheit Abbrüche:

Abbrüche werden als ohne Abschluss beendete Studien definiert, von Personen, die innerhalb von zwei Studienjahren nach dem Studienjahr, in dem der Abbruch erfolgt ist, keine formale Ausbildung in Österreich besuchen (nur komplette Ausbildungsabbrüche – keine Ausbildungswechsel). Als Abbruchdatum wird der 31.01. bzw. der 30.06. festgelegt (je nachdem in welchem Semester die Person zuletzt inskribiert war). Beurlaubungen zählen dabei als Fortsetzung des Studiums. Eine Beurlaubung führt also nur zu einem Abbruch, wenn die Person anschließend (innerhalb von zwei Jahren) das Studium nicht wieder aufnimmt. Incoming-Studierende werden aus der Masse der Abbrüche ausgeschlossen. Auch Abbrüche von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abbruch verstorben sind, werden ausgeschlossen.

Definition der Wirtschaftsbranchen:

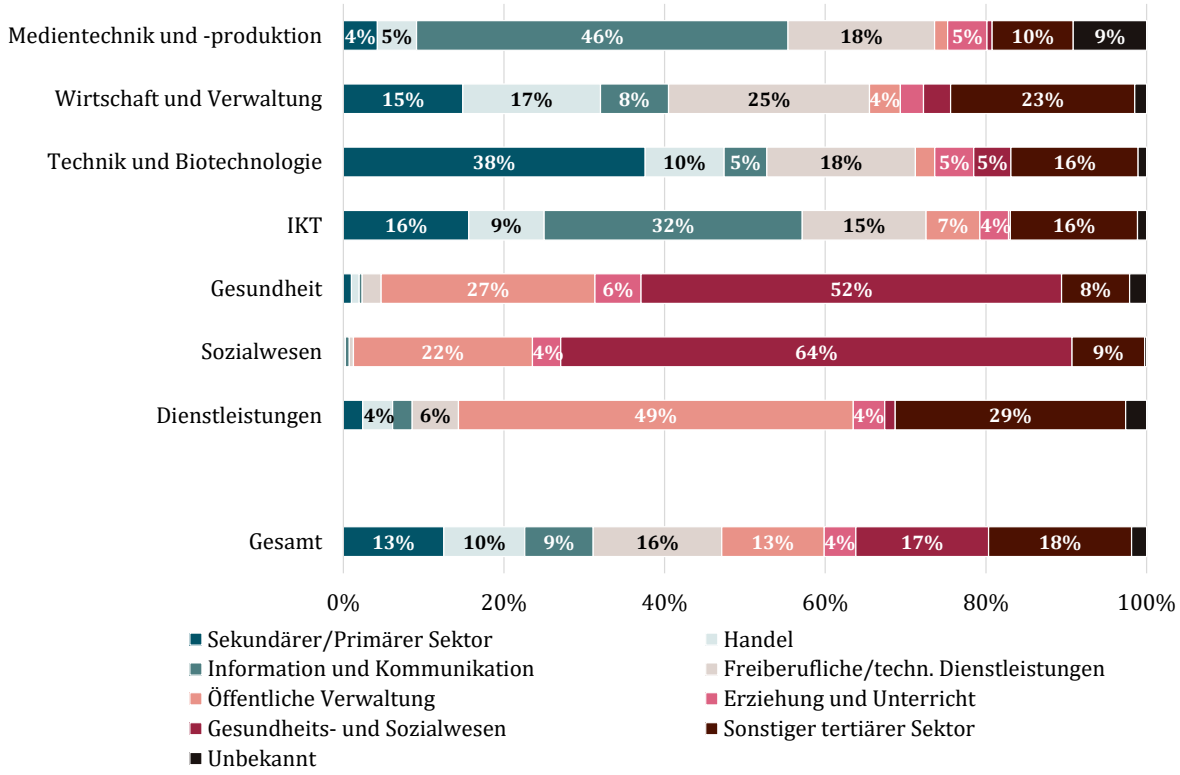
Branche der zum jeweiligen Stichtag laut Arbeitsmarktstatus aufrechten Erwerbstätigkeit. Die Gliederung erfolgt nach der ÖNACE 2008 der Arbeitsstätte. Ist keine Information zur Arbeitsstätte vorhanden, so wird die ÖNACE des Unternehmens herangezogen. Die ÖNACE-Zuordnung erfolgt nach der wirtschaftlichen Haupttätigkeit der Arbeitsstätte. Bei selbständiger Erwerbstätigkeit ist sie häufig unbekannt. Für die Darstellungen wurden Wirtschaftsbranchen zusammengefasst.

3.4.1 Wirtschaftsbranche nach Abschluss

Viele AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen arbeiten in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, freiberuflichen oder technischen Dienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung (siehe Grafik 29). Generell arbeiten die meisten im tertiären Sektor (Dienstleistungen) und

nur wenige im primären und sekundären Sektor (Landwirtschaft und produzierender Bereich). Einen zusätzlichen Informationsgehalt bieten hier die Auswertungen nach Studiengruppe: MedientechnikerInnen[10] arbeiten fast zur Hälfte in der Wirtschaftsbranche Information und Kommunikation, AbsolventInnen der Wirtschaft und Verwaltung sind in vielen unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen tätig. Mit einem Technik-Abschluss arbeiten 38% im sekundären (oder primären) Sektor. Knapp ein Drittel der IKT-AbsolventInnen arbeitet in der Branche Information und Kommunikation, auch der sekundäre Sektor und die freiberuflichen/technischen Dienstleistungen (z.B. Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Architektur- und Ingenieurbüros, Rechts- und Steuerberatung) sind hier stark vertreten. Für AbsolventInnen von Gesundheit und Sozialwesen ist die gleichnamige Wirtschaftsbranche die wichtigste, aus der Studiengruppe Dienstleistungen arbeitet knapp die Hälfte in der öffentlichen Verwaltung.

Grafik 29: Wirtschaftsbranche der NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss nach Studiengruppe



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Branche der zum Stichtag lt. Arbeitsmarktstatus aufrechten Erwerbstätigkeit (über Geringfügigkeit). Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

In einigen Studiengruppen zeigen sich Geschlechterunterschiede (siehe Tabelle 4): So arbeiten 42% der Technikabsolventen, aber nur 28% der Technikabsolventinnen im sekundären (oder primären) Sektor. Frauen, die ein Studium im Bereich Sozialwesen abgeschlossen haben, sind öfter in der öffentlichen Verwaltung tätig als Männer (w: 27% vs. m: 9%).

[10] Der hohe Anteil an unbekannter Wirtschaftsbranche der MedientechnikerInnen erklärt sich durch ihren hohen Selbständigenanteil. Für Selbständige liegen keine Daten zur Wirtschaftsbranche vor.

Tabelle 4: Wirtschaftsbranche der NÖ FH-AbsolventInnen zwölf Monate nach Abschluss nach Studiengruppe und Geschlecht

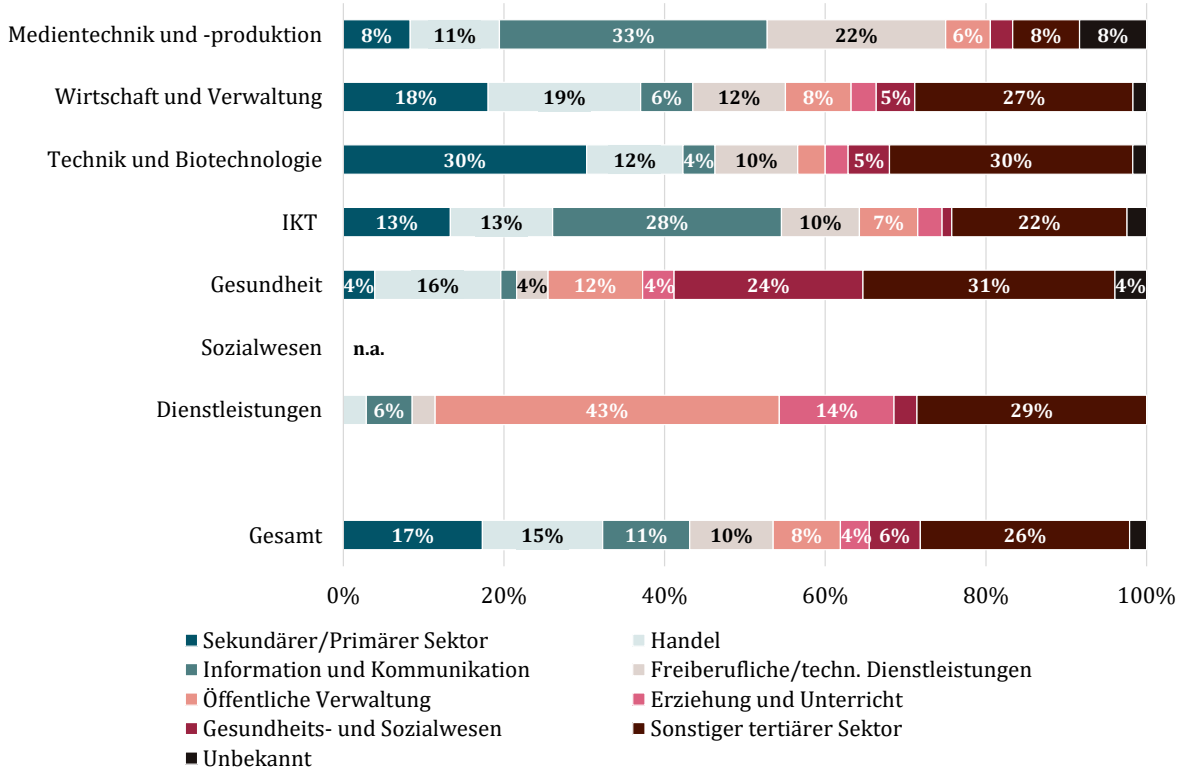
Studiengruppe	Medientechnik und -produktion		Wirtschaft und Verwaltung		Technik und Biotechnologie		IKT		Gesundheit		Sozialwesen		Dienstleistungen		**Gesamt**	
Wirtschaftsbranche	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	**Frauen**	**Männer**
Sekundärer/Primärer Sektor	2%	6%	15%	15%	28%	42%	15%	16%	1%	1%	0%	0%	5%	1%	**10%**	**17%**
Handel	5%	5%	17%	18%	10%	10%	10%	9%	1%	0%	0%	0%	6%	2%	**10%**	**10%**
Information und Kommunikation	48%	45%	8%	9%	5%	5%	29%	33%	0%	1%	0%	1%	4%	1%	**7%**	**12%**
Freiberufliche/ techn. Dienstleist.	26%	13%	27%	21%	23%	16%	18%	15%	2%	2%	0%	1%	12%	2%	**17%**	**14%**
Öffentliche Verwaltung	2%	1%	4%	4%	4%	2%	5%	7%	27%	25%	27%	9%	13%	74%	**12%**	**13%**
Erziehung und Unterricht	2%	6%	3%	2%	9%	3%	4%	4%	6%	5%	4%	3%	3%	5%	**4%**	**3%**
Gesundheits- und Sozialwesen	1%	1%	4%	3%	9%	3%	1%	0%	52%	52%	61%	72%	3%	0%	**21%**	**9%**
Sonstiger tertiärer Sektor	10%	10%	21%	26%	11%	18%	19%	15%	8%	9%	7%	14%	53%	12%	**17%**	**19%**
Unbekannt	3%	13%	1%	2%	0%	1%	0%	1%	2%	5%	0%	0%	1%	3%	**1%**	**3%**
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**	**100%**

AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Branche der zum Stichtag lt. Arbeitsmarktstatus aufrechten Erwerbstätigkeit (über Geringfügigkeit). Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.4.2 Wirtschaftsbranche nach Abbruch

Nach Abbruch werden die Studierenden tendenziell in ähnlichen Wirtschaftsbranchen tätig wie nach einem Studienabschluss, allerdings verteilen sich AbbrecherInnen gleichmäßiger auf mehrere Branchen und den sonstigen tertiären Sektor (siehe Grafik 30). Unterschiede gibt es insbesondere im Gesundheitsbereich; AbbrecherInnen arbeiten deutlich seltener im Gesundheits- und Sozialwesen als AbsolventInnen da es in diesem Bereich viele gesetzlich geregelte Berufe gibt, in denen ohne Abschluss keine Tätigkeit möglich ist.

Grafik 30: Wirtschaftsbranche der NÖ FH-AbbrecherInnen zwölf Monate nach Abbruch nach Studiengruppe



AbbrecherInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die innerhalb von zwei Jahren nach Abbruch eine weitere Ausbildung besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Branche der zum Stichtag lt. Arbeitsmarktstatus aufrechten Erwerbstätigkeit (über Geringfügigkeit). Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.5 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit

Datenquelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen.

Grundgesamtheit: AbsolventInnen ordentlicher Studien an einer niederösterreichischen Fachhochschule in den Studienjahren 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Abschlüsse von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abschluss verstorben sind, werden ausgeschlossen. Für den Großteil der Abschlüsse im Studienjahr 2018/19 kann die Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit noch nicht ausgewiesen werden, da der Beobachtungszeitraum in den Daten noch nicht vollständig vorhanden ist.

Definition erste Erwerbstätigkeit:

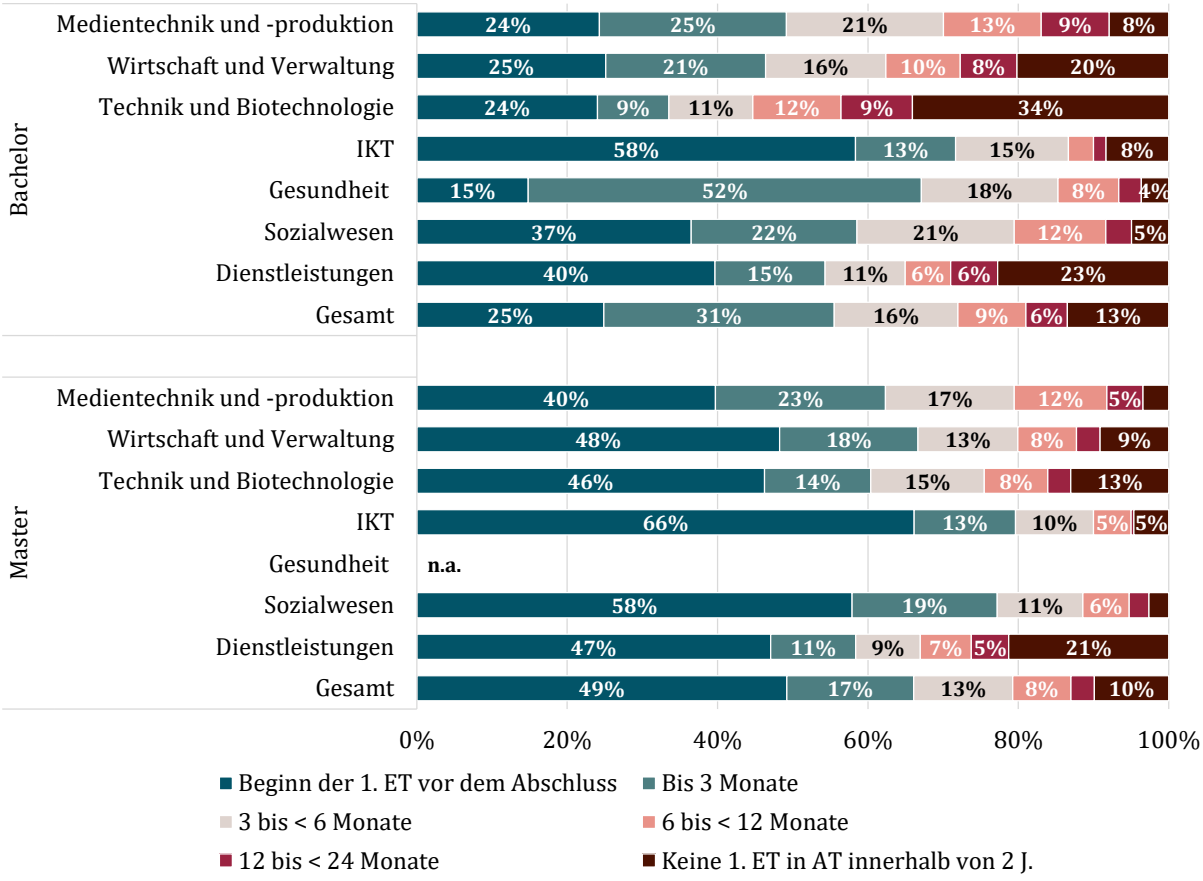
Die Dauer zwischen dem Bildungsabschluss und dem Startzeitpunkt der ersten Erwerbstätigkeit wird taggenau bestimmt. Als erste Erwerbstätigkeit wird dabei die zeitlich erste ausgewählt, deren Enddatum mehr als sechs Monate nach Studienabschluss liegt. Tätigkeiten, die kurz nach Studienabschluss beendet werden zählen somit nicht als erste Erwerbstätigkeit. Zusätzlich kommen nur Beschäftigungen mit einer Dauer von mehr als 91 Tagen als erste Erwerbstätigkeit in Frage. Wenn eine solche Erwerbstätigkeit bereits vor Abschluss begonnen wurde, wird eine Suchdauer von 0 Tagen angenommen.

Mehr als die Hälfte der **AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen** sucht kürzer als drei Monate nach einer Stelle. 49% der MasterabsolventInnen sind zum Abschlusszeitpunkt bereits in einem Beschäftigungsverhältnis, das sie danach noch weiter aufrechterhalten. Weitere 17% nehmen innerhalb von drei Monaten eine Beschäftigung auf, 13% zwischen drei und sechs Monaten, 8% zwischen 6 und zwölf Monaten, 3% zwischen zwölf und 24 Monaten und 10% haben keine erste Erwerbstätigkeit in Österreich innerhalb von zwei Jahren. Zum Zeitpunkt des Bachelorabschlusses ist ein Viertel bereits in Beschäftigung, 31% nehmen diese innerhalb von drei Monaten auf. Die Stellensuchdauer nach einem Bachelorabschluss ist etwas höher als nach einem Masterabschluss.

Master-AbsolventInnen der IKT und des Sozialwesens sind besonders häufig bereits zum Abschlusszeitpunkt erwerbstätig. Bachelor-AbsolventInnen der Technik und Biotechnologie nehmen am häufigsten keine Erwerbstätigkeit in Österreich innerhalb von zwei Jahren auf. Die längsten Stellensuchdauern haben die AbsolventInnen in Medientechnik und -produktion: Nach einem Masterabschluss nehmen 5% der AbsolventInnen erst zwölf bis 24 Monate und 12% sechs bis zwölf Monate nach Abschluss ihre erste Erwerbstätigkeit auf (siehe Grafik 31).

Weitere Informationen zum Übergang vom Studium in den Beruf und zur Beschäftigungssuche wurden in der Umfrage erhoben (siehe Kapitel 4.3).

Grafik 31: Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit der NÖ FH-AbsolventInnen nach Abschluss nach Studienart nach Studiengruppe



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2018/19. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.6 Anzahl der DienstgeberInnen

Datenquelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen.

Grundgesamtheit: AbsolventInnen ordentlicher Studien an einer niederösterreichischen Fachhochschule in den Studienjahren 2014/15 bis 2017/18 mit mindestens einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber innerhalb von drei Jahren nach Abschluss. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Abschlüsse von Personen, die innerhalb von fünf Jahren nach dem Abschluss verstorben sind, werden ausgeschlossen. Für den Großteil der Abschlüsse im Studienjahr 2017/18 ist der Beobachtungszeitraum in den Daten noch nicht vollständig vorhanden.

Definition Anzahl der DienstgeberInnen:

Alle (unterschiedlichen) Unternehmen, bei denen eine Person innerhalb von 3 Jahren nach Abschluss bzw. Abbruch lt. überschneidungsfreiem Arbeitsmarktstatus[11] beschäftigt war, werden in diesem Merkmal summiert.

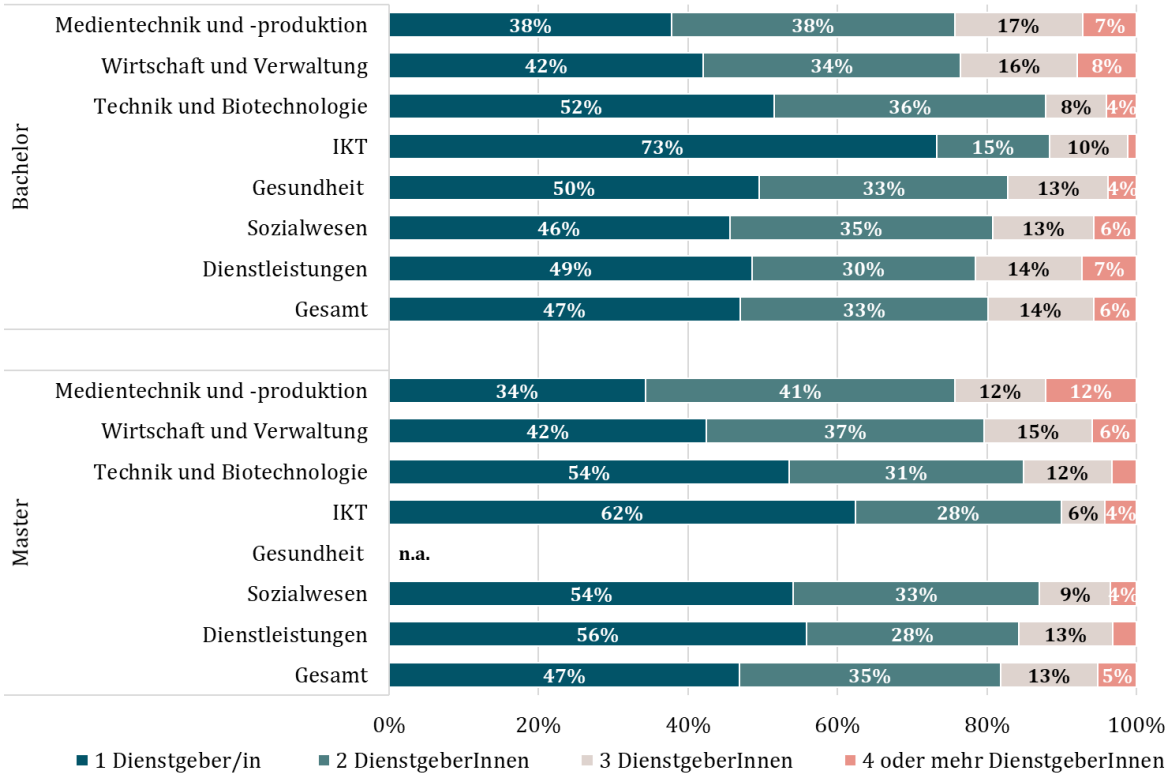
In Grafik 32 ist die Anzahl der DienstgeberInnen innerhalb von drei Jahren jener AbsolventInnen dargestellt, die irgendwann unselbständig beschäftigt waren. Knapp die Hälfte hatte nur eine Dienstgeberin bzw. einen Dienstgeber, etwa ein Drittel zwei DienstgeberInnen, etwa jede/r Achte drei DienstgeberInnen und etwa jede/r Zwanzigste vier oder mehr DienstgeberInnen. [12]

In IKT gibt es die wenigsten Jobwechsel innerhalb der ersten drei Jahre, 73% (Bachelor) bzw. 62% (Master) der irgendwann unselbständig beschäftigten AbsolventInnen hatten nur eine Dienstgeberin bzw. einen Dienstgeber. Die meisten DienstgeberInnen hatten AbsolventInnen in Medientechnik und -produktion sowie in Wirtschaft und Verwaltung.

[11] Für jeden Stichtag wird ein überschneidungsfreier Arbeitsmarktstatus gebildet, wobei Erwerbstätigkeiten vor Arbeitslosigkeit und weiteren Ausbildungszeiten dominiert. Bei Überschneidungen mehrerer Erwerbstätigkeiten wird nur die Erwerbstätigkeit mit dem höheren Beschäftigungsausmaß, dem höheren Einkommen oder dem früheren Beginn herangezogen (Hierarchie in dieser Reihenfolge).

[12] Nicht berücksichtigt werden hier jene 10% der AbsolventInnen, die keine weitere formale Ausbildung besuchen aber auch keine unselbständige Beschäftigung eingegangen sind, etwa weil sie ins Ausland verzogen sind, selbständig tätig sind oder keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Grafik 32: Anzahl der DienstgeberInnen innerhalb von drei Jahren der NÖ FH-AbsolventInnen nach Studienart nach Studiengruppe



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2014/15 bis 2017/18 mit mindestens einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber innerhalb von drei Jahren nach Abschluss. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

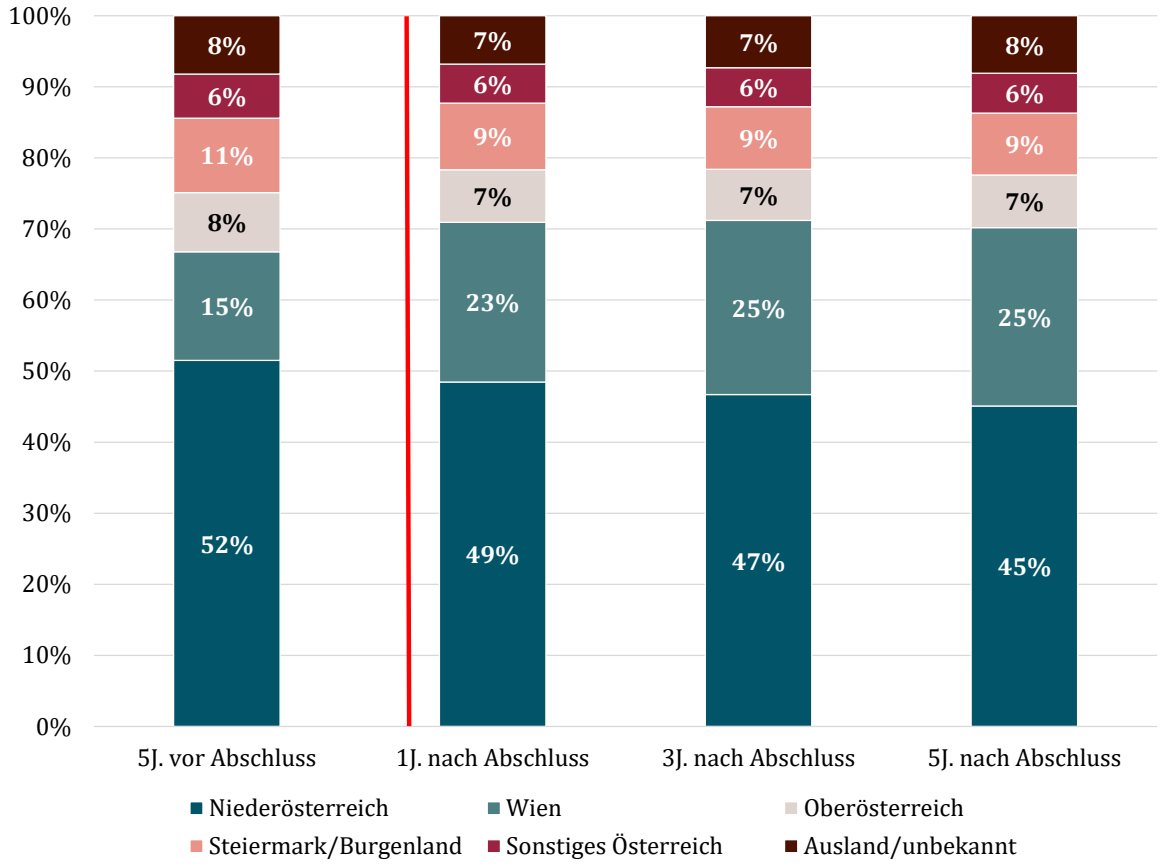
3.7 Regionaler Verbleib

Datenquelle:	STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen.
Grundgesamtheit:	AbsolventInnen ordentlicher Studien an einer niederösterreichischen Fachhochschule in den Studienjahren 2010/11 bis 2016/17.
Wohnort:	Bundesland Hauptwohnsitz nach Melderegister.
Arbeitsort:	Bundesland der Arbeitsstätte der Haupterwerbstätigkeit. Ausgeschlossen sind Personen ohne Erwerbstätigkeit und geringfügig Erwerbstätige.

Etwas mehr als die Hälfte der FH-AbsolventInnen wohnte fünf Jahre vor Abschluss (und demnach im Normalfall vor Aufnahme des Studiums) in Niederösterreich (siehe Grafik 33). 15% wohnten in Wien, 8% in Oberösterreich, 11% in der Steiermark oder dem Burgenland und 6% in anderen österreichischen Bundesländern. 8% waren nirgends in Österreich gemeldet und demnach höchstwahrscheinlich im Ausland ansässig. Der Anteil, der in Niederösterreich Gemeldeten, sinkt auf 49% ein Jahr, auf 47% zwei

Jahre und auf 45% drei Jahre nach Abschluss. Der steigende Anteil an WienerInnen auf 25% fünf Jahre nach Abschluss, bei Konstanz der anderen Regionen, ist ein Indiz für eine Nettoabwanderung von Niederösterreich nach Wien.

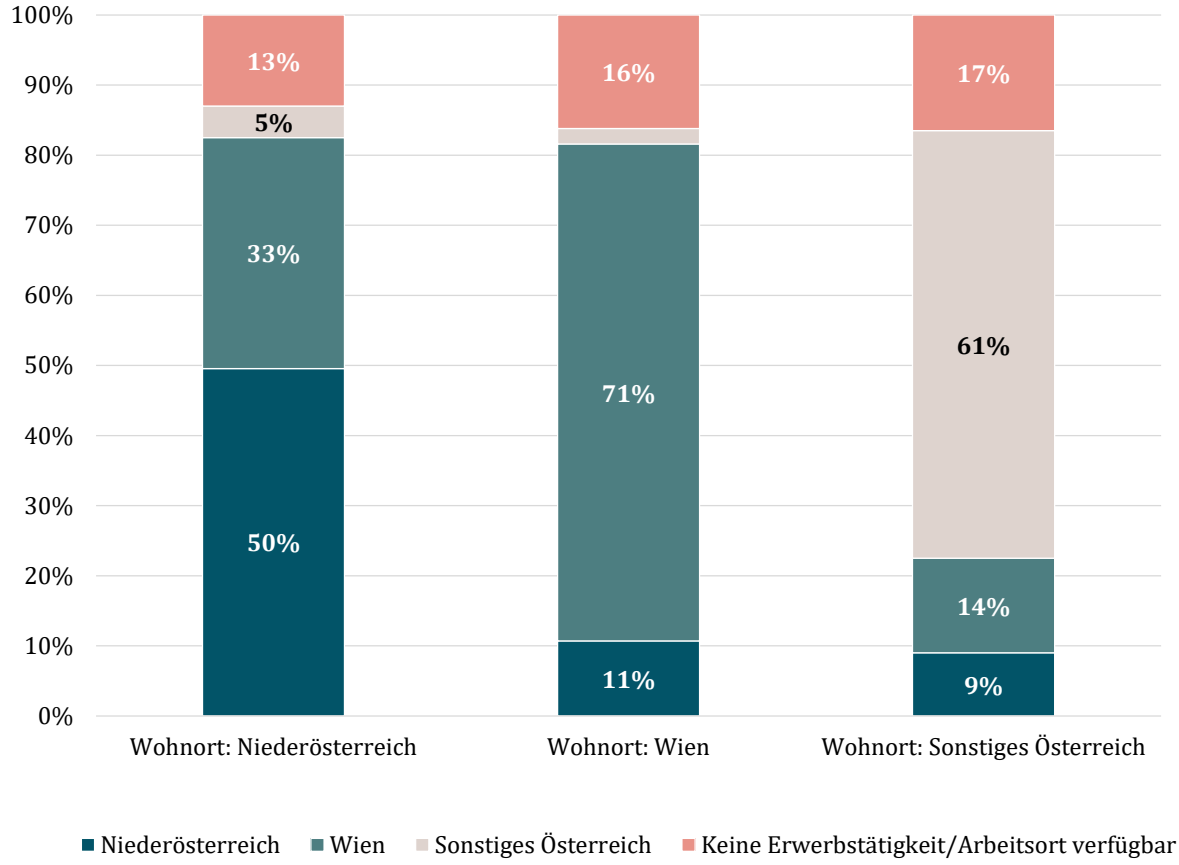
Grafik 33: Wohnort der NÖ FH-AbsolventInnen vor und nach Abschluss



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2013/14. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Inklusive Personen, die zum Stichtag keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Auch in Bezug auf das Arbeitspendeln gibt es den größten Austausch zwischen Wien und Niederösterreich (siehe Grafik 34). Drei Jahre nach Abschluss arbeiten 50% der in Niederösterreich gemeldeten AbsolventInnen auch in Niederösterreich, 33% arbeiten in Wien und 5% in einem anderen Bundesland, von 13% ist kein Arbeitsort bekannt. Wer in Wien wohnt, arbeitet zu 71% auch in Wien und zu 11% in Niederösterreich. BewohnerInnen anderer Bundesländer arbeiten zu 61% auch nicht in Wien oder Niederösterreich; 9% sind in Niederösterreich und 14% in Wien beschäftigt.

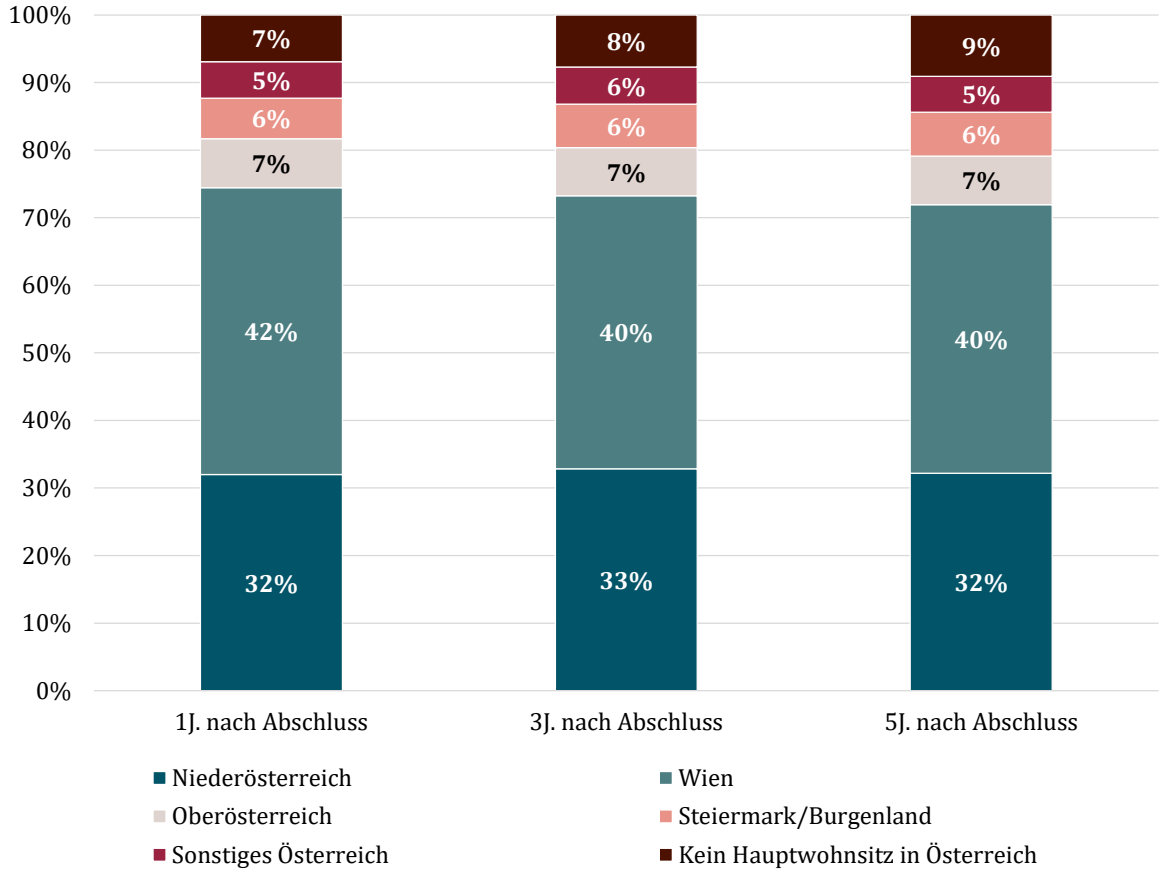
Grafik 34: Wohn- und Arbeitsort der NÖ FH-AbsolventInnen 3 Jahre nach Abschluss



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2015/16. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Exklusive Personen, die zum Stichtag keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Der Anteil der Personen, die zum Stichtag keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben, beträgt 0% und wird daher nicht ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Insgesamt arbeiten nach Abschluss konstant etwa ein Drittel in Niederösterreich und 40% in Wien (siehe Grafik 35). Das übrige Viertel der AbsolventInnen verteilt sich auf andere österreichische Bundesländer und das Ausland. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu bedenken, dass sich die Ferdinand Porsche Fern-FH und die sicherheitswissenschaftlichen Studiengänge nicht vorrangig an NiederösterreicherInnen richten, sondern Studierende aus ganz Österreich und darüber hinaus anziehen möchten. Weiters ist zu berücksichtigen, dass ein großer Anteil der NiederösterreicherInnen in anderen Bundesländern studiert: Von allen niederösterreichischen StudienanfängerInnen des Studienjahres 2018/19 nahmen 18% ein Studium in Niederösterreich, 69% in Wien und 6% in Oberösterreich und 7% im restlichen Österreich auf (siehe Unger et al. 2020: 156).

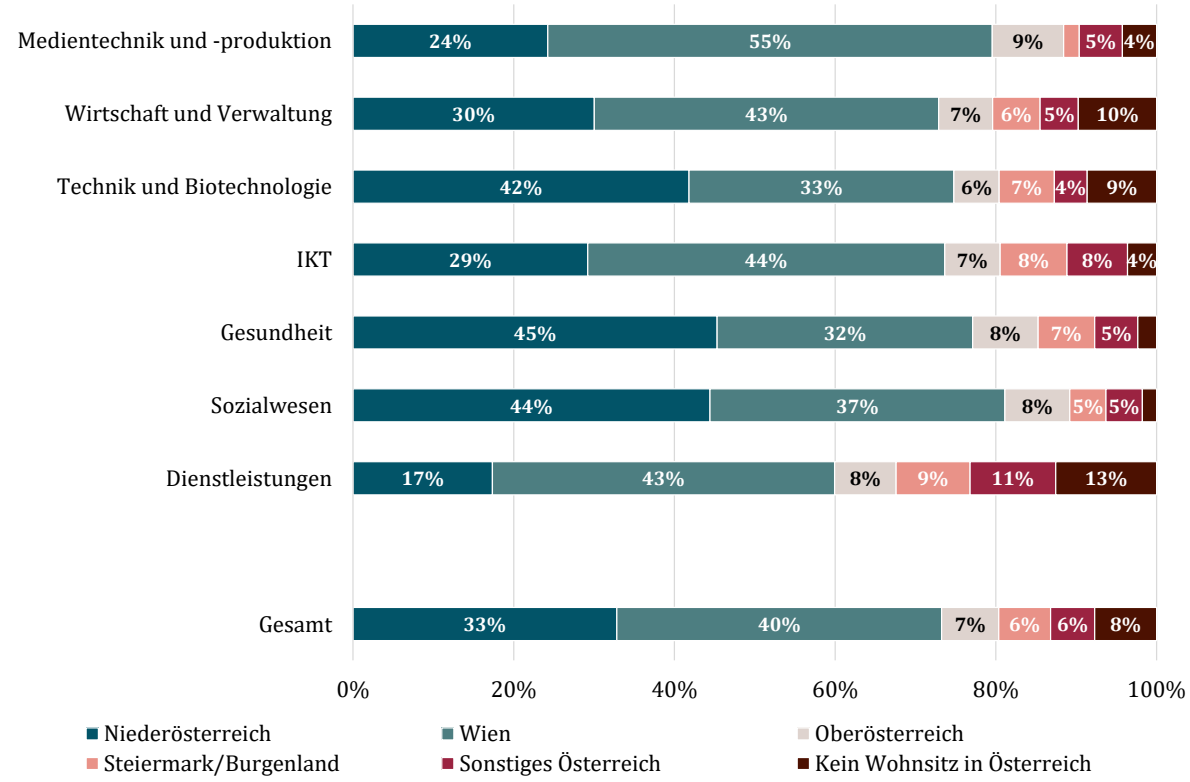
Grafik 35: Arbeitsort der NÖ FH-AbsolventInnen 1, 3 und 5 Jahre nach Abschluss



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2013/14. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Inklusive Personen, die zum Stichtag keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Nach einem Abschluss in Gesundheit, Sozialwesen sowie Technik und Biotechnologie sind drei Jahre nach Abschluss mehr als 40% der AbsolventInnen in Niederösterreich tätig (siehe Grafik 36). Am geringsten ist dieser Anteil in IKT (29%), Medientechnik und -produktion (24%) und Dienstleistungen (17%).

Grafik 36: Arbeitsort der NÖ FH-AbsolventInnen 3 Jahre nach Abschluss nach Ausbildungsfeld



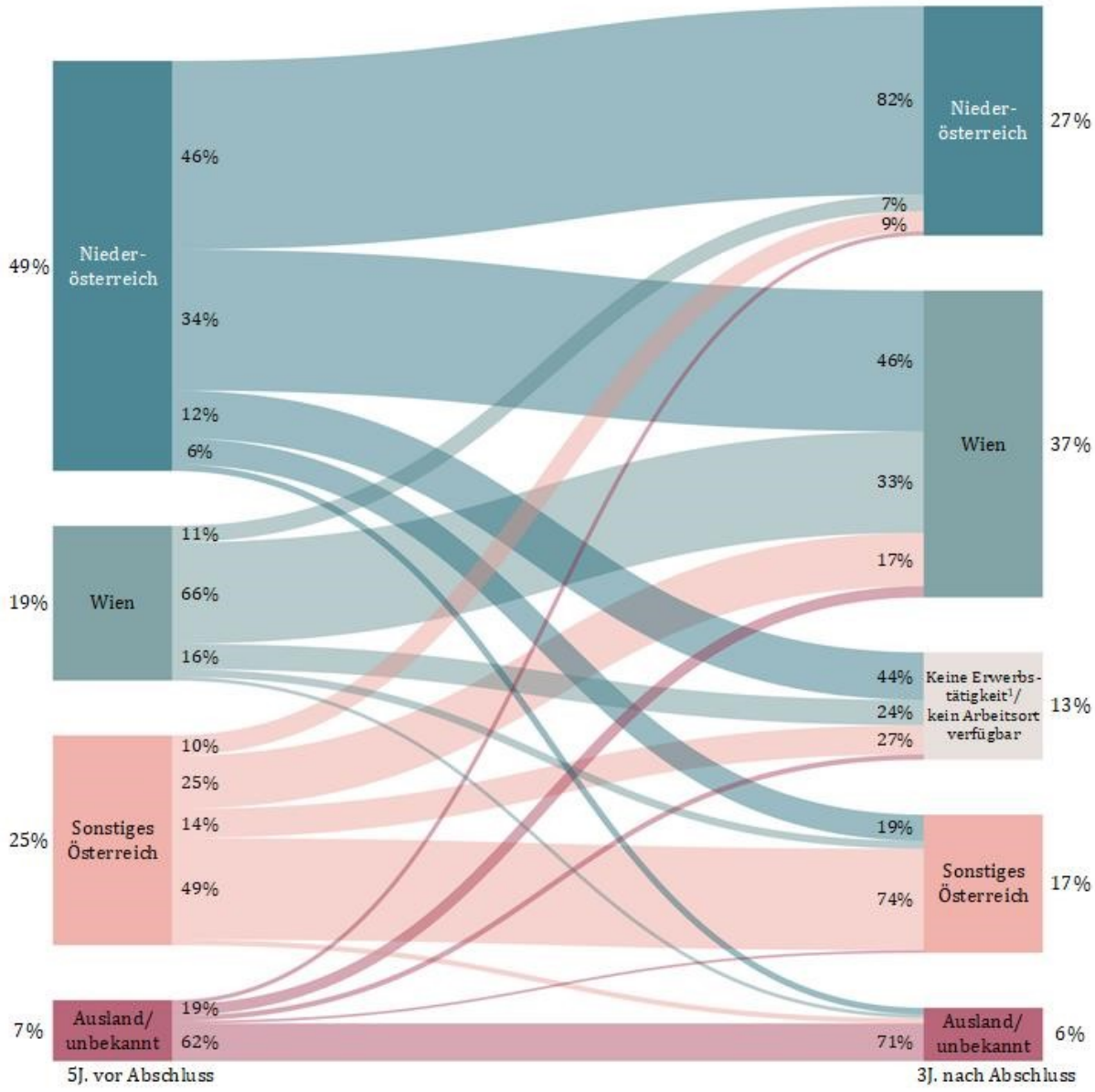
AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2013/14. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Inklusive Personen, die zum Stichtag keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

In Grafik 37 ist der Fluss vom Herkunftsort, also dem Wohnort fünf Jahre vor Abschluss, zum Arbeitsort 3 Jahre nach Abschluss abgebildet. Insgesamt haben fünf Jahre vor Abschluss 49% der AbsolventInnen ihren Wohnsitz in Niederösterreich, 51% hatten einen Wohnsitz außerhalb Niederösterreichs: 19% in Wien, 25% in einem anderen österreichischen Bundesland und 7% haben keinen Wohnsitz in Österreich (siehe linke Seite der Grafik).[13] Drei Jahre nach Abschluss arbeiten 27% in Niederösterreich, 37% in Wien, 17% im sonstigen Österreich und 6% haben keinen Wohn- oder Arbeitsort in Österreich. 13% sind nicht oder nur geringfügig erwerbstätig bzw. es ist kein Arbeitsort bekannt. Die Flüsse zeigen, dass 46% der AbsolventInnen aus Niederösterreich dann in Niederösterreich, 34% in Wien und 6% im sonstigen Österreich arbeiten, 12% sind nicht oder nur geringfügig erwerbstätig. Von jenen AbsolventInnen, die fünf Jahre vor Abschluss in Wien lebten, arbeiten danach 11% in Niederösterreich und aus dem sonstigen Österreich sind es 10%. 82% der in Niederösterreich beschäftigten NÖ-FH-AbsolventInnen stammen aus Niederösterreich. 7% der drei Jahre nach ihrem Abschluss in Niederösterreich Arbeitenden wohnte fünf Jahre vor ihrem Abschluss in Wien und 9% in anderen Bundesländern, 2% kommen aus dem Ausland.

[13] Im Unterschied zu Grafik 35 und Grafik 36 werden hier auch Personen ohne Erwerbstätigkeit berücksichtigt, weshalb sich in Grafik 37 die Randverteilungen rechts unterscheiden. Außerdem werden in diesen Grafiken und Grafik 33, andere Abschlusskohorten herangezogen, um die 5-Jahres-Entwicklung einer Kohorte darstellen zu können.

Die niederösterreichischen Fachhochschulen bilden demnach auch für den Wiener Arbeitsmarkt aus – wie auch die Wiener Hochschulen mutmaßlich von danach in Niederösterreich Erwerbstätigen besucht werden.

Grafik 37: Arbeitsort der NÖ FH-AbsolventInnen 3 Jahre nach Abschluss nach Herkunftswohnort



[1]inkl. geringfügig, inkl. Personen, die zum Stichtag keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben. Herkunftsort=Wohnort 5 Jahre vor Abschluss. AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2015/16. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

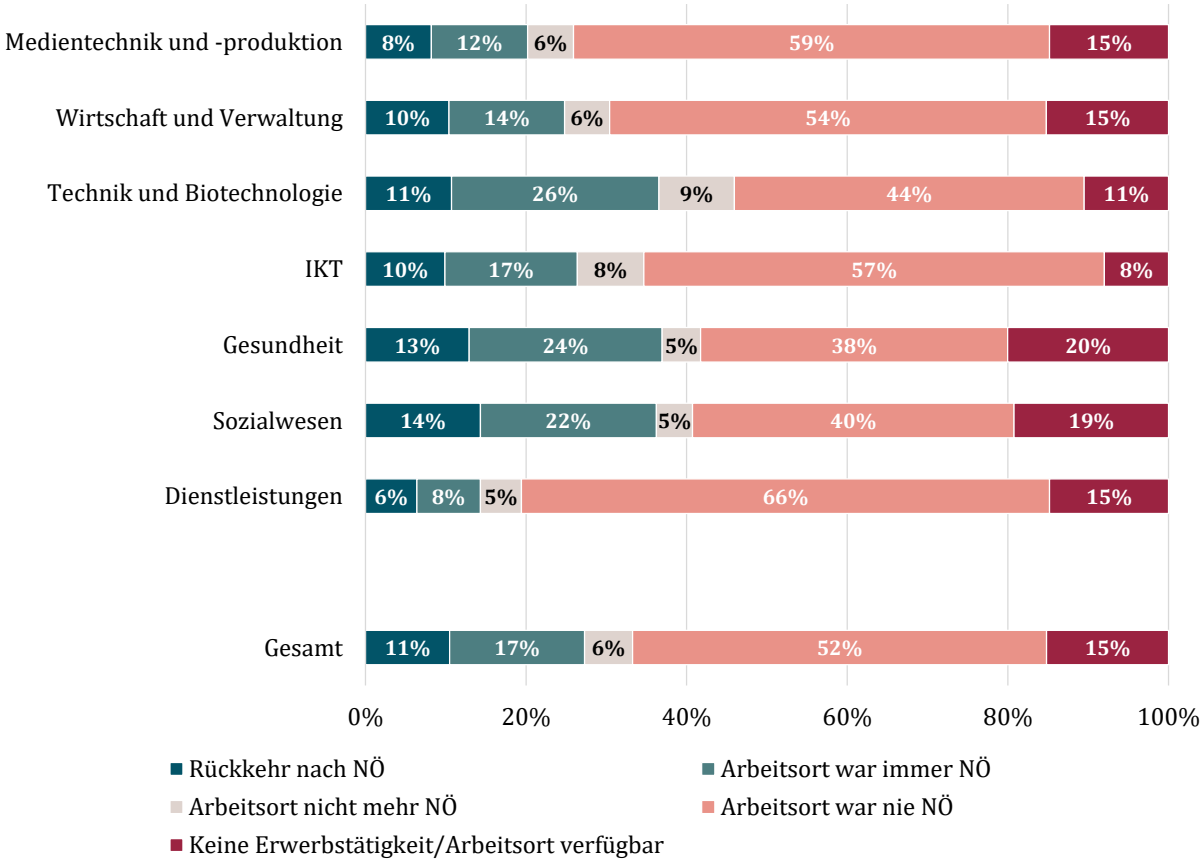
Rückkehr nach NÖ: Wenn eine Person an mindestens zwei der halbjährlichen Stichtage (6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54 Monaten nach Abschluss) außerhalb Niederösterreichs und zum Stichtag 60 Monate (=fünf Jahre) nach Abschluss in Niederösterreich mehr als geringfügig beschäftigt ist, wird dies als Rückkehr gezählt. Kein Hauptwohnsitz in Österreich wird dabei gleich wie eine Erwerbstätigkeit in einem anderen Bundesland (da für diese nichts über die Erwerbstätigkeit bekannt ist) behandelt.

Arbeitsort nicht mehr NÖ:

Wenn eine Person an mindestens zwei der halbjährlichen Stichtage (6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54 Monaten nach Abschluss) in Niederösterreich und zum Stichtag 60 Monate nach Abschluss außerhalb Niederösterreichs mehr als geringfügig beschäftigt ist, wird dies als Arbeitsort nicht mehr in Niederösterreich gezählt. Kein Hauptwohnsitz in Österreich wird gleich behandelt wie eine Erwerbstätigkeit in einem anderen Bundesland (da für diese nichts über die Erwerbstätigkeit bekannt ist).

Für Grafik 38 wurde berechnet, wie viele AbsolventInnen nach einer beruflichen Tätigkeit in einem anderen Bundesland (oder einem Wohnsitz im Ausland) wieder nach Niederösterreich zurückkehren. Dafür wurde der Zeitabschnitt vom Abschluss bis zum Stichtag fünf Jahre nach Abschluss analysiert. 11% der betrachteten AbsolventInnen kehrten zurück, während 17% nach dem Abschluss ausschließlich in Niederösterreich arbeiteten (und dies noch immer tun). 6% arbeiten nicht mehr in Niederösterreich, 52% arbeiteten nie in Niederösterreich und 15% sind zum Stichtag fünf Jahre nach Abschluss nicht erwerbstätig (oder es sind keine Informationen über den Arbeitsort verfügbar). Besonders viele RückkehrerInnen gibt es in Sozialwesen (14%) und Gesundheit (13%).

Grafik 38: Arbeitsorte der NÖ FH-AbsolventInnen in den fünf Jahren nach Abschluss



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2013/14. Personen, die im Studienjahr nach dem betrachteten Abschluss eine weitere formale Ausbildung in Österreich besucht haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Inklusive Personen, die zum Stichtag keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Daher sind insbesondere bei Zellbesetzungen <= 30 keine zuverlässigen Aussagen möglich. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

3.8 Aufnahme weiterer Studien

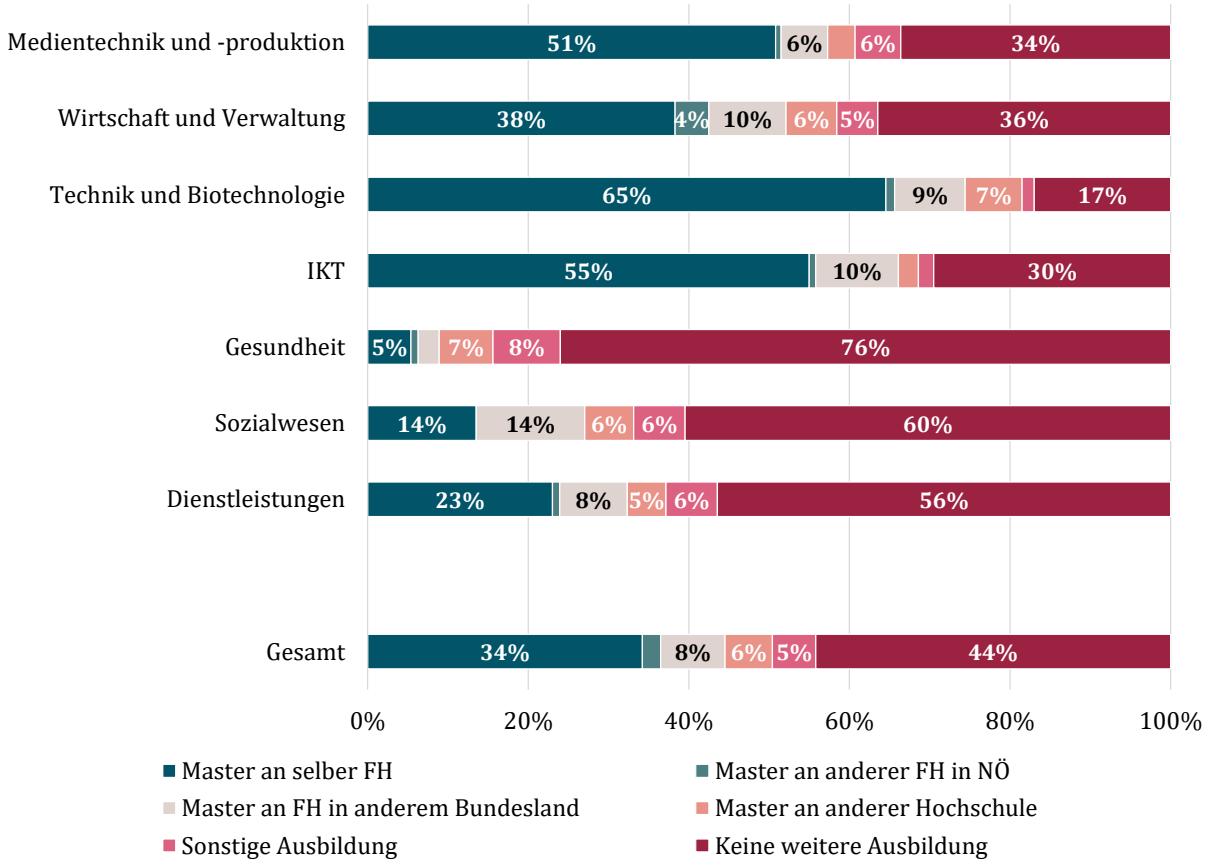
Datenquelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen.

Grundgesamtheit: AbsolventInnen ordentlicher Studien an einer niederösterreichischen Fachhochschule in den Studienjahren 2010/11 bis 2016/17.

Aus Grafik 2 auf S. 21 wurde bereits deutlich, dass sich die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme eines weiteren Studiums stark nach Studienart und Ausbildungsfeld unterscheidet. In diesem Abschnitt werden die weiteren Ausbildungen noch weiter danach unterschieden, wo sie aufgenommen werden. Dabei werden alle Ausbildungen berücksichtigt, die innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss aufgenommen werden. Insgesamt nehmen 34% der BachelorabsolventInnen ein Masterstudium an derselben FH auf, 2% wechseln für ihr Masterstudium an eine andere niederösterreichische FH, 8% an eine FH in einem anderen Bundesland, 6% belegen ein Masterstudium in einem anderen Hochschulsektor (z.B. an einer öffentlichen Universität), 5% machen eine andere formale Ausbildung (z.B. ein

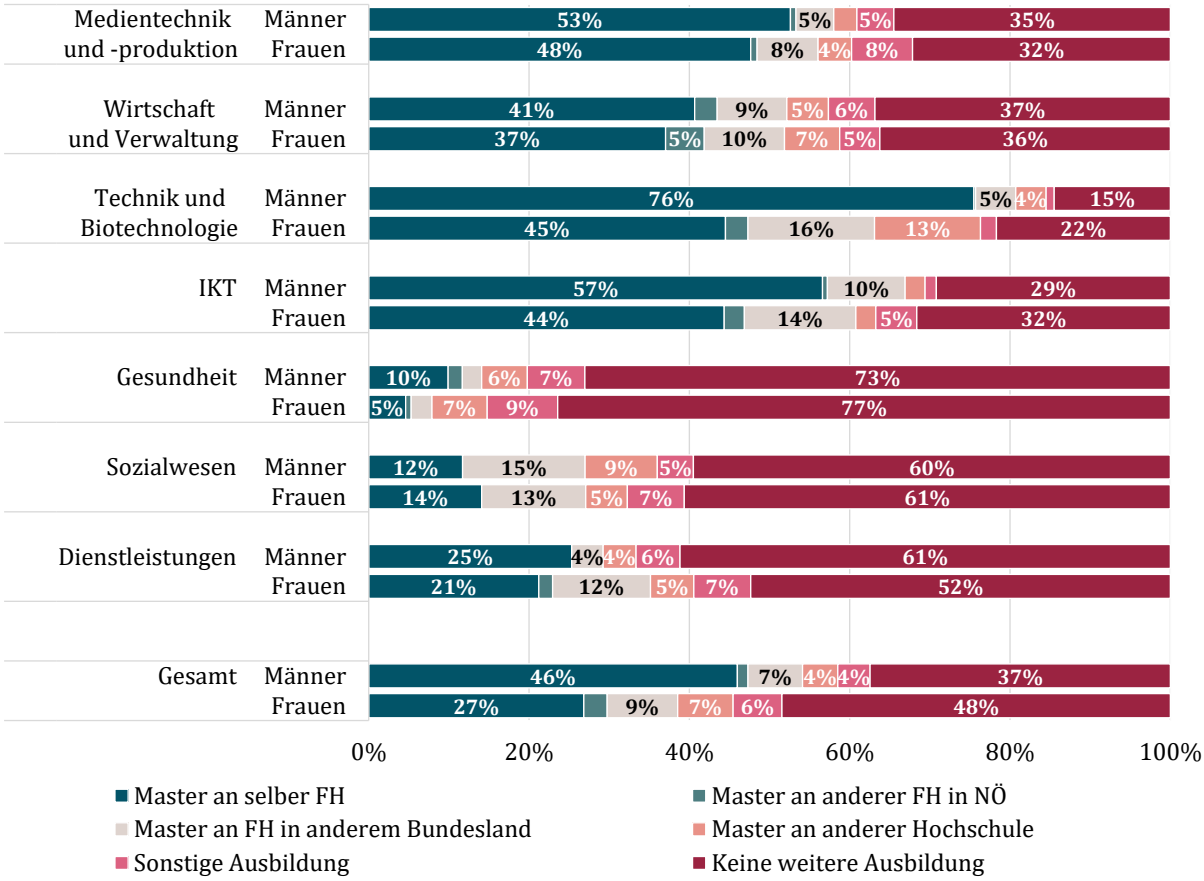
weiteres Bachelorstudium) und 44% machen keine weitere formale Ausbildung (siehe Grafik 39). Nach Bachelorabschlüssen in Gesundheit, Sozialwesen und Dienstleistungen wird besonders selten eine weitere Ausbildung aufgenommen. In Gesundheit und Sozialwesen ist ein Masterstudium für die Berufsausübung nicht unbedingt notwendig, es gibt in diesen Bereichen auch nur wenig Studienangebote (siehe Tabelle 2 auf S. 16) Nach einem Abschluss in Technik und Biotechnologie sowie in IKT beginnen AbsolventInnen hingegen besonders häufig eine weitere Ausbildung. In Technik und Biotechnologie gibt es dabei jedoch große Unterschiede nach Geschlecht (siehe Grafik 41): Männer bleiben für ihr Masterstudium häufiger an derselben FH (w: 45% vs. m: 76%) während Frauen ihr Masterstudium öfter an einer anderen Fachhochschule oder in einem anderen Hochschulsektor machen (w: 32% vs. m: 9%) oder keine weitere Ausbildung aufnehmen (w: 22% vs. m: 15%).

Grafik 39: Aufnahme weiterführender Ausbildungen nach einem Bachelorabschluss an einer NÖ FH



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2016/17. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Daher sind insbesondere bei Zellbesetzungen <= 30 keine zuverlässigen Aussagen möglich. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

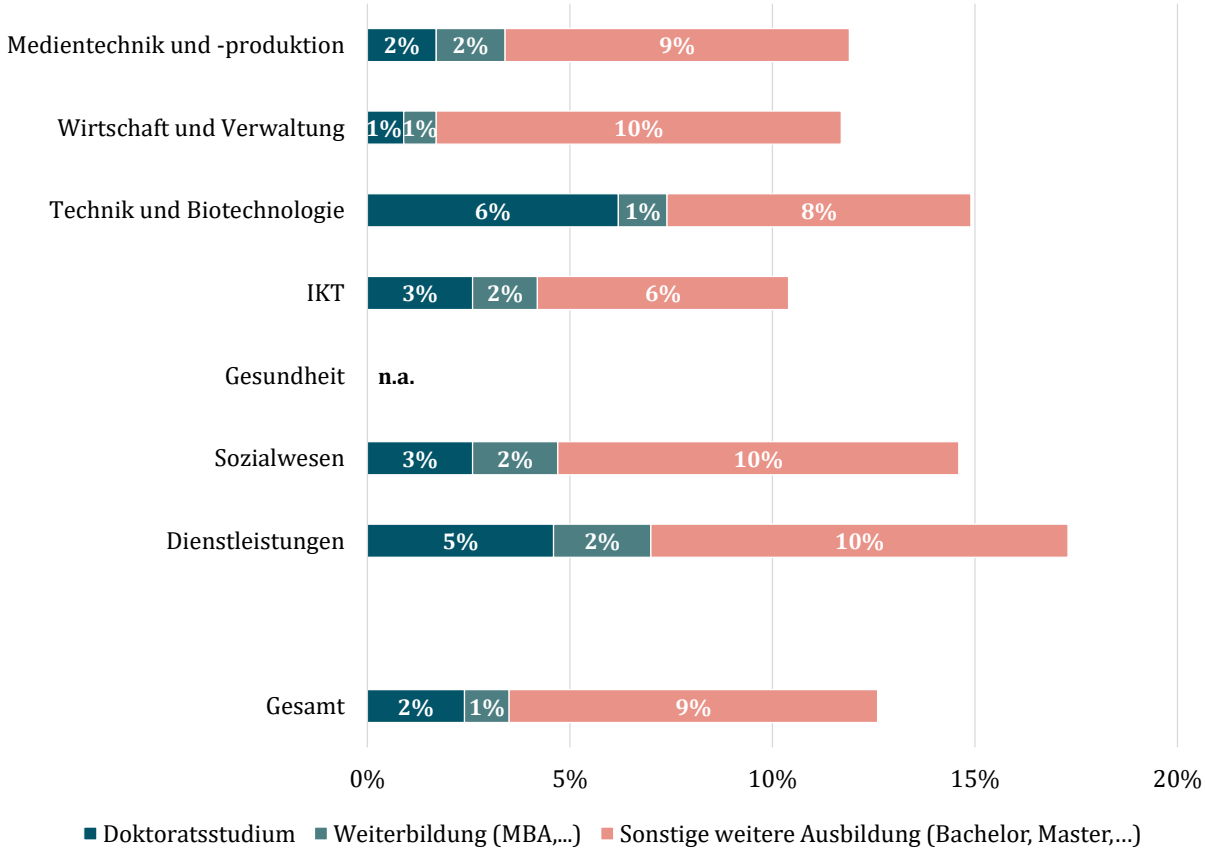
Grafik 40: Aufnahme weiterführender Ausbildungen nach einem Bachelorabschluss an einer NÖ FH nach Geschlecht



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2016/17. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Daher sind insbesondere bei Zellbesetzungen <= 30 keine zuverlässigen Aussagen möglich. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

Nach einem Masterabschluss nehmen 2% innerhalb von 2 Jahren ein Doktoratsstudium auf, in Technik und Biotechnologie sind es sogar 6% (siehe Grafik 41). 1% der AbsolventInnen nimmt ein Weiterbildungsangebot wahr, 9% belegen ein weiteres Bachelor- oder Masterstudium (oder eine sonstige weitere Ausbildung).

Grafik 41: Aufnahme weiterführender Ausbildungen nach einem Masterabschluss an einer niederösterreichischen Fachhochschule (Achsenausschnitt bis 20%)



AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer NÖ FH. Studienjahre 2010/11 bis 2016/17. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode "Target Swapping" ein Teil der Daten verschmutzt. Daher sind insbesondere bei Zellbesetzungen <= 30 keine zuverlässigen Aussagen möglich. Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ FH, im Auftrag des Landes NÖ. Darstellung des IHS.

In Kapitel 4.3.1 werden Umfrageergebnisse zur Beschäftigungssuche und zum Weiterstudieren nach dem Studienabschluss präsentiert (exkl. FH IMC Krems).

4 IHS-AbsolventInnenbefragung

Die Analyse im vorhergehenden Abschnitt („AbsolventInnentracking mit Registerdaten“) bezieht zwar die gesamte Untersuchungspopulation mit ein, jedoch kann sie nur verwaltungstechnisch erfasste Informationen wiedergeben – so etwa zum Arbeitsmarktstatus oder zum Einkommen der AbsolventInnen. Um diese Auswertungen thematisch zu erweitern, wurde von November 2020 bis Mitte Februar 2021 eine Online-Befragung unter AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen durchgeführt. Diese erfasst neben studien- und erwerbsbiografischen Merkmalen auch persönliche Erfahrungen, Einschätzungen sowie Erfahrungen zu Studium, Berufseinstieg und beruflicher Tätigkeit.

Die Befragung richtete sich an zwei Abschlusskohorten – nämlich an AbsolventInnen der Studienjahre 2014/15 und 2018/19. Die Erhebung wurde vom IHS durchgeführt (mit Ausnahme der jüngeren Abschlusskohorte der FH St. Pölten, die im Rahmen des KOAB[14] befragt wurde). Die Einladungen zur Teilnahme wurden von den Fachhochschulen selbst verschickt. Da die AbsolventInnen der Fachhochschule Krems nicht im erforderlichen Ausmaß befragt werden konnten, beziehen sich alle im vorliegenden Abschnitt getätigten Auswertungen auf die AbsolventInnen der **Fachhochschule Wiener Neustadt**, der **Fachhochschule St. Pölten** und der **Ferdinand Porsche FernFH**.

Die Befragungsdaten wurden anhand der in STATcube zur Verfügung gestellten Registerdaten gewichtet. Dabei wurden Merkmalskombinationen aus Fachhochschule, Abschlusskohorte, Studienart (Bachelor/Master), Studiengruppe (zusammengefasst) und teilweise Geschlecht an die Verteilung in der Grundgesamtheit angepasst. Weitere Hintergrundinformationen zur Methodik der Online-Erhebung sind in Kapitel 6.2 „AbsolventInnenbefragung“, ab Seite 177 eingehend beschrieben.

4.1 Die AbsolventInnen der drei teilnehmenden Fachhochschulen – ein Überblick

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Die befragten AbsolventInnen unterscheiden sich hinsichtlich persönlicher und auch erwerbstätigkeitsbezogener Merkmale nach Fachhochschulen und Abschlusskohorten. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Stichprobe und die zentralen Merkmale der jeweiligen Gruppen (weitere Merkmale findet sich in Tabelle 27 im Anhang auf Seite 190).

Tabelle 5 zeigt, dass

- **Frauen** mit 56% etwas häufiger als **Männer** (43%) in der Umfrage vertreten sind, wobei der Geschlechterunterschied an der FH St. Pölten noch etwas stärker ist (Frauenanteil 63%). Dies kann unter anderem auf die geschlechtsspezifische Studienwahl und das unterschiedliche Angebot an den Fachhochschulen zurückgeführt werden. Ein besonders hoher Frauenanteil findet sich z.B. in Studien im Bereich Gesundheit und Sozialwesen, eine Studiengruppe, die im

[14] KOAB: Kooperationsprojekt Absolventenstudien, siehe Kapitel 6.2.

FH-Vergleich besonders häufig an der FH St. Pölten vertreten ist. Über alle Fachhochschulen geben 0,5% der Befragten ein **diverses Geschlecht** an.

- das **Alter zum Befragungszeitpunkt** im Schnitt bei 30,7 Jahren liegt, wobei die AbsolventInnen an der Ferdinand Porsche FernFH im Mittel um 8 Jahre älter sind (38,5J.). AbsolventInnen, die bereits 2014/15 einen Studienabschluss erworben haben, sind um durchschnittlich 4,5 Jahre älter als jene mit einem kürzlich erworbenen Abschluss (2018/19). Ein ähnliches Muster – aber um im Schnitt 3 Jahre jünger – zeigt sich beim **Alter zum Zeitpunkt des Studienabschlusses**.
- **die tendenziell älteren AbsolventInnen** der Abschlusskohorte 2014/15 und der Ferdinand Porsche FernFH zum Zeitpunkt der Befragung etwas häufiger als ihre KollegInnen **Kinder** haben (25% bzw. 44% vs. Ø 18%), derzeit häufiger in „regulärer“[15] bzw. selbständiger Erwerbstätigkeit sind (84% bzw. 83% vs. Ø 74%) und zusätzlich AbsolventInnen von 2014/15 überdurchschnittlich häufig nicht in **Beschäftigung**, also entweder auf Arbeitssuche oder nicht suchend und z.B. in Elternkarenz, sind (8% vs. Ø 6%).
- **die im Schnitt jüngeren AbsolventInnen** aus den Abschlussjahren 2018/19 derzeit (noch) vergleichsweise häufig in sonstigen **Beschäftigungsformen**, wie etwa (Verwaltungs-)Praktika, Traineeprogrammen oder auch Bildungskarenz (8% vs. Ø 5%) sowie in einer Kombination aus regulärer bzw. selbständiger Erwerbstätigkeit und laufendem Studium (z.B. Zweit- bzw. Masterstudium; 23% vs. Ø 14%), sind.
- insgesamt die Hälfte (50%) der Befragten mit einer BHS-Matura an die Fachhochschule kam, wobei dies in der späteren Abschlusskohorte 2018/19 häufiger der Fall war, als in der früheren Kohorte (54% vs. 46%). In der 2014/15-Kohorte gibt es dagegen verhältnismäßig viele Alumni mit einer nicht-traditionellen **Studienberechtigung** (14% vs. Ø 11%); deutlich am häufigsten finden sich aber an der Ferdinand Porsche FernFH AbsolventInnen mit nicht-traditioneller Hochschulzugangsberechtigung (23%).[16] Anders ist der Trend an der FH St. Pölten, wo auch verhältnismäßig vielen eine AHS-Matura den Weg ins Studium eröffnete (40% vs. Ø 32%).
- sich die derzeitigen Tätigkeiten der NÖ-FH-AbsolventInnen auf die **Sektoren** hinsichtlich der Kohorten sowie der Fachhochschulen ähnlich verteilen – trotz unterschiedlicher, aktueller Beschäftigungssituationen sowie Ausbildungsschwerpunkte der einzelnen Hochschulen: Gut zwei Drittel (69%) der Befragten sind in der (Privat-)Wirtschaft beschäftigt, ein Viertel im öffentlichen Bereich (26%) und 5% in Organisationen ohne Erwerbscharakter, wie etwa Vereinen, Verbänden oder Kirchen. Einzig an der FH St. Pölten zeigt sich eine große Abweichung vom Durchschnitt, denn hier sind AbsolventInnen mit 9% nahezu doppelt so häufig in Organisationen ohne Erwerbscharakter tätig (siehe Tabelle 5).

[15] Der Begriff der „regulären Beschäftigung“ wird in diesem Kapitel für die Darstellung der Ergebnisse entsprechend der Abfrage im Fragebogen übernommen. Gemeint sind hier (unselbständige) Beschäftigungsverhältnisse, die nicht dem Ausbildungszweck dienen – ausgeschlossen sind Gelegenheitsjobs, Volontariate sowie Praktika. Vom „regulären“ Beschäftigungsverhältnis abgegrenzt ist außerdem die selbständige und freiberufliche Tätigkeit.

[16] Die Ferdinand Porsche FernFH ist in der Befragung in der früheren Kohorte 2014/15 etwas stärker repräsentiert als in der späteren Kohorte 2018/19 (10% vs. 6%; siehe Tabelle 27 im Anhang, auf Seite 183).

Tabelle 5: Beschreibung der Stichprobe: personen- und erwerbstätigkeitsbezogene Merkmale nach Kohorte und Fachhochschule (Spaltenprozent)

	Abschlusskohorten		Fachhochschulen			
	2014/15	2018/19	FH Wr. Neustadt	FH St. Pölten	Ferdinand Porsche FernFH	**Gesamt**
Geschlecht						
Männer	43%	43%	47%	36%	46%	**43%**
Frauen	56%	57%	53%	63%	54%	**56%**
Divers	0,7%	0,3%	0,2%	1,0%	0%	**0,5%**
Ø Alter zum Befragungszeitpunkt	33,1J.	28,6J.	30,4J.	29,5J.	38,5J.	**30,7J.**
Ø Alter bei Studienende (des Referenzstud.)	28,0J.	27,6J.	27,6J.	26,6J.	35,1J.	**27,8J.**
Kind(er) zum Befragungszeitpunkt (im gemeinsamen Haushalt)						
Ja	25%	11%	16%	15%	44%	**18%**
Nein	75%	89%	84%	85%	56%	**82%**
Art der Studienberechtigung						
AHS-Matura	34%	30%	29%	40%	24%	**32%**
BHS-Matura	46%	54%	52%	47%	52%	**50%**
Nicht-traditionelle Studienberechtigung	14%	9%	10%	9%	23%	**11%**
Studienberechtigung im Ausland	6%	7%	9%	4%	0,9%	**7%**
Höchster Bildungsstand der Eltern						
Ohne Matura	46%	41%	43%	41%	56%	**43%**
Matura	28%	33%	31%	29%	34%	**31%**
Hochschule	25%	26%	26%	30%	10%	**26%**
Bildungsin-/ausländerInnen nach Migrationshintergrund						
BildungsinländerInnen ohne Migrationshintergrund	91%	85%	86%	90%	94%	**88%**
BildungsinländerInnen mit Migrationshintergrund	3%	7%	5%	6%	5%	**5%**
BildungsausländerInnen	6%	8%	9%	5%	1,0%	**7%**
Derzeitige Beschäftigungssituation						
Reguläre/ Selbständige Erwerbstätigkeit	84%	65%	76%	69%	83%	**74%**
Sonst. Beschäftigung (z.B. Praktikum, Trainee, Bildungskarenz)	2,9%	8%	4%	8%	1,1%	**5%**
Reguläre/ Selbständige Erwerbstätigkeit + Studium	5%	23%	13%	17%	12%	**14%**
Nicht in Beschäftigung (inkl. Elternkarenz)	8%	4%	6%	6%	5%	**6%**
Derzeitige Beschäftigung: Sektor						
(Privat-)Wirtschaftlicher Bereich	68%	69%	72%	62%	71%	**69%**
Öffentlicher Bereich	25%	27%	25%	29%	26%	**26%**
Org. ohne Erwerbscharakter (z.B. Vereine)	6%	4%	3%	9%	4%	**5%**
Gesamt (Spaltenprozent)	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**
Anzahl der befragten Personen, gewichtet	440	501	544	323	74	941
Anzahl der befragten Personen, ungewichtet	347	594	401	453	87	941

Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

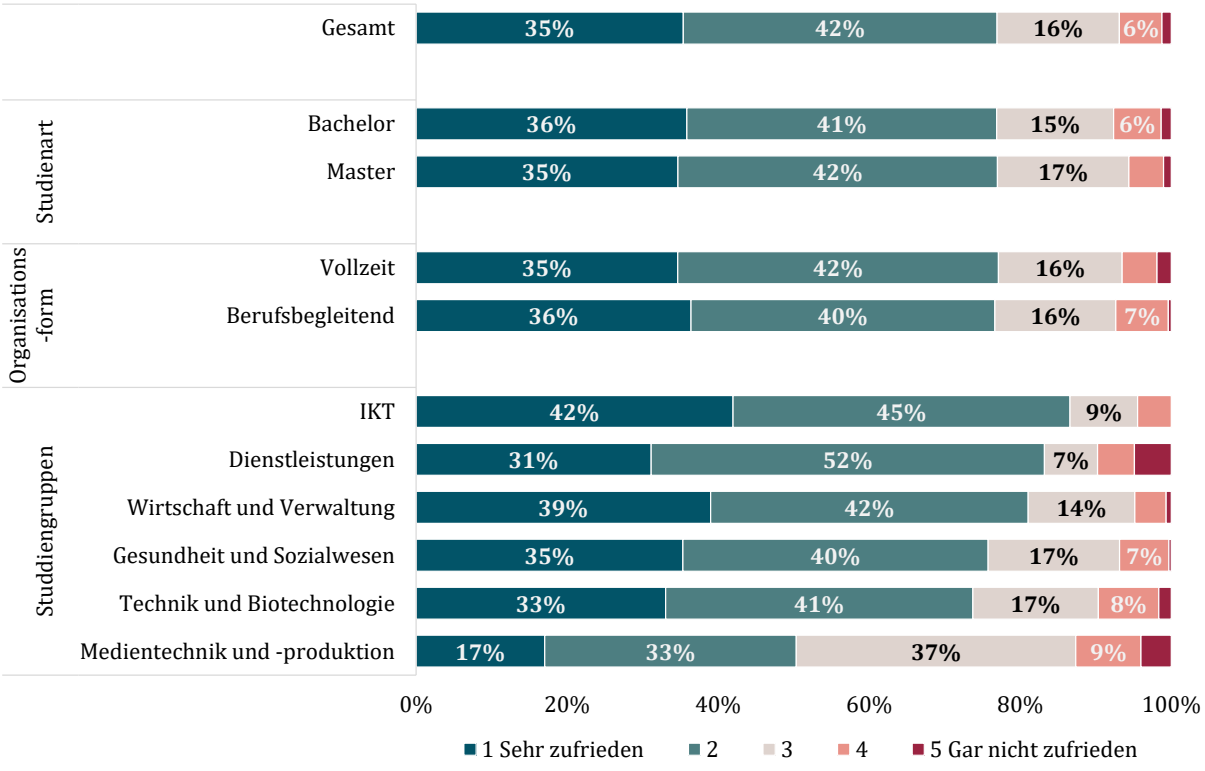
4.2 Das Studium retrospektiv: Studienzufriedenheit und inhaltliche Ergänzungsvorschläge der AbsolventInnen

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Rückblickend sind drei Viertel der befragten AbsolventInnen sehr oder eher zufrieden mit ihrem absolvierten FH-Studium (77%). Es zeigen sich keine Unterschiede nach Bachelor-, Master-, Vollzeit- und berufsbegleitenden Studien (Grafik 42).

Zwischen den **Studiengruppen** hingegen variiert die Studienzufriedenheit. Am häufigsten sehr oder eher zufrieden sind AbsolventInnen der IKT (87%), gefolgt von jenen der Studiengruppe Dienstleistungen (83%; v.a. Polizei- und sicherheitsbezogene Studien, Training und Sport) und Wirtschaft und Verwaltung (81%). Vergleichsweise selten bewerteten Alumni der Medientechnik und -produktion ihr Studium positiv – nur die Hälfte ist sehr bzw. eher zufrieden. Mehr als ein Drittel (37%) ist geteilter Meinung (siehe Grafik 42).

Grafik 42: Retrospektive Zufriedenheit mit dem Studium nach Studienart, Organisationsform und Studiengruppen.



Absteigend sortiert nach dem Anteil der AbsolventInnen, die mit ihrem Studium rückblickend sehr (1) oder eher (2) zufrieden waren.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In diese Gesamtbewertung durch die ehemaligen Studierenden geht die Zufriedenheit mit verschiedenen inhaltlichen und organisatorischen Aspekten des Studiums, z.B. die Zufriedenheit mit

einzelnen Lehrveranstaltungen bzw. Lehrpersonen, der Raumausstattung, der beruflichen Vereinbarkeit, dem Verhältnis von Theorie und Praxis oder etwa mit der Unterstützung bei der Suche von Praktikumsplätzen ein. Durch die retrospektive Betrachtung des Studiums können mögliche Schwierigkeiten beim Berufseinstieg oder eine mögliche Unzufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigungssituation in die Bewertung eingeflossen sein.

Im Rahmen der offenen Frage **„Welche Inhalte sollten im Studium aus Ihrer heutigen Sicht ergänzt werden?“** hatten die AbsolventInnen zusätzlich die Möglichkeit, zu den Studieninhalten Stellung zu beziehen und Verbesserungsvorschläge zu nennen. Gut 400 AbsolventInnen kamen dieser Frage nach und teilten ihre Ideen. Für jede Studiengruppe werden im Folgenden die wichtigsten bzw. mehrfach vorkommenden Themen dargestellt.

Unter den mit dem Studium vergleichsweise zufriedenen Alumni der **IKT** wurden folgende Ergänzungsvorschläge für das Studium thematisiert:

- (Mehr) neue und aktuelle Themen, v.a. in Richtung Automatisierung, Künstliche Intelligenz (KI) und *Internet of Things* (IoT) gehend, sowie am Arbeitsmarkt gefragte Programmiersprachen
- (Weitere) sicherheitsbezogene Themen, wie Risikomanagement, Monitoring von Systemen und *Penetration Testing* (v.a. in den sicherheitsbezogenen Studiengängen)
- Insbesondere in Wirtschaftsinformatik mehr technische Studieninhalte und hier besonders Programmieren
- (Betriebs-)wirtschaftliche Grundlagen, Data Science und (technische) Beratung
- Entrepreneurship und der Weg in die Selbständigkeit

In der kleinen Studiengruppe **Dienstleistungen** kamen vordergründig folgende Themen auf:

In den polizei- und sicherheitsbezogenen Studien

- Der Wunsch nach Soft-Skill-Trainings, sowohl für interne als auch externe Zwecke. Z.B. zu Führungskompetenz, (Krisen-)Kommunikation, Interviewtrainings und zum Umgang mit KundInnen
- Mehr Beschäftigung mit Psychologie, Kriminologie und Taktik
- Rechtliche und wirtschaftliche Grundkenntnisse (inkl. Projektmanagement)

Im Studiengang „Training und Sport“ wurde vor allem der Wunsch nach mehr Praktika und Praxisbezug geäußert.

Alumni der Studiengruppe **Wirtschaft und Verwaltung** erwähnen rückblickend Verbesserungsvorschläge für folgende Bereiche:

- Hinsichtlich der Aktualität von Studieninhalten vor allem mehr digitale Themen (v.a. im Marketing). Bspw. *Search Engine Optimization* (SEO) und *Search Engine Advertising* (SEA), Künstliche Intelligenz (KI) im Marketing, generell der Umgang mit *Big Data* oder auch mit Google Tools wie etwa Google Analytics.

- Mehr Praxisnähe z.B. durch einen verstärkten Konnex von Theorie und Praxis, möglichst langfristige Projekte und mehr Lehrkräfte aus der Praxis (welche auch als Kontakte für mögliche zukünftige Jobs dienen könnten[17])
- Im Bereich diverser fachspezifischer Fertigkeiten und Tools: Mehr Design-Tools (insbes. *Adobe Suits*) für den Marketingbereich, Kenntnisse im Programmieren und der Datenverarbeitung (Excel, R, SPSS, Python) und Förderung von *Business English*[18]. Außerdem würden betriebswirtschaftliche Kenntnisse für das spätere Berufsleben nützlich sein, z.B. im Bereich Budgetplanung, Arbeitsrecht, Rechnungswesen und Controlling, sowie in der Wirtschafts- und Unternehmensberatung Einblick in die IRFS (*International Financial Reporting Standards*; Rechnungslegungsvorschriften für Unternehmen).
- Beim Thema Selbständigkeit und Entrepreneurship wurde vor allem die Förderung von unternehmerischem, strategischem Denken sowie Wissen zur Unternehmensführung genannt.
- Bezüglich Soft Skills wurden Verhandlungstechniken, Führungskompetenz, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten, der Umgang mit KundInnen und KollegInnen und jener mit Stress und Druck eingebracht.

Für die Studien aus **Gesundheit und Sozialwesen** besteht der Wunsch, folgende inhaltliche Aspekte zu verbessern:

- Mehr konkretes Fachwissen in Verknüpfung mit praktischen Umsetzungsmöglichkeiten, insbesondere in Hinblick auf Therapiemaßnahmen und Präventionskonzepte. Für eine Verbesserung des Praxiswissens wurden auch der Wunsch nach längeren Praxiszeiten und studienübergreifenden Projekten genannt.
- Selbständige oder freiberufliche Alumni (bzw. jene, die dies für die Zukunft in Erwägung ziehen) fänden Informationen und Tipps zur Selbständigkeit, inklusive Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten, hilfreich.
- Bezüglich Sozialkompetenzen wurde der Wunsch nach mehr Training im Umgang mit PatientInnen (insbesondere in der Radiologietechnologie, Pflege und sozialen Arbeit), sowie mit Notfällen und in der Krisenintervention (insbesondere in der Radiologietechnologie und sozialen Arbeit) und in der Beratung, Kommunikation und Präsentation (insbesondere in der sozialen Arbeit und Diätologie) genannt.
- Darüber hinaus betrafen Ergänzungsvorschläge in der sozialen Arbeit v.a. den Kontext ihrer Arbeit: (Mehr) Juristisches Wissen, Wissen über diverse Sozialhilfen, Versorgungsmöglichkeiten, Projektantragstellung sowie auch ethische, moralische und politische Aspekte der Sozialarbeit. Auch das Thema ‚gesunder Job'sollte den AbsolventInnen zufolge im Curriculum behandelt werden, z.B. durch ein Achtsamkeitstraining oder Tipps zum Umgang mit Stress.

---

17 Dass ein bereits bestehender Kontakt den Berufseinstieg nach dem Studium erleichtern kann, wird in den Gesprächen mit VertreterInnen der Unternehmen deutlich (siehe Kapitel 5.2.1 auf Seite 147).

18 Zwar wurden die Englischkenntnisse grundsätzlich sowohl von den AbsolventInnen selbst (siehe Kapitel 4.6.1, Seite 99), als auch von den VertreterInnen der Unternehmen (siehe Kapitel 5.3.3, Seite 159) als tendenziell ausreichend erachtet, doch benötigt es in einzelnen Branchen und Tätigkeitsfeldern fachspezifische Termini. Die ArbeitgeberInnenseite berichtet sich auch selbst in der Verantwortung zu sehen fachspezifische Englischkenntnisse zu fördern (siehe Kapitel 5.3.3, Seite 159).

- In der Pflege wurden zudem die Professionalisierung und teilweise auch der Wunsch nach intensiverem, fachspezifischem Wissen (z.B. Pharmakologie) aufgebracht. Als besonders wichtig wird hierbei die Evidenzbasierung erachtet.

Alumni der Studiengruppe **Technik und Biotechnologie** führen folgende Verbesserungsvorschläge für ihr Studium an:

- Programmieren mit aktuellen Sprachen, zumindest der Erwerb von Grundkenntnissen
- Mehr Praxisbezug, bspw. in Form von Kooperationen mit Unternehmen, Fallbeispielen, Laborübungen oder auch Versuchsreihen
- Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Grundlagen
- Mehr zum Thema Qualitätsmanagement (v.a. in Biotechnologie)
- (Stärkeres Angebot an) Fremdsprachen und mehr Englisch
- Diverse (neue) fachspezifische Tools (Hard Skills) sowie der Wunsch nach Spezialisierungsmöglichkeiten

AbsolventInnen der **Medientechnik und -produktion**, die im Studiengruppenvergleich am seltensten rückblickend mit ihrem Studium zufrieden sind, wünschen sich folgende Ergänzungen im Studium:

- Mehr praktische Inhalte mit Feedbackrunden (inkl. Projektplanung und -umsetzung) und Projekte aus dem Berufsalltag
- (Mehr) Unterstützung im Entrepreneurship bzw. beim Gründen (*Dos and Don'ts*, rechtliche und betriebswirtschaftliche Aspekte). AbsolventInnen dieser Studiengruppe sind besonders häufig selbständig oder freiberuflich erwerbstätig, wie die Analysen zum Arbeitsmarktstatus zeigen (siehe z.B. Grafik 3 auf S. 24).
- Themen rund um Design und User Experience (UI/UX)
- Bezüglich diverser fachspezifischer Inhalte und Hard Skills wurde die Wichtigkeit der Aktualität ebendieser betont, Programmieren (auch für Mobilgeräte), aktuelle Web-Frameworks (z.B. Angular), Social Media und Life Streaming, Kamera-, Schnitt- und Lichttechniken und das Rendern von Videos wurden genannt. Grundsätzlich bestehe der Wunsch, sich (zumindest freiwillig) in den verschiedenen Bereichen mehr vertiefen zu können.

4.3 Übergang vom Studium in den Beruf

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Die Rolle von Hochschulbildung wird zunehmend heterogener und ist nicht mehr ‚nur' dem beruflichen Werdegang vorgelagert (siehe z.B. Orr et al. 2019). Tertiäre Bildung gewinnt auch für bereits Berufstätige zur Weiterbildung oder Umorientierung – im Sinne von *Life Long Learning* – an Bedeutung. So finden sich an den Fachhochschulen insbesondere in den dezidiert berufsbegleitenden, aber auch in den Vollzeitstudien, Personen, die bereits vor oder neben dem Studium erwerbstätig waren bzw. sind. Knapp die Hälfte der befragten Alumni aus Vollzeitstudien gibt eine Erwerbstätigkeit

(ausgenommen geringfügige Beschäftigung) vor oder während des Studiums an (exkl. Abschlusskohorte 2018/19 FH St. Pölten).

Folglich gestalten sich auch die Bedeutung des Studienabschlusses sowie der Übergang vom Studium in den Beruf unterschiedlich: Für manche AbsolventInnen bedeutet der Studienabschluss den Start in die Berufslaufbahn und eine passende erste Beschäftigung wird gesucht. Für andere stellt der Abschluss einen Anlass zum Jobwechsel oder den Gang in die Selbständigkeit dar. Wiederum andere verbleiben in der bereits ausgeübten Erwerbstätigkeit bzw. kehren in diese zurück (um ggf. hier einen Auf- oder Umstieg zu erlangen). Natürlich gibt es auch jene AbsolventInnen, die nach dem Studium nicht direkt oder vorrangig eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, weil sie etwa in erster Linie Weiterstudieren, Praktika absolvieren oder in Karenz sind.

In Kapitel 4.3.1 werden diese vielfältigen Wege nach dem Studienabschluss analysiert und nach studien- bzw. personenbezogenen Merkmalen genauer beleuchtet. Anschließend liegt der Fokus auf AbsolventInnen, die nach Abschluss des NÖ-FH-Studiums eine (neue) Beschäftigung gesucht haben. Zunächst wird in Kapitel 4.3.2 eine Übersicht über den Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigungssuche gegeben, ehe in Kapitel 4.3.3 verschiedene Strategien der Beschäftigungssuche sowie die schließlich zum Erfolg führende Strategie thematisiert werden.

Auswertungen zur Dauer vom Zeitpunkt des Studienabschlusses bis zum Beginn der ersten Erwerbstätigkeit erfolgten bereits auf Basis von Registerdaten in Kapitel 0 ab S. 53.

4.3.1 Beschäftigungssuche nach dem Studienabschluss

Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob nach dem FH-Studienabschluss eine Beschäftigung gesucht wurde oder nicht. Diese Auswertungen erfolgen ohne die Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten, da diese Thematik im KOAB nicht entsprechend abgefragt wurde.

Die AbsolventInnen konnten im Rahmen der IHS-Befragung angeben, ob sie nach Abschluss des NÖ-FH-Studiums eine (andere) Beschäftigung gesucht haben („Ja“), oder nicht („Nein“). Falls *keine* Beschäftigungssuche stattgefunden hat, konnten die AbsolventInnen einen oder mehrere Gründe dafür nennen:

- Nein, ich habe mich auf mein Masterstudium konzentriert.
- Nein, ich habe meine schon vorhandene Beschäftigung fortgeführt.
- Nein, ich habe eine *neue* Stelle gefunden, ohne zu suchen.
- Nein, ich habe eine Stelle gefunden, ohne zu suchen.
- Nein, ich habe eine selbständige/freiberufliche Tätigkeit aufgenommen.
- Nein, ich war in Karenzzeit.
- Nein, aus folgendem Grund: _____

Für die folgenden Auswertungen wurden die offenen Antworten – sofern möglich – hinzugefügt, die Antworten inhaltlich zusammengefasst und bei Mehrfachnennungen wie folgt hierarchisiert:

1. Nein, vorhandene Beschäftigung weitergeführt
2. Nein, (neue) Beschäftigung, ohne zu suchen (inkl. Selbständige)
3. Nein, Konzentration auf Studium
4. Nein, Sonstiges (inkl. Karenz)[19]

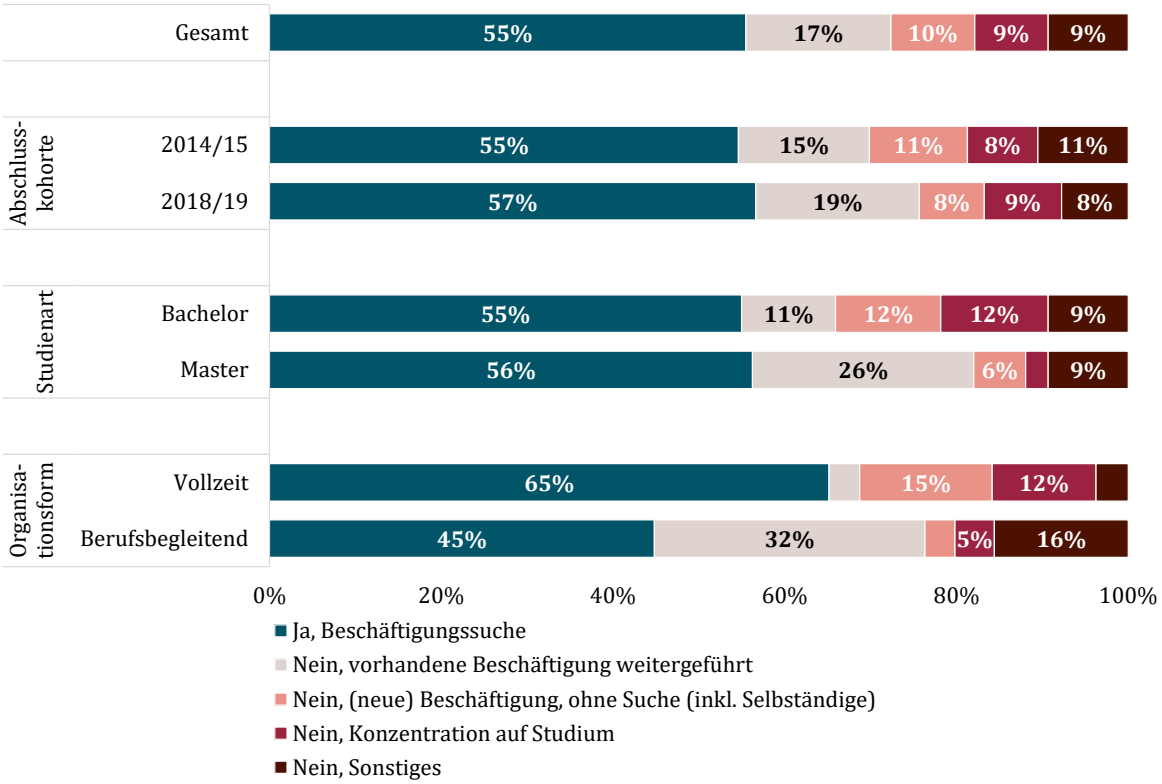
Insgesamt gaben etwas mehr als die Hälfte (55%) der Befragten an, dass sie nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren, 17% haben ihre Erwerbstätigkeit während des Studiums auch nach Abschluss fortgeführt. 10% haben eine neue Beschäftigung begonnen, ohne zu suchen (hier sind auch freiberuflich und selbständig Tätige inkludiert) und 9% konzentrierten sich in erster Linie auf ein weiteres Studium (v.a. ein weiterführendes Masterstudium). 9% aller Befragten haben nach dem Studienabschluss keine Beschäftigung gesucht und dafür einen anderen sonstigen Grund genannt, der entweder nicht weiter definiert wurde oder keiner der anderen Kategorien zugeordnet werden konnte (siehe Grafik 43).

Grafik 43 zeigt die Beschäftigungssuche nach Abschlusskohorten, Studienart und Organisationsform. Größere Unterschiede lassen sich nach der **Studienart** erkennen, denn MasterabsolventInnen verbleiben mit 26% deutlich häufiger in ihrem bereits vorhandenen Job als BachelorabsolventInnen (11%). Nach Abschluss des Bachelors wird stattdessen immer wieder auch eine neue Beschäftigung aufgenommen, ohne zu suchen (12%), weiterstudiert (12%) oder aus sonstigen Gründen keine Beschäftigung gesucht (9%).

Beim Blick auf die **Organisationsform** wird ersichtlich, dass Alumni von Vollzeitstudien mit 65% häufiger eine Beschäftigung suchen als jene von berufsbegleitenden Studien (45%). AbsolventInnen von berufsbegleitenden Studiengängen verbleiben stattdessen häufiger auch in ihrem bereits bestehenden Job (32%). 12% der Vollzeitstudierenden sind auch nach dem Abschluss weiterhin vorrangig Student bzw. Studentin, unter jenen mit berufsbegleitendem Studium ist dies deutlich seltener der Fall (5%). In dieser Gruppe gibt es dafür besonders häufig sonstige andere Gründe, weshalb keine Beschäftigung gesucht wird (16% vs. Vollzeit 4%; siehe Grafik 43).

[19] Z.B. Praktikum, ein längerer Auslandsaufenthalt oder die Vorbereitung auf eine Selbständigkeit. (Der Großteil der Befragten mit einem sonstigen Grund gab jedoch keine genauere Beschreibung dessen an.)

Grafik 43: Beschäftigungssuche nach Abschluss des Referenzstudiums nach Abschlusskohorte, Studienart und Organisationsform



Bei Angabe mehrerer Gründe, warum keine Jobssuche erfolgt ist, wurden die Antworten hierarchisiert, und zwar von oben „Nein, vorhande Beschäftigung weitergeführt" nach unten „Nein, Sonstiges".
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

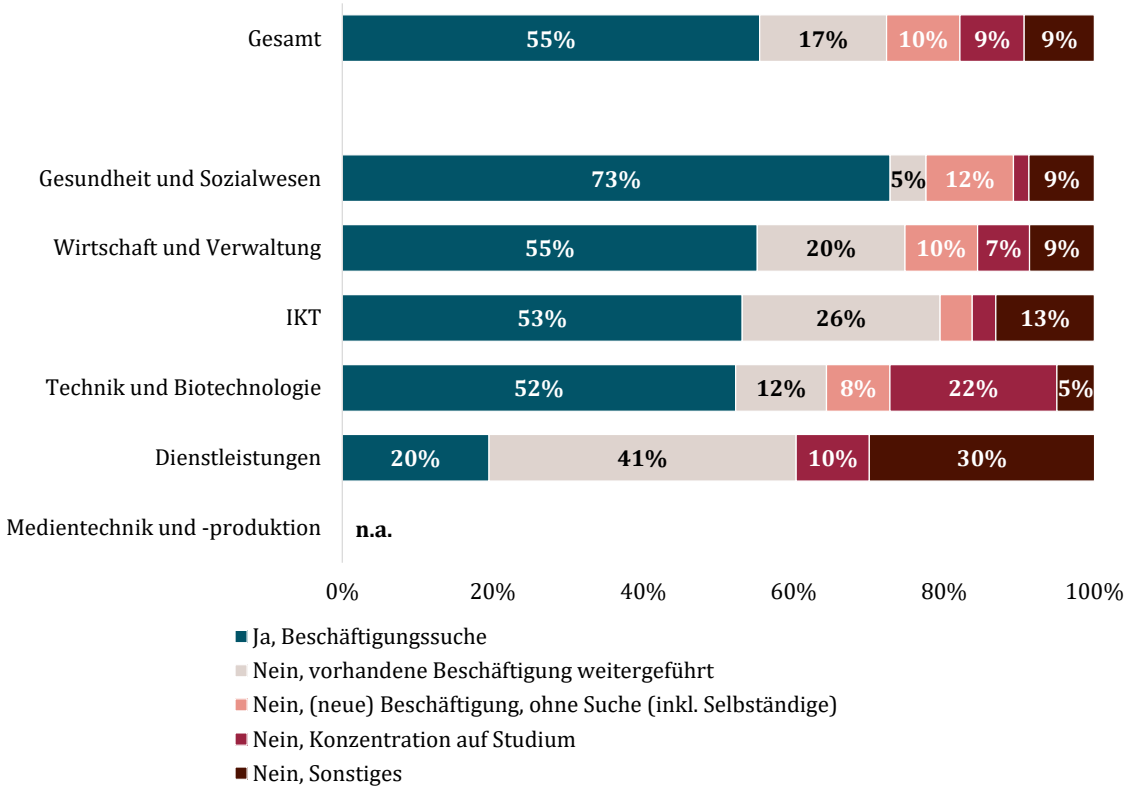
In der **Studiengruppe** „Gesundheit und Sozialwesen" (eine Studiengruppe mit sehr vielen Vollzeitstudien) sind knapp drei Viertel der Befragten nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche. Es handelt sich hierbei um den höchsten Wert im Studiengruppenvergleich, ist das Studium doch gesetzlich Voraussetzung für den Einstieg in diese Berufsfelder. Am seltensten suchen Alumni aus den Dienstleistungen (v.a. Polizei- und sicherheitsbezogene Studien, Training und Sport) einen Job nach ihrem Abschluss (20%; eine Studiengruppe mit sehr wenigen Vollzeitstudien; siehe Grafik 44).

Auch die Gründe, warum Alumni keinen Job suchen, variieren nach Studiengruppen:

- Während in den Dienstleistungen mit 41% am häufigsten eine bereits vorhandene Beschäftigung weiterführen, kommt dies in Gesundheit und Sozialwesen mit nur 5% sehr selten vor. Der hohe Anteil in den Dienstleistungen kann durch die spezifische Studierendenpopulation in den berufsbegleitenden Polizei- und sicherheitsbezogene Studien erklärt werden, denn diese sind häufig bereits in einem einschlägigen Berufsverhältnis und absolvieren ein Studium zur Weiterbildung zur Führungskraft bzw. Höherqualifikation im Polizei- bzw. Sicherheitsdienst. Zugleich zeigt sich ein klarer Unterschied darin, ob ein berufsbegleitendes oder ein Vollzeitstudium absolviert wurde. Wie in Grafik 45 ersichtlich wird gaben in den Vollzeitstudien je nach Studiengruppe zwischen 6% und 0,0% und in den berufsbegleitenden Studien zwischen 48% und 28% an, in ihrem Job auch nach Studienabschluss verblieben zu sein.

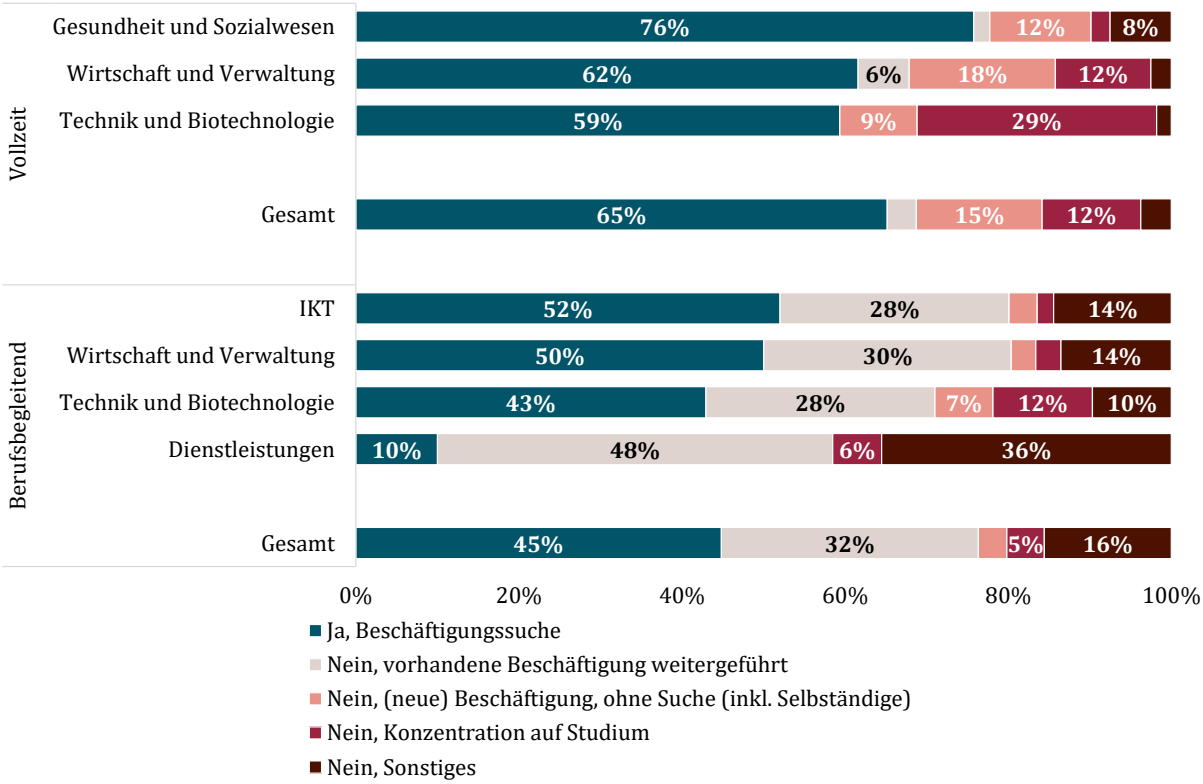
- Eine neue Stelle, ohne zu suchen, geben zwischen 12% in Gesundheit und Sozialwesen und 0,0% in den Dienstleistungen an. Grafik 45 zeigt, dass dies in den Vollzeitstudien häufiger der Fall ist als in den berufsbegleitenden.
- Auffällig häufig studieren Alumni aus Technik und Biotechnologie nach dem NÖ-FH-Abschluss noch weiter (22%), in Wirtschaft und Verwaltung kommt dies mit 7% am zweithäufigsten vor (siehe Grafik 44). Dies variiert zwar wesentlich nach dem Studiengang, aber auch danach, ob es ein Vollzeit- oder berufsbegleitendes Angebot ist: Nach Vollzeitstudien wird häufiger weiterstudiert als nach berufsbegleitenden Angeboten (siehe Grafik 45).
- Sonstige Gründe, warum keine Beschäftigung gesucht wird, nennen Alumni aus IKT am häufigsten (13%; siehe Grafik 44). Auch hier gibt zusätzliche Unterschiede nach der Organisationsform, denn Grafik 45 zeigt, dass sonstige Gründe in den berufsbegleitenden Studien häufiger angeben werden als in den Vollzeitprogrammen.

Grafik 44: Beschäftigungssuche nach Abschluss des Referenzstudiums nach Studiengruppen



Absteigend sortiert nach den Anteilen an Alumni, die nach dem Studium eine Beschäftigung gesucht haben.
Bei Angabe mehrerer Gründe, warum keine Jobssuche erfolgt ist, wurden die Antworten hierarchisiert, und zwar von oben „Nein, vorhandene Beschäftigung weitergeführt“ nach unten „Nein, Sonstiges“.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Grafik 45: Beschäftigungssuche nach Abschluss des Referenzstudiums nach Organisationsform und Studiengruppen



Absteigend sortiert nach den Anteilen an Alumni, die nach dem Studium eine Beschäftigung gesucht haben.
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30. Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Bei Angabe mehrerer Gründe, warum keine Jobssuche erfolgt ist, wurden die Antworten hierarchisiert, und zwar von oben „Nein, vorhandene Beschäftigung weitergeführt" nach unten „Nein, Sonstiges".
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

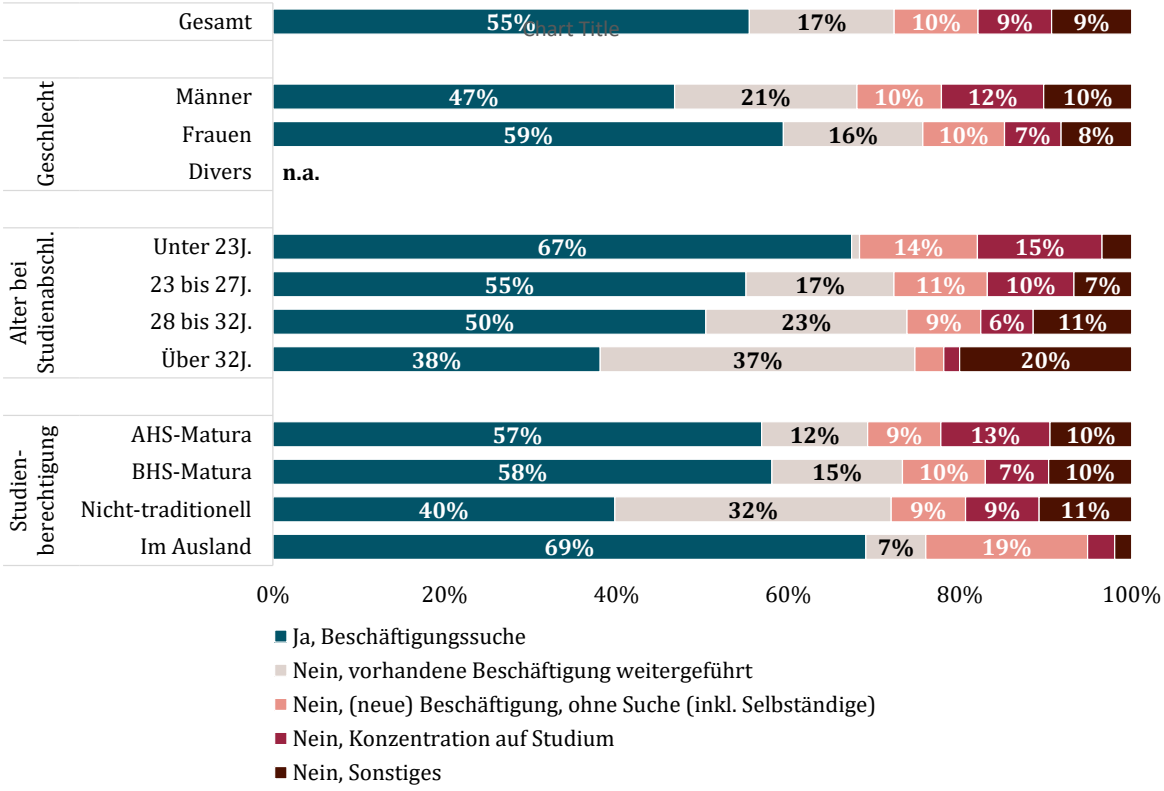
Beim Blick auf unterschiedliche soziodemografische Merkmale zeigen sich in Grafik 46 größere Unterschiede nach dem **Geschlecht**, wobei dies auch auf die geschlechtertypische Studienwahl zurückzuführen ist (Männer absolvieren besonders häufig Studien aus IKT und Technik/Biotechnologie – 84% bzw. 78% Männeranteil; Frauen wählen häufiger Studien aus Gesundheit und Sozialwesen – 83% Frauenanteil).

Je älter die AbsolventInnen zum **Zeitpunkt des NÖ-FH-Abschlusses** sind, desto seltener suchen sie eine Beschäftigung nach dem Abschluss. Sie verbleiben stattdessen häufiger in dem bereits vorhandenen Job. Mit zunehmendem Alter werden neue Jobs auch seltener ohne Suche gefunden und es wird seltener in erster Linie weiterstudiert. Sonstige Gründe, warum keine Beschäftigung nach Studienabschluss gesucht wird, gewinnen hingegen mit ansteigendem Alter an Häufigkeit (siehe Grafik 46).

Größere Unterschiede werden auch nach der Art der **Studienberechtigung** ersichtlich. 69% aller Alumni mit einer Studienberechtigung aus dem Ausland, begeben sich gegen Abschluss ihres Studiums auf Jobsuche, während dies unter Alumni mit nicht-traditioneller Studienberechtigung im Vergleich am seltensten der Fall war (40%). Jene, mit nicht-traditionellem Bildungsweg verbleiben stattdessen am häufigsten in ihrem bereits vorhandenen Beruf (32% vs. Ø 17%). Eine neue Beschäftigung finden 19% der Alumni mit ausländischer Studienberechtigung, ohne zu suchen – was den höchsten Wert

darstellt (Ø 10%). Im ‚Hauptberuf StudentIn' bleiben nach dem FH-Abschluss am häufigsten AHS-AbsolventInnen (13%), während dies unter AbsolventInnen mit einer Studienberechtigung aus dem Ausland am seltensten vorkommt (3%; siehe Grafik 46).

Grafik 46: Beschäftigungssuche nach Abschluss des Referenzstudiums nach Geschlecht, Alter bei Studienabschluss und Art der Studienberechtigung



Auf Grund der zu geringen Fallzahl (<30) ist das Geschlecht„divers" nicht ausgewiesen.
Bei Angabe mehrerer Gründe, warum keine Jobssuche erfolgt ist, wurden die Antworten hierarchisiert, und zwar von oben „Nein, vorhandene Beschäftigung weitergeführt" nach unten „Nein, Sonstiges".
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.3.2 Zeitpunkt der Beschäftigungssuche

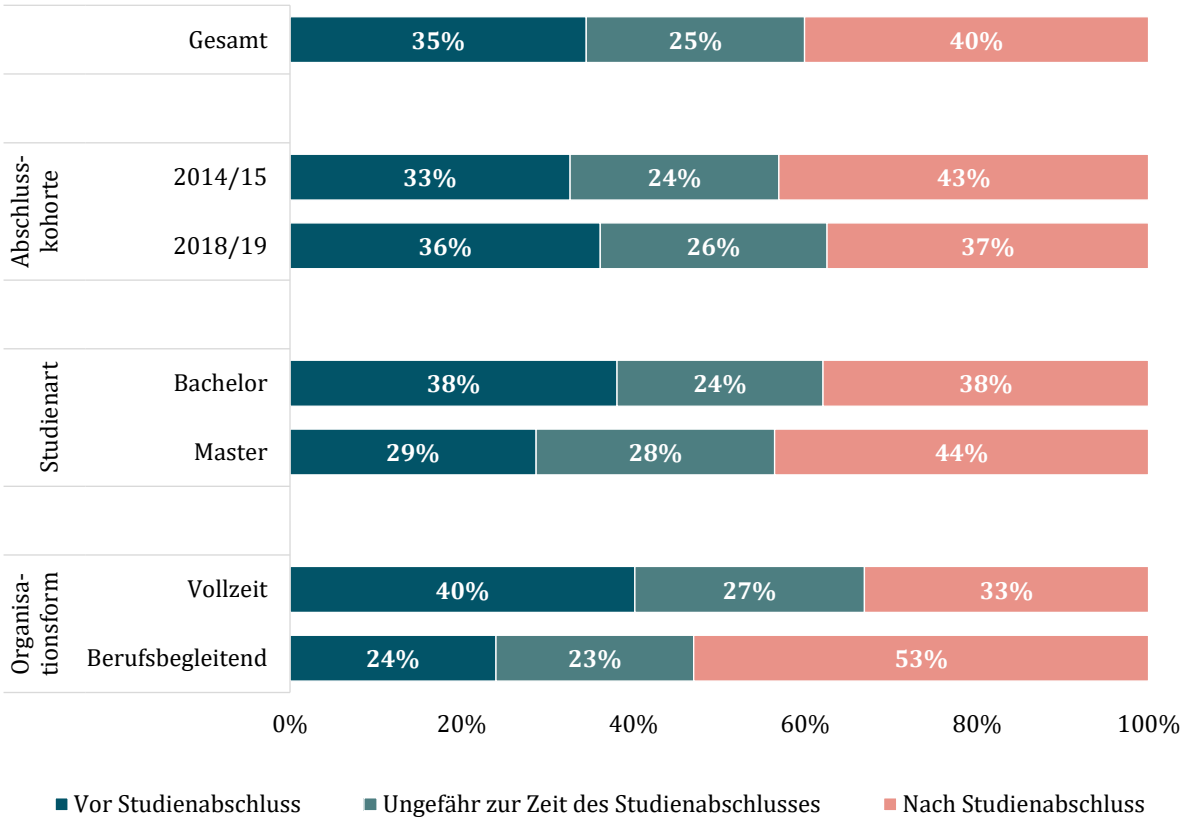
Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren.
Inkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.

Von all jenen AbsolventInnen, die nach Studienabschluss eine (neue) Beschäftigung gesucht haben, startete gut ein Drittel (35%) bereits vor ihrem Abschluss die Beschäftigungssuche, ein Viertel (25%) in etwa parallel dazu und 40% danach. Unterschiede beim Zeitpunkt der Beschäftigungssuche zeigen sich v.a. nach studienbezogenen Merkmalen wie Studienart, Organisationsform und Studiengruppe (siehe Grafik 47 bzw. Grafik 48).

Während sich zwischen AbsolventInnen aus den Studienjahren 2014/15 und 2018/19 nur marginale Unterschiede zeigen, beginnen BachelorabsolventInnen ihre Beschäftigungssuche mit 38% deutlich häufiger vor dem Abschluss als MasterabsolventInnen (29%). Auch Alumni von Vollzeitstudien

begannen die Suche mit 40% häufiger als jene von berufsbegleitenden Studien (24%; die zugleich auch häufiger Masterstudien sind) vor dem Studienabschluss. Mehr als die Hälfte der Alumni von berufsbegleitenden Programmen startet die Jobsuche stattdessen erst nach dem Studienabschluss (53%; siehe Grafik 47).

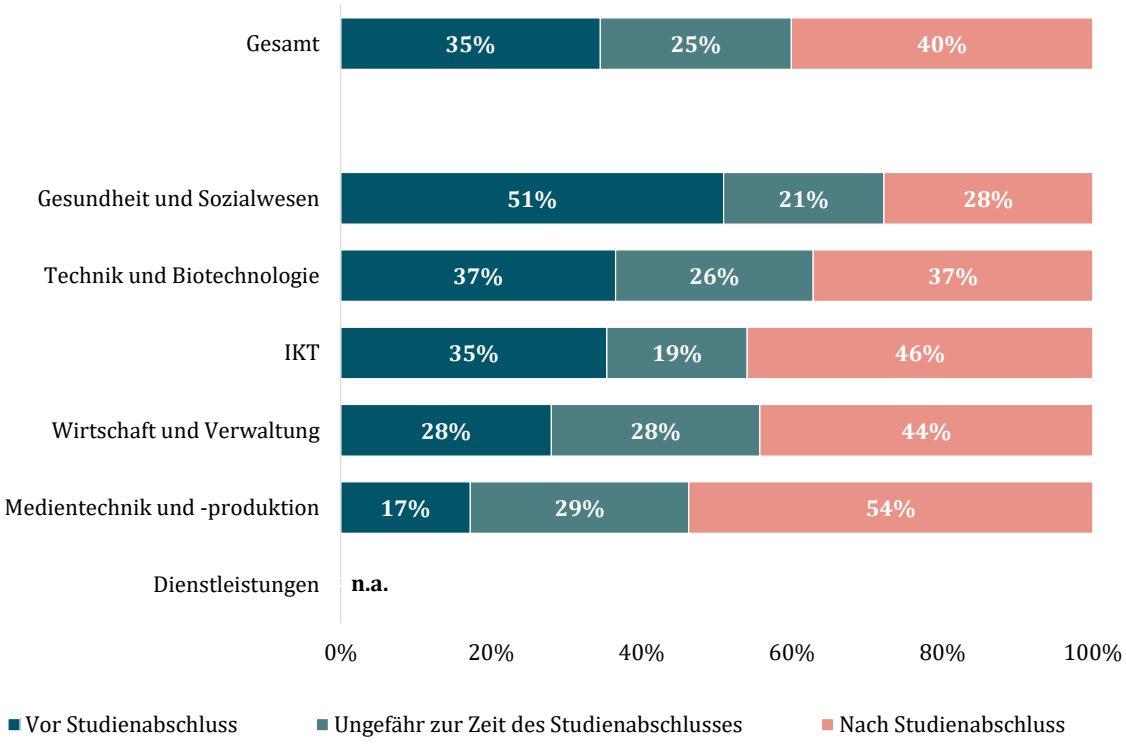
Grafik 47: Nur AbsolventInnen, die im Zuge des Studienabschlusses auf Beschäftigungssuche waren: Beginn der Beschäftigungssuche nach Abschlusskohorte, Studienart und Organisationsform



Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Unter AbsolventInnen aus Gesundheit und Sozialwesen (hoher Anteil an Bachelorstudien) beginnt die Hälfte bereits vor dem Studienabschluss mit der Jobsuche (51%), was den höchsten Wert beim Vergleich der Studiengruppen darstellt. AbsolventInnen aus Technik und Biotechnologie (37%), IKT (35%) und Wirtschaft und Verwaltung (28%) beginnen seltener so früh mit der Suche und jene aus Medientechnik und -produktion mit nur 17% am seltensten. Stattdessen beginnt mehr als die Hälfte (54%) der Alumni aus Medientechnik und -produktion erst nach Studienende mit der Jobsuche. Der Anteil jener, die die Beschäftigungssuche in etwa zum Zeitpunkt des Studienabschlusses aufnehmen, liegt in allen Studiengruppen bei ca. 20% bis 30% (siehe Grafik 48).

Grafik 48: Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren: Beginn der Beschäftigungssuche nach Studiengruppen



Absteigend sortiert nach den Anteilen an Alumni, die bereits vor Studienabschluss mit der Beschäftigungssuche begonnen haben.
Auf Grund der zu geringen Fallzahl (<30) ist die Studiengruppe „Dienstleistungen" (v.a. Polizei- und sicherheitsbezogene Studien, Training und Sport) nicht ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.3.3 Suchstrategien bei der Beschäftigungssuche

Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren.
Inkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.

Um eine Beschäftigung zu erlangen, können diverse Suchstrategien verfolgt werden: 87% der NÖ-FH-AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Jobsuche waren, haben sich auf ausgeschriebene Stellen beworben, die Hälfte (53%) hat sich über Initiativ- oder Blindbewerbung direkt an potenzielle ArbeitgeberInnen gewandt und je ein Drittel hat außerdem bereits bestehende persönliche Kontakte (35%) und/oder webbasierte Netzwerke (z.B. XING, LinkedIn; 31%) genutzt. Weniger häufig werden Messen (15%), das AMS (13%) und sehr selten private Vermittlungsagenturen (6%) sowie Angebote der Hochschule (Alumni-Verband, Career Service etc.: 5%; andere Angebote: 3%) zur Beschäftigungssuche herangezogen (siehe Tabelle 6).

Die Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen ist auch bei näherer Betrachtung in allen Teilgruppen eine häufig verwendete Methode. Blind- und Initiativbewerbungen sind besonders bei AbsolventInnen von Vollzeitstudien (64%) und aus Gesundheit und Sozialwesen (74%) beliebt, während Alumni von berufsbegleitende Studien (34%) und aus der Studiengruppe IKT (20%) diese Strategie am seltensten

wählen. IKT-Alumni suchen stattdessen im Gegensatz zu anderen Studiengruppen am häufigsten über webbasierte Netzwerke einen Job (53%). XING, LinkedIn und Co. werden von Alumni aus Gesundheit und Sozialwesen am seltensten genutzt (9%). Persönliche Kontakte sind bei der Jobsuche für die Hälfte der IKT-AbgängerInnen (50%) relevant – und damit am häufigsten unter allen Studiengruppen. Messen werden am häufigsten von Alumni aus Technik und Biotechnologie (29%) und das AMS von jenen aus Medientechnik- und -produktion (20%) für die Suche herangezogen. Private Vermittlungsagenturen werden von IKT- (13%) am häufigsten beauftragt. Angebote der Hochschule werden von Alumni aus Medientechnik und -produktion mit 15% am häufigsten beansprucht (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren: Anteil der Alumni mit Nutzung verschiedener Suchstrategien nach studienbezogenen Merkmalen

	Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen	Blind-/Initiativbewerbung	Firmenkontakt, Studien- und Berufsinformationsmessen	AMS	Webbasierte Netzwerke (z.B. XING, LinkedIn)	Private Vermittlungsagenturen	Alumni-Verband, Career Service o.ä. der Hochschule	Andere Angebote zur Stellensuche an der Hochschule (exkl. Career Service)	Persönliche Kontakte
Gesamt	87%	53%	15%	13%	31%	6%	5%	3%	35%
Abschlusskohorte									
2014/15	86%	51%	17%	12%	26%	6%	3%	4%	35%
2018/19	88%	55%	14%	14%	37%	5%	6%	3%	34%
Studienart									
Bachelor	86%	58%	12%	11%	27%	4%	6%	3%	35%
Master	88%	46%	20%	16%	39%	8%	3%	4%	35%
Organisationsform									
Vollzeitstudium	87%	64%	15%	14%	28%	4%	6%	4%	36%
Berufsbegleitend	88%	34%	15%	11%	38%	8%	3%	2,3%	32%
Studiengruppen									
Medientechnik und -produktion	84%	67%	14%	20%	32%	2,4%	15%	15%	36%
Wirtschaft und Verwaltung	88%	43%	20%	15%	39%	6%	3%	3%	30%
Technik und Biotechnologie	94%	62%	29%	14%	35%	8%	3%	1,3%	32%
IKT	76%	20%	6%	2,3%	53%	13%	4%	4%	50%
Gesundheit und Sozialwesen	85%	74%	1,9%	9%	9%	2,2%	7%	1,4%	40%
Dienstleistungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die die jeweilige Suchstrategie angegeben haben. Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Nach personenbezogenen Merkmalen fällt auf, dass sich Männer etwas seltener als Frauen initiativ bewerben (45% vs. 57%). Initiativbewerbungen nehmen außerdem mit dem Alter bei Studienabschluss ab: Während 64% der unter 23-Jährigen eine solche Bewerbung abschicken, kommt dies nur noch halb so häufig bei den über 32-Jährigen vor (30%). Auch jene, deren Eltern mindestens über eine Matura

verfügen, nannten häufiger Initiativbewerbungen (57% vs. ohne Matura 45%), aber auch häufiger persönliche Kontakte als ihre KollegInnen (41% vs. ohne Matura 26%). AbsolventInnen mit nicht-traditioneller Studienberechtigung (z.B. Studienberechtigungsprüfung oder Lehre mit Matura) erfahren von Jobmöglichkeiten über persönliche Kontakte besonders selten (16%). Webbasierte Netzwerke werden besonders häufig von Männern (41%), etwas älteren Alumni (bei Studienabschluss über 32-Jährige: 42%), von jenen mit einer Studienberechtigung aus dem Ausland (60%) und jenen deren Eltern über zumindest eine Matura verfügen (34%) zur Jobsuche eingesetzt. Messen sind für Männer und bei jenen, die über eine ausländische Studienberechtigung verfügen von besonderer Relevanz (22% bzw. 45%), für ältere Alumni hingegen so gut wie gar nicht (bei Studienabschluss über 32-Jährige: 4%). Die Vermittlung durch das AMS sowie private Vermittlungsagenturen werden von jungen AbsolventInnen auffällig selten in Anspruch genommen (bei Studienabschluss unter 23-Jährige: 6% bzw. 2,1%). Private Agenturen werden generell zwar sehr selten herangezogen, aber wenn, dann besonders häufig von Männern und jenen mit Eltern mit Matura (10% bzw. 7%). Angebote der Hochschule sind für junge Alumni (bei Studienabschluss unter 23-Jährige: 12% bzw. 8%), aber auch für jene mit Studienberechtigung aus dem Ausland am attraktivsten (6% bzw. 8%; siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren: Anteil der Alumni mit Nutzung verschiedener Suchstrategien nach personenbezogenen Merkmalen

	Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen	Blind-/Initiativbewerbung	Firmenkontakt, Studien- und Berufsinformationsmessen	AMS	Webbasierte Netzwerke (z.B. XING, LinkedIn)	Private Vermittlungsagenturen	Alumni-Verband, Career Service o.ä. der Hochschule	Andere Angebote zur Stellensuche an der Hochschule (exkl. Career Service)	Persönliche Kontakte
Geschlecht									
Männer	85%	45%	22%	12%	41%	10%	4%	2,1%	33%
Frauen	90%	57%	13%	14%	26%	3%	6%	5%	35%
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Alter bei Studienende									
Unter 23J.	93%	64%	19%	6%	26%	2,1%	12%	8%	33%
23 bis 27J.	83%	55%	16%	15%	32%	6%	4%	3%	37%
28 bis 32J.	91%	43%	19%	21%	30%	6%	0,8%	3%	23%
Über 32J.	93%	30%	4%	14%	42%	7%	5%	2,3%	37%
Studienberechtigung									
AHS-Matura	86%	57%	11%	12%	29%	4%	6%	3%	37%
BHS-Matura	88%	49%	14%	12%	29%	5%	4%	2%	36%
Nicht-traditionelle Studienberechtigung	83%	62%	14%	15%	23%	11%	3%	3%	16%
Studienberechtigung im Ausland	88%	55%	45%	19%	60%	12%	6%	8%	38%
Höchster Bildungsstand der Eltern									
Ohne Matura	89%	45%	14%	13%	29%	3%	4%	2,3%	26%
Mit Matura	86%	57%	18%	13%	34%	7%	6%	5%	41%
Gesamt	**87%**	**53%**	**15%**	**13%**	**31%**	**6%**	**5%**	**3%**	**35%**

n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die die jeweilige Suchstrategie angegeben haben. Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Erfolgreiche Suchstrategien

Suchstrategien, die schließlich zum Erfolg – also zu einem Job nach dem Studienabschluss geführt haben – sind in 55% der Fälle die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle, bei 17% ein persönlicher Kontakt, bei 13% eine Blind- oder Initiativbewerbung, bei 5% ein sonstiger Grund, bei 2% webbasierte Netzwerke.[20] Messen, andere Services zur Stellensuche der Hochschule, die Vermittlung durch private Agenturen oder durch das AMS sind seltener erfolgsbringend und der hochschulische Career Service wurde von keiner/m der Befragten als erfolgreiche Suchstrategie genannt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass der Career Service an Hochschulen u.a. ausgeschriebene Stellenanzeigen weitervermittelt oder Messen veranstaltet und damit bei der Befragung stattdessen diese Kanäle als

[20] Wie AbsolventInnen aus Sicht der im Rahmen der vorliegenden Studie interviewten Unternehmen rekrutiert werden, wird in Kapitel 5.2.1 „Welche Wege führen AbsolventInnen ins Unternehmen?“ ausgeführt.

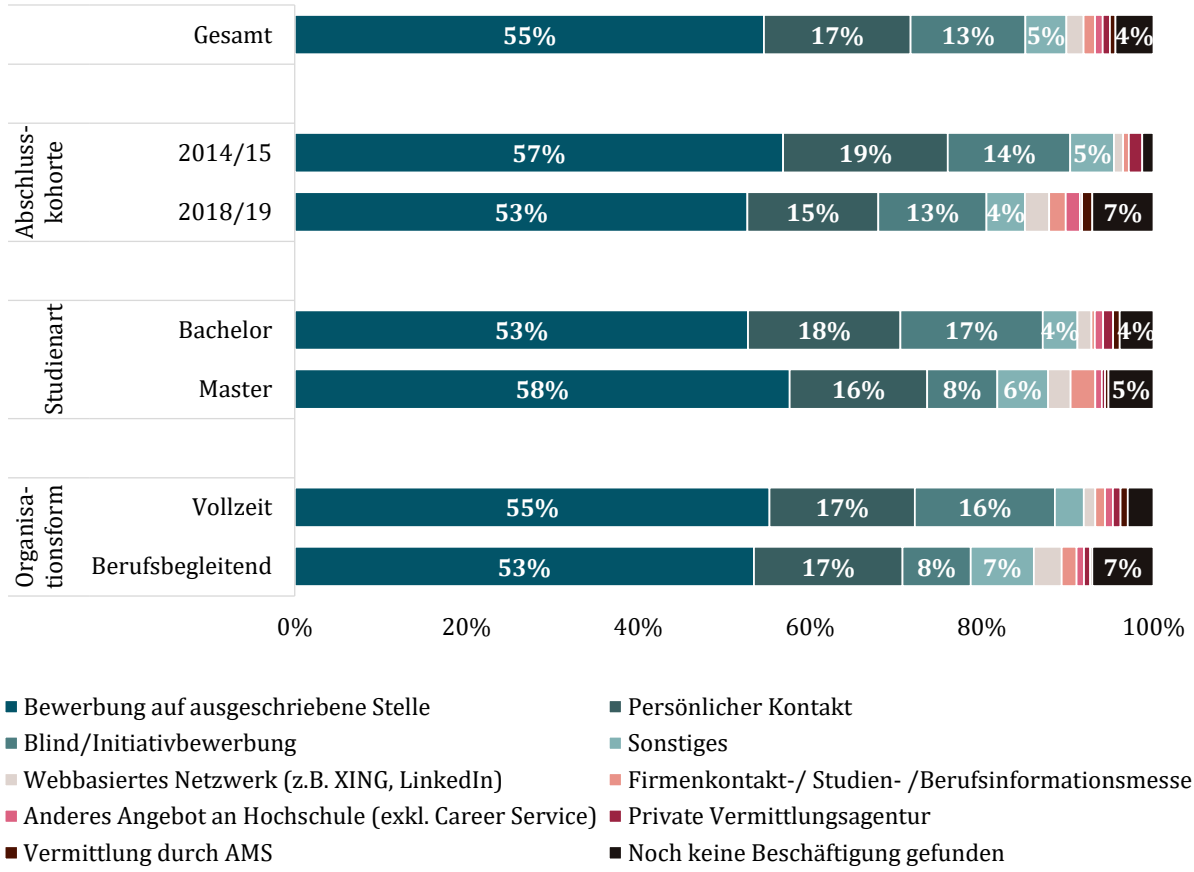
erfolgsbringend genannt wurden (und nicht das vorgelagerte Angebot der Hochschule). Von allen befragten Alumni, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren, gaben 4% an, in ihrer Suche noch nicht erfolgreich gewesen und noch ohne Beschäftigung zu sein (siehe Grafik 49).

Eine recht klare Tendenz zu den erfolgreichen Suchstrategien zeigt sich in den Auswertungen der Fokusgruppen mit Unternehmen in Kapitel 5.2.1: Aus Sicht der ArbeitgeberInnen werden bereits bestehende Kontakte zu Studierenden bzw. AbsolventInnen (z.B. über Praktika oder Kontakt in Lehrveranstaltungen) als zentraler und effektivster Weg der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen beschrieben. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss jedoch beachtet werden, dass die befragten Unternehmen häufig bereits Kontakt bzw. Kooperationen mit Fachhochschulen pflegen und daher nicht die Gesamtheit der in Frage kommenden ArbeitgeberInnen repräsentieren.

Während der persönliche Kontakt aus Sicht der Unternehmen für alle Studiengruppen als wichtigste Rekrutierungsstrategie zu gelten scheint, gibt es relativ große Unterschiede in den erfolgreichen Suchstrategien der AbsolventInnen nach Studiengruppen (siehe Grafik 50). Zudem zeigen sich einige Unterschiede nach Abschlusskohorten, Studienart und Organisationsform – und zwar wie folgt:

Grafik 49 zeigt, dass es größere Unterschiede zwischen den **Abschlusskohorten** bezüglich jener Alumni gibt, die ihren Job über einen persönlichen Kontakt gefunden haben (2014/15 19% vs. 2018/19 15%). Nicht überraschend ist auch, dass aus der jüngeren Kohorte 2018/19 noch mehr Alumni auf Beschäftigungssuche sind und bislang noch keine Stelle gefunden haben als aus der älteren Kohorte 2014/15 (7% vs. 1,3%). AbsolventInnen von **Bachelor- und Masterstudien** bzw. **Vollzeit- und berufsbegleitenden Studien** unterscheiden sich am deutlichsten bei erfolgreichen Initiativbewerbungen: Während 17% der Bachelor bzw. 16% der VollzeitstudienabsolventInnen dadurch einen Job gefunden haben, kommt dies unter AbsolventInnen von Master- und berufsbegleitenden Programmen hingegen nur halb so häufig vor (je 8%). Vor dem Hintergrund, dass Alumni aus berufsbegleitenden Studien solche Bewerbungen auch nur halb so häufig wir ihre KollegInnen verfasst haben, ist dies nicht überraschend (34% vs. 64%; siehe Tabelle 6). Master- haben hingegen nur etwas seltener als BachelorabsolventInnen auch über Initiativbewerbungen Jobs gesucht (46% vs. 58%; siehe Tabelle 6). MasterabsolventInnen scheinen mit dieser Strategie also weniger erfolgreich zu sein, wenn auch unbekannt ist, wie viele Bewerbungen im Schnitt verfasst werden und wie einschlägig diese sind. Dieser Unterschied kann aber auch auf das jeweilige Studienangebot und die dazugehörigen typischen Branchen zurückgeführt werden, denn Initiativbewerbungen sind z.B. unter AbsolventInnen aus Gesundheit und Sozialwesen besonders üblich (74% vs. Ø 53%; siehe Tabelle 6) und auch überdurchschnittlich erfolgreich, wie Grafik 50 zeigen wird (26% vs. Ø 13%). Diese Studiengruppe besteht zu einem Großteil aus Bachelorstudien. Abgesehen von den Initiativbewerbungen fällt beim Vergleich von Vollzeit und berufsbegleitenden Studien auf, dass mehr Alumni berufsbegleitender Studiengänge nach dem Studienabschluss noch auf Beschäftigungssuche sind als jene aus Vollzeitstudien (7% vs. 3%; siehe Grafik 49).

Grafik 49: Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren: Erfolgreiche Suchstrategie nach Abschlusskohorte, Studienart und Organisationsform



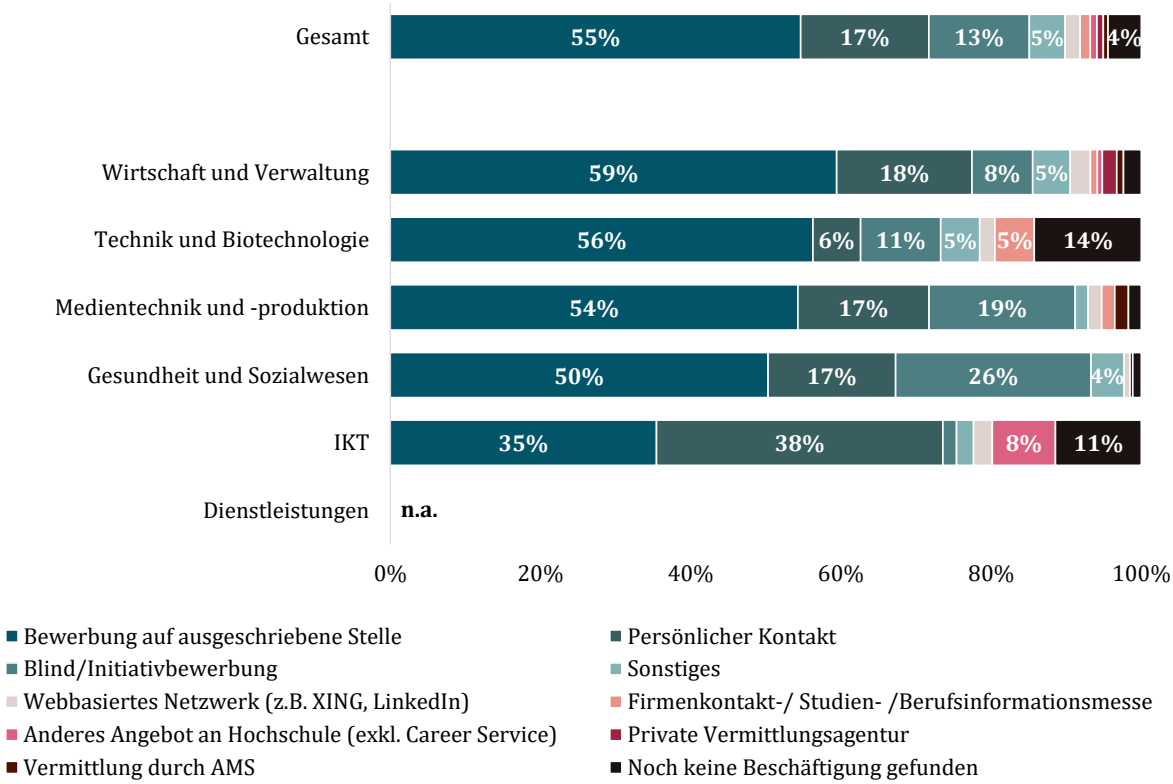
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Wie bereits erwähnt variieren die erfolgreichen Suchstrategien nach dem Studienabschluss zwischen den **Studiengruppen** relativ stark. Während nur für 35% (Grafik 50) der AbsolventInnen aus IKT die Bewerbung auf ausgeschriebenen Stellen zu einem Job geführt hat, sind es in den anderen Studiengruppen zwischen 59% und 50%. Unter IKT-Alumni werden dafür besonders viele Jobs nach dem Studienabschluss auch über persönliche Kontakte erlangt (38%) – eine Strategie, die in den anderen Studiengruppen nur bei 17% oder 18% zum Job führte und in Technik und Biotechnologie sogar nur bei 6%. Initiativbewerbungen führen, wie bereits oben erwähnt, mit einem Viertel (26%) besonders häufig unter Alumni aus Gesundheit und Sozialwesen zur ersten Beschäftigung nach dem Studienabschluss. Auch in Medientechnik und -produktion findet jede fünfte Person (19%) über diesen Weg eine Stelle nach dem Studienabschluss, während Initiativbewerbungen in den anderen Studiengruppen weniger zentral sind. Über Messen und hochschulische Angebote wird zwar generell nicht häufig gesucht, dass diese zu einem Job führen ist wenn, dann in einzelnen Studiengruppen der Fall: Firmenkontakt, Studien- und Berufsinformationsmessen bringen mit 5% am häufigsten Jobsuchenden aus Technik und Biotechnologie eine Beschäftigung und sonstige Angebote der Hochschulen (exkl. Career Service) mit 8% am häufigsten Jobsuchenden aus IKT (siehe Grafik 50).

Auch der Anteil jener, die zwar nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren, aber noch keine passende Stelle gefunden haben, unterscheidet sich nach der Studiengruppe deutlich. Während AbsolventInnen aus Technik und Biotechnologie mit 14% noch am häufigsten auf Jobsuche sind, finden

sich unter jenen aus Medientechnik und -produktion sowie aus Gesundheit und Sozialwesen nur sehr wenige (1,7% bzw. 1,1%; siehe Grafik 50).

Grafik 50: Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren: Erfolgreiche Suchstrategie nach Studiengruppen



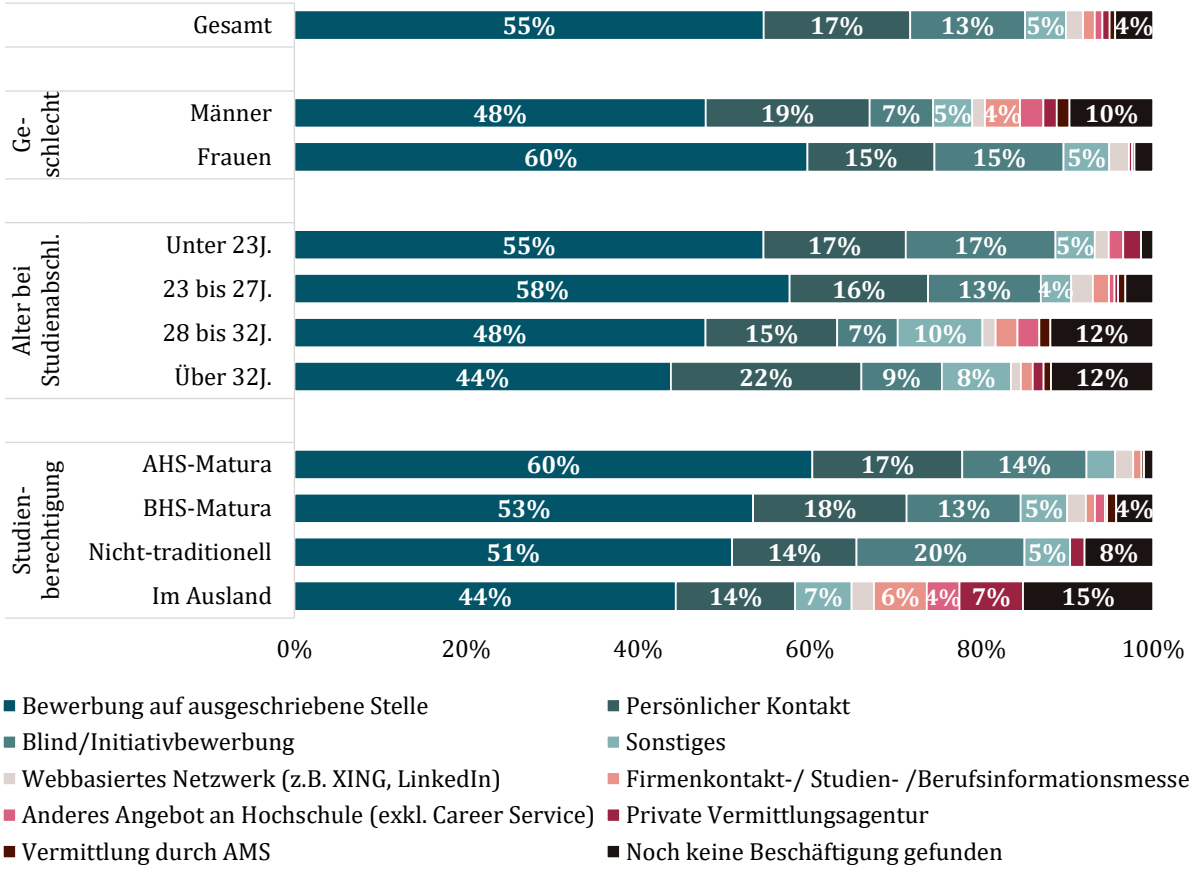
Absteigend sortiert nach den Anteilen an Alumni, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben.
Auf Grund der zu geringen Fallzahl (<30) ist die Studiengruppe „Dienstleistungen“ (v.a. Polizei- und sicherheitsbezogene Studien, Training und Sport) nicht ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Neben studienbezogenen Merkmalen zeigen sich auch nach personenbezogenen Merkmalen unterschiedliche Erfolgswahrscheinlichkeiten einzelner Suchstrategien, wobei insbesondere die Unterschiede zwischen **Männern und Frauen** auch auf den Unterschied in der Studienwahl und den damit verbunden erfolgreichen Suchstrategien zurückzuführen sind (Frauenanteil IKT 16% vs. Gesundheit und Sozialwesen 83%). Frauen bewerben sich häufiger auf ausgeschriebene Stellen (60% vs. 48%) und über Initiativbewerbungen (15% vs. 7%), während unter Männern persönlicher Kontakte (19% vs. 15%) und auch Messen (4% vs. 0,0%) vergleichsweise häufig zu einem Job führen. Analog zur Studiengruppe IKT sowie Technik und Biotechnologie (Frauenanteil 16% bzw. 22%) finden sich unter Männern auch viel häufiger Alumni, die noch keinen Job gefunden haben, obwohl sie auf der Suche sind (10% vs. 2,2%; siehe Grafik 51).

In Abhängigkeit des **Alters** bei Studienabschluss zeigt Grafik 51, dass der Anteil sowohl an erfolgreichen Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen als auch Initiativbewerbungen mit zunehmendem Alter zurückgeht. Zwar werden mit steigendem Alter generell auch weniger häufig Initiativbewerbungen versendet, doch bewerben sich alle Altersgruppen ähnlich häufig auf ausgeschrieben Stellen (siehe Tabelle 7). Die vergleichsweise älteren Alumni bekommen ihren ersten Job nach Studienabschluss häufiger über sonstige Wege als ihre jüngeren KollegInnen (siehe Grafik 51).

Der Blick auf die Art der **Studienberechtigung** zeigt, dass AHS-AbsolventInnen häufiger über Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen einen Job finden als jene mit ausländischer Studienberechtigung. Initiativbewerbungen führen unter Alumni mit inländischer Studienberechtigung zwischen 13% und 20% zu einem Job, während dies keiner/m der Befragten mit einem Schulabschluss (o.Ä.) aus dem Ausland einen Job brachte[21], und das obwohl die Hälfte dieser Beschäftigungssuchenden auch Initiativbewerbungen versendet hat (55%; siehe Tabelle 7). Stattdessen finden AbsolventInnen, die mit einer ausländischen Studienberechtigung das NÖ-FH-Studium aufgenommen haben, Jobs vergleichsweise häufig über Messen (6%), hochschulische Angebote (4%) und private Vermittlungsagenturen (7%). Alumni mit ausländischer Studienberechtigung sind aber auch doppelt so häufig noch auf Beschäftigungssuche als jene mit österreichischer Studienberechtigung (15% vs. 8% bis 1,1%; siehe Grafik 51).

Grafik 51: Nur AbsolventInnen, die nach dem Studienabschluss auf Beschäftigungssuche waren: Erfolgreiche Suchstrategie nach Geschlecht, Alter bei Studienabschluss und Art der Studienberechtigung



Auf Grund der zu geringen Fallzahl (<30) ist das Geschlecht„Divers“ nicht ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

[21] Bei den Befragten mit Schulabschluss im Ausland handelt es sich jedoch um eine sehr kleine Befragtengruppe.

4.4 Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

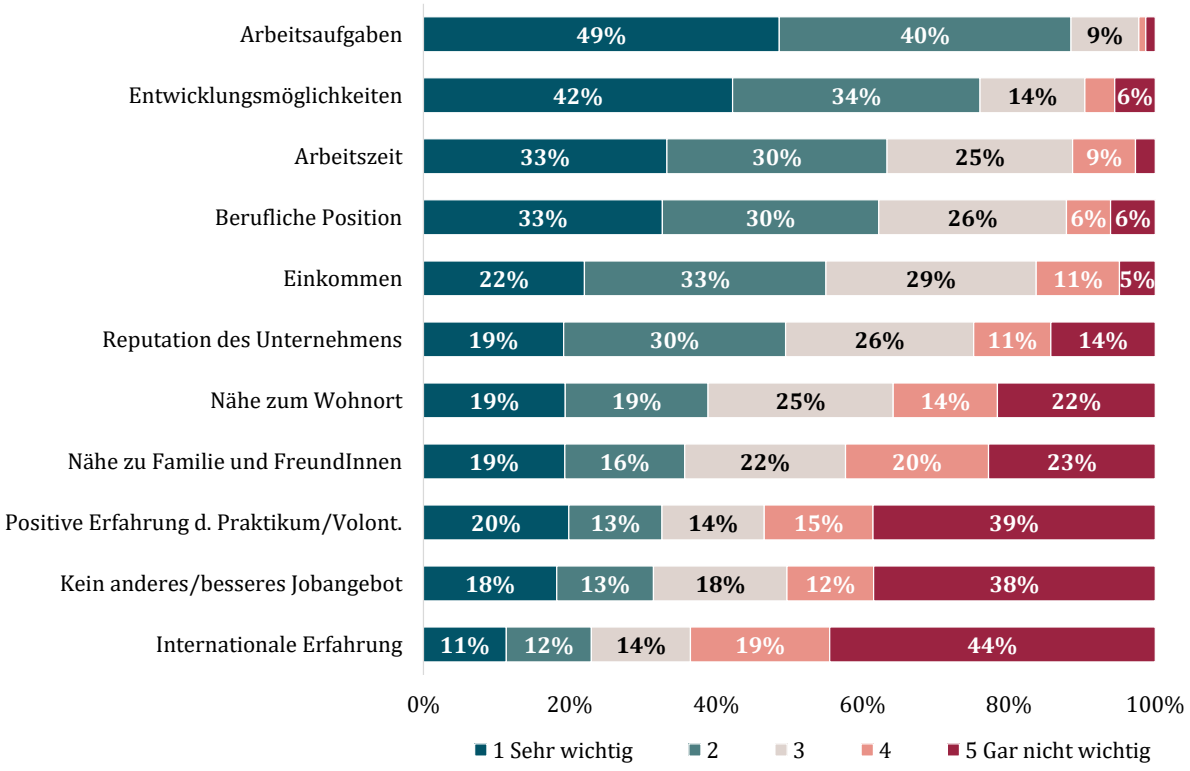
Nur AbsolventInnen, die nach dem FH-Studienabschluss eine neue oder andere berufliche Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) aufgenommen haben.
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.[22]

AbsolventInnen, die nach dem FH-Studienabschluss eine neue oder andere berufliche Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) aufgenommen haben, wurden nach Gründen für die Wahl dieser Erwerbstätigkeit befragt (*„Aus welchen Gründen haben Sie sich für diese Stelle entschieden?“*). Dabei konnten sie verschiedene Gründe auf einer fünfstufigen Antwortskala von 1 „Sehr wichtig“ bis 5 „Gar nicht wichtig“ bewerten.

In Grafik 52 sind die abgefragten Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit sowie ihre Bewertungen dargestellt. Die Arbeitsaufgaben im Job wurden am häufigsten als sehr wichtig (1) oder eher wichtig (2) für die Wahl der Tätigkeit genannt (gerundet 88%), gefolgt von den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (gerundet 76%). Das Ausmaß sowie die Lage und Flexibilität der Arbeitszeit (gerundet 63%), die berufliche Position (gerundet 62%) ist für knapp zwei Drittel und das Einkommen (gerundet 55%) sowie die Reputation des Unternehmens (gerundet 49%) für rund die Hälfte der Alumni mitentscheidend. Für immerhin etwas mehr als ein Drittel sind die Nähe zum Wohnort bei Studienabschluss (gerundet 39%) und jene zu Familie und FreundInnen (gerundet 36%), sowie positive Erfahrungen im Zuge eines absolvierten Praktikums oder Volontariats (gerundet 33%) (sehr) wichtig. Am seltensten wurden der Wunsch, internationale Erfahrung zu sammeln (gerundet 23%), und keine anderen oder besseren Jobalternativen (gerundet 31%) als Gründe für die Wahl eines Jobs genannt.

[22] Da im KOAB nur eine Untergruppe der AbsolventInnen dazu befragt wurde, ist die Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten in den folgenden Auswertungen nicht inkludiert.

Grafik 52: Nur Alumni mit neuer beruflicher Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) nach Studienabschluss: Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluss

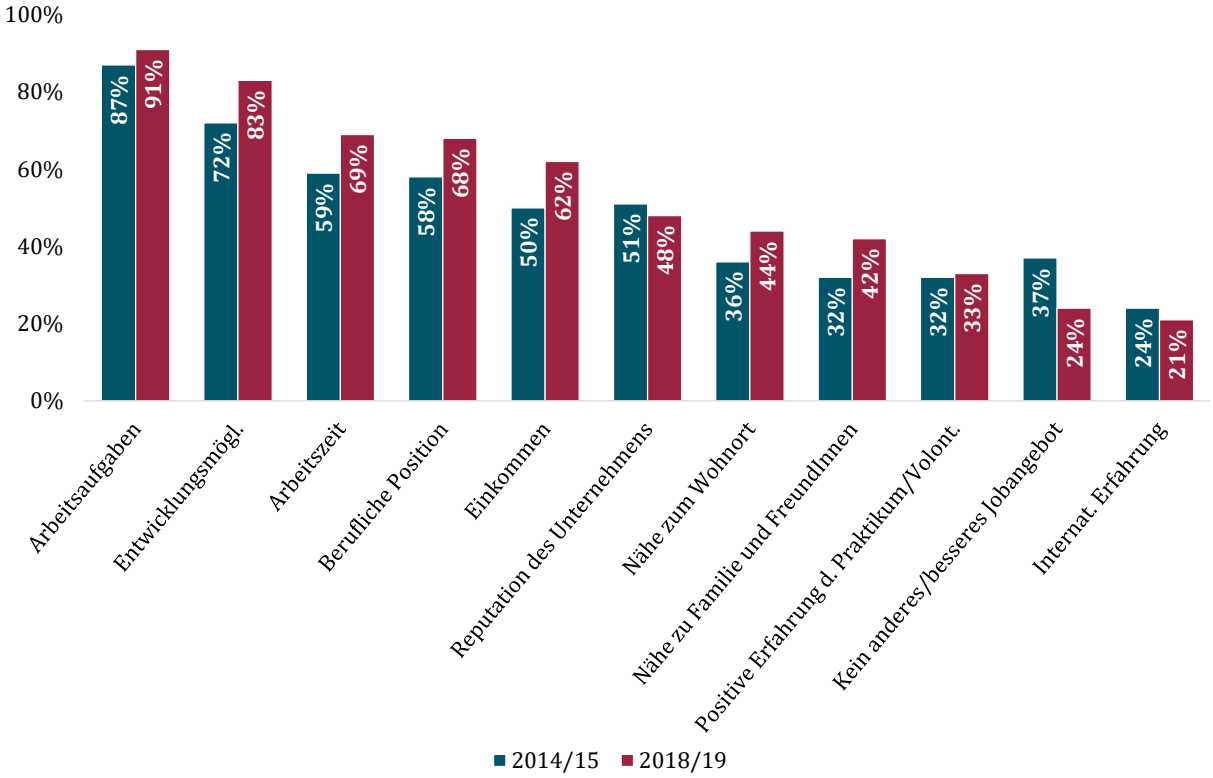


Absteigend sortiert nach den Anteilen jener Alumni, für die der jeweilige Grund für die Wahl der ersten beruflichen Tätigkeit (sehr) wichtig war (Kategorie 1 und 2).
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Zwischen den **Abschlusskohorten 2014/15 und 2018/19** zeigt sich der größte Unterschied bei den Gründen für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit hinsichtlich der Jobalternativen. Mehr als ein Drittel (37%) der Alumni aus 2014/15 gibt an keine andere oder bessere Jobmöglichkeit gehabt zu haben, während dies 2018/19 mit nur einem Viertel (24%) deutlich seltener der Fall war.[23] Für AbsolventInnen, die erst ein Jahr vor der Befragung ihr Studium abgeschlossen haben (2018/19), waren ‚stattdessen' berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitszeit, die berufliche Position, das Einkommen sowie die Nähe zum Wohnort, der Familie und FreundInnen häufiger entscheidungsrelevant als für Alumni, deren Studienabschluss länger zurück liegt (2014/15; siehe Grafik 53).

[23] Dieser Unterschied bleibt in ähnlich hohem Ausmaß bestehen, auch wenn die Kohorte 2014/15 der FH St. Pölten *nicht* mit ausgewertet werden würde – die Differenz ist also nicht auf den Vergleich unterschiedlicher Gruppen (2014/15 drei FHs, 2018/19 nur zwei FHs) zurückzuführen.

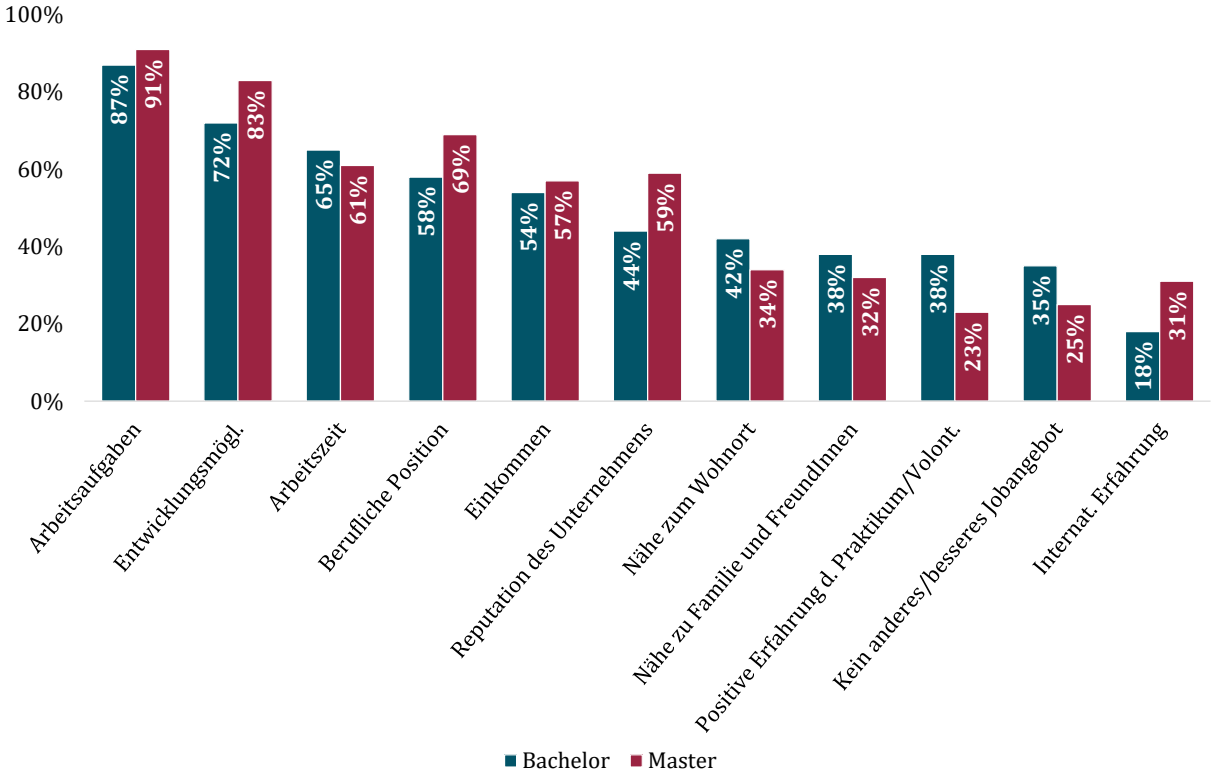
Grafik 53: Nur Alumni mit neuer beruflicher Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) nach Studienabschluss: Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluss nach Abschlusskohorten



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, für die der jeweilige Grund für die Wahl der ersten beruflichen Tätigkeit (sehr) wichtig war (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Auch **BachelorabsolventInnen** nehmen ihre erste Berufstätigkeit nach dem Studienabschluss häufiger aufgrund mangelnder Alternativen auf als **MasterabsolventInnen** (35% vs. 25%). Darüber hinaus werden vorab gesammelte positive Berufserfahrung im Rahmen eines Praktikums oder Volontariats sowie die Nähe zum Wohnort (bei Studienabschluss) und jene zu Familie und FreundInnen wurden von Bacheloralumni etwas häufiger genannt. Masteralumni finden hingegen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Position, die Reputation des Unternehmens und internationale Erfahrung häufiger wichtig für die Jobentscheidung als Bacheloralumni. (siehe Grafik 54).

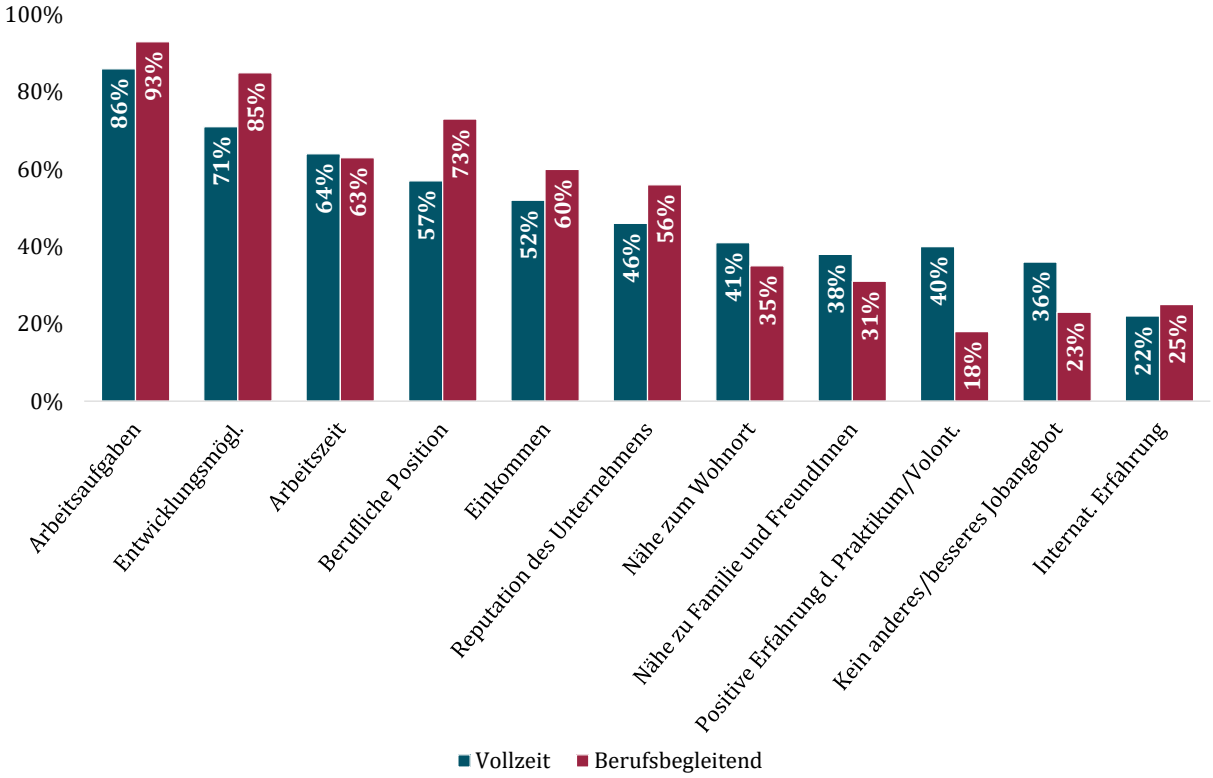
Grafik 54: Nur Alumni mit neuer beruflicher Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) nach Studienabschluss: Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluss nach Studientyp



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, für die der jeweilige Grund für die Wahl der ersten beruflichen Tätigkeit (sehr) wichtig war (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Zwischen AbsolventInnen aus **Vollzeit- und berufsbegleitenden Studien** zeigen sich zum Teil größere Unterschiede. Insbesondere die Arbeitsaufgaben, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die berufliche Position, das Einkommen und die Reputation des Unternehmens ist für Alumni berufsbegleitender Studien deutlich häufiger (sehr) wichtig bei der Jobwahl als für Vollzeitalumni. Positive Erfahrungen im Zuge absolvierter Praktika oder Volontariate sowie die Schwierigkeit einen anderen oder besseren Job zu finden, beeinflussen die Wahl der Erwerbstätigkeit von Vollzeitalumni hingegen häufiger (siehe Grafik 55).

Grafik 55: Nur Alumni mit neuer beruflicher Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) nach Studienabschluss: Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluss nach Organisationsform



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, für die der jeweilige Grund für die Wahl der ersten beruflichen Tätigkeit (sehr) wichtig war (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Die Unterschiede nach Studienart sowie Organisationsform sind zum Teil auch auf Unterschiede in den **Studiengruppen** und soziodemografischen Merkmalen zurückzuführen. Tabelle 8 zeigt etwa, dass für AbsolventInnen aus Gesundheit und Sozialwesen, die größtenteils ein Vollzeitstudium absolviert haben und überwiegend Frauen sind, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (64% vs. Ø 76%), die Reputation des Unternehmens (32% vs. Ø 49%) und internationale Erfahrung zu sammeln (5% vs. Ø 23%) deutlich seltener wichtig für ihre Jobentscheidung ist als für Alumni anderer Studiengruppen. Stattdessen nehmen die Arbeitszeit (71% vs. Ø 63%) und das Einkommen (66% vs. Ø 55%) eine überdurchschnittlich wichtige Rolle ein und auch mangelnde Jobalternativen sind vergleichsweise häufig mitausschlaggebend (40% vs. Ø 31%). Internationale Erfahrung sammeln zu können, ist für Alumni aus Technik und Biotechnologie bei der Wahl des Jobs nach Studienende besonders relevant (36% vs. Ø 23%). AbsolventInnen dieser Studiengruppe haben der Registerdatenanalyse des Arbeitsmarktstatus in Kapitel 3.2.3 zufolge ein halbes Jahr nach Studienabschluss auch am häufigsten einen Hauptwohnsitz außerhalb Österreichs und sind damit offenbar auch im Ausland erwerbstätig (15%; siehe Grafik 10 auf S.30).

Tabelle 8: Nur Alumni mit neuer beruflicher Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) nach Studienabschluss: Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluss nach Studiengruppen

	Arbeitsaufgaben	Entwicklungsmögl.	Arbeitszeit	Berufliche Position	Einkommen	Reputation des Unternehmens	Nähe zum Wohnort	Nähe zu Familie und FreundInnen	Positive Erfahrung d. Praktikum/Volontariat	Kein anderes/besseres Jobangebot	Internat. Erfahrung
Gesamt	88%	76%	63%	62%	55%	49%	39%	36%	33%	31%	23%
Studiengruppen											
Medientechnik und -produktion	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Wirtschaft und Verwaltung	89%	80%	58%	65%	51%	55%	41%	35%	32%	25%	23%
Technik und Biotechnologie	86%	83%	61%	65%	60%	57%	34%	37%	33%	30%	36%
IKT	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gesundheit und Sozialwesen	89%	64%	71%	62%	66%	32%	40%	36%	38%	40%	5%
Dienstleistungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

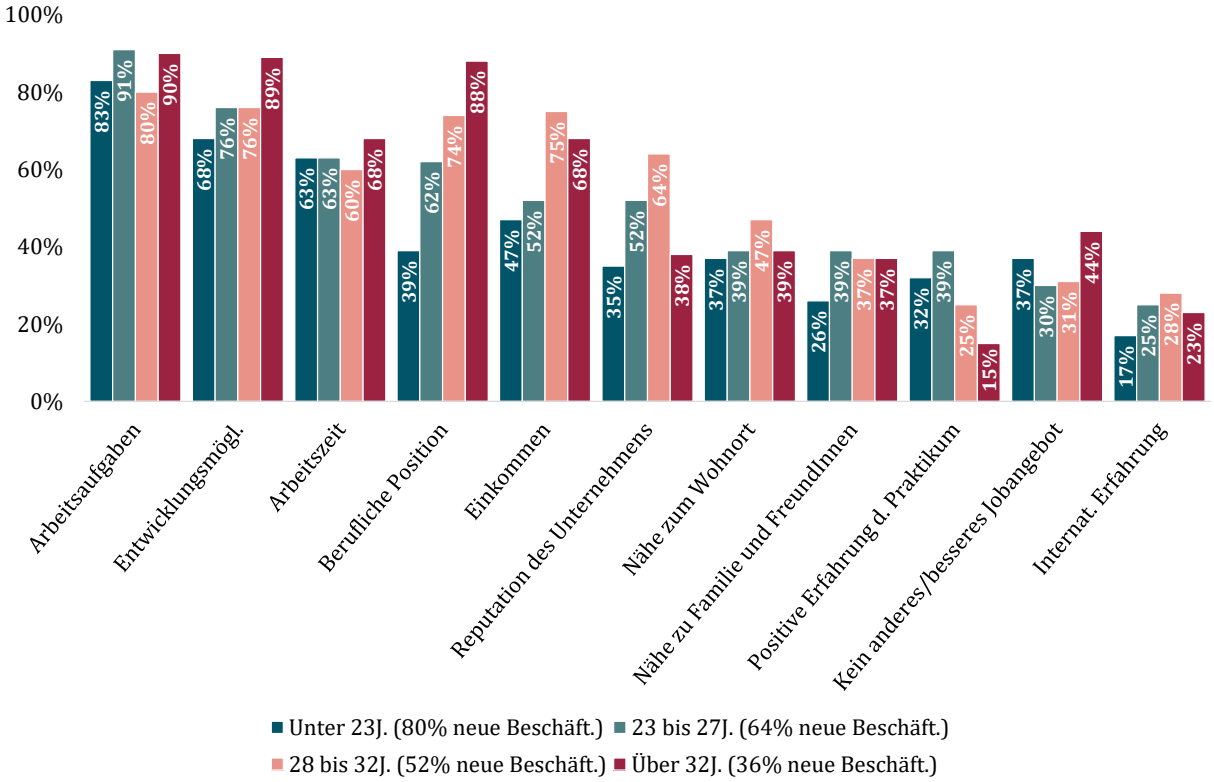
n.a.: Für Fallzahlen < 30 sind keine Werte ausgegeben.
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, für die der jeweilige Grund für die Wahl der ersten beruflichen Tätigkeit (sehr) wichtig war (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Einzelne Motive für die Wahl der Erwerbstätigkeit nach dem Studienabschluss variieren auch sichtlich nach **soziodemografischen Merkmalen** wie etwa dem Alter bei Studienende (siehe Grafik 56) oder dem Geschlecht (siehe Tabelle 9).

Vor allem die Relevanz der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Position sowie des Einkommens steigt mit zunehmendem **Alter bei Studienende**. Die Reputation des Unternehmens wird zwar auch mit höherem Alter wichtiger und gilt bei zwei Drittel der 28- bis 32-Jährigen als (sehr) wichtig, doch fällt dieser Anteil dann bei der ältesten Gruppe (bei Studienabschluss über 32-Jährige) wieder stark, und zwar auf 38%. Ein umgekehrter Trend zeigt sich hinsichtlich der Bedeutung positiver Erfahrungen in einem bereits absolvierten Praktikum oder Volontariat: Mit zunehmendem Alter verlieren diese Erfahrungen an Bedeutung für die erste Jobentscheidung nach Studienabschluss. Mit mangelnden Jobalternativen sind vor allem die jüngste (<23J.) und älteste (>32J.) Gruppe der Alumni bei Studienabschluss konfrontiert (siehe Grafik 56).

Bei der Interpretation dieser Werte ist jedoch zu beachten, dass bei den unter 23-Jährigen (bei Studienende) sehr viele (80%) einen neuen oder anderen Job aufgenommen haben, dies jedoch mit zunehmendem Alter seltener wird und bei den über 32-Jährigen nur mehr auf 36% zutrifft (siehe Grafik 56). Auch jene, die sich zwar nach dem Abschluss auf Beschäftigungssuche begeben haben, aber bislang nicht fündig wurden, sind hier nicht inkludiert (dies betrifft vor allem die Kohorte 2018/19, vergleichsweise ältere AbsolventInnen, und besonders häufig Alumni aus IKT und Technik; siehe Grafik 49, Grafik 50 und Grafik 51 auf S.86ff).

Grafik 56: Nur Alumni mit neuer beruflicher Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) nach Studienabschluss: Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluss nach dem Alter bei Studienende



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, für die der jeweilige Grund für die Wahl der ersten beruflichen Tätigkeit (sehr) wichtig war (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Wenn es nach **Geschlecht** Unterschiede in den Motiven gibt, so zeigen sich tendenziell klassische Rollenzuschreibungen: Männern sind die berufliche Entwicklungsmöglichkeit (81% vs. 72%), das Einkommen (62% vs. 52%), die Reputation des Unternehmens (58% vs. 42%) und internationale Erfahrung (34% vs. 15%) häufiger wichtig, während es für Frauen die Arbeitszeit (67% vs. 55%) und die Nähe zum Wohnort bei Studienende (42% vs. 33%) sind. Nach der höchsten formalen **Bildung der Eltern** sind folgende Unterschiede bemerkenswert: Die berufliche Entwicklungsmöglichkeit (66% vs. Ø 76%), die Position (55% vs. Ø 62%) und das Einkommen (44% vs. Ø 55%) sind für Alumni, deren Eltern bereits einen Hochschulabschluss haben, weniger relevant als für ihre KollegInnen. Für Alumni mit Eltern ohne Matura (also z.B. höchstens einem Pflichtschul-, Lehr- oder BMS-Abschluss) ist internationale Erfahrung zu sammeln vergleichsweise selten relevant (18% vs. Ø 23%). Nach **Art der Studienberechtigung** unterscheiden sich in erster Linie jene mit nicht-traditioneller Berechtigung von jenen mit AHS- oder BHS-Matura: Für AbsolventInnen, die über einen nicht-traditionellen Bildungsweg an die Fachhochschule gekommen sind, sind Einkommen (70% vs. Ø 55%), die Nähe zu Familie und Freundinnen (51% vs. Ø 36%) sowie mangelnde Jobalternativen (42% vs. Ø 31%) überdurchschnittlich häufig entscheidend für die erste Jobwahl. Der Wunsch nach internationaler Erfahrung ist hingegen seltener präsent als bei ihren KollegInnen (12% vs. Ø 23%). AbsolventInnen mit neuem Job nach

Studienabschluss und mit nicht-traditioneller Studienberechtigung (Ø 29,7J.) sind im Schnitt aber auch um etwa 4 Jahre älter als jene mit AHS- (Ø 25,9J.) bzw. BHS-Matura (Ø 25,6J.).

Zwischen AbsolventInnen, die während oder nach dem Studium bereits **Auslandserfahrung** gesammelt haben, gibt es den größten Unterschied hinsichtlich des Wunsches nach internationaler Erfahrung im Job. Für nahezu die Hälfte derjenigen, die im Ausland waren, war es auch bei der ersten Jobwahl sehr wichtig internationale Erfahrung sammeln zu können (46%). Vergleichsweise selten ist dies für Alumni ohne Auslandserfahrung seit Studienbeginn wichtig (12%). Für diese Alumni sind stattdessen die Nähe zum Wohnort bei Studienende (43% vs. 28%) und zu Familie bzw. FreundInnen (40% vs. 26%), sowie die Arbeitszeit (68% vs. 52%) bedeutender.

Tabelle 9: Nur Alumni mit neuer beruflicher Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit) nach Studienabschluss: Gründe für die Wahl der ersten Erwerbstätigkeit nach Abschluss nach soziodemografischen Merkmalen

	Arbeitsaufgaben	Entwicklungsmögl.	Arbeitszeit	Berufliche Position	Einkommen	Reputation des Unternehmens	Nähe zum Wohnort	Nähe zu Familie und FreundInnen	Positive Erfahrung d. Praktikum/Volontariat	Kein anderes/besseres Jobangebot	Internat. Erfahrung
Gesamt	88%	76%	63%	62%	55%	49%	39%	36%	33%	31%	23%
Geschlecht											
Männer	88%	81%	55%	63%	62%	58%	33%	36%	30%	29%	34%
Frauen	88%	72%	67%	59%	52%	42%	42%	34%	35%	36%	15%
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Höchster Bildungsstand der Eltern											
Ohne Matura	86%	79%	63%	61%	60%	46%	39%	37%	33%	32%	18%
Matura	93%	79%	63%	66%	59%	51%	39%	32%	38%	29%	28%
Hochschule	85%	66%	62%	55%	44%	49%	40%	38%	28%	38%	26%
Studienberechtigung											
AHS-Matura	87%	72%	59%	56%	56%	49%	39%	31%	34%	36%	22%
BHS-Matura	89%	77%	66%	65%	52%	49%	39%	34%	30%	27%	21%
Nicht-traditionelle Studienberechtigung	93%	73%	68%	62%	70%	38%	45%	51%	40%	42%	12%
Studienberechtigung im Ausland	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Auslandserfahrung während oder nach dem Studium											
Ja	91%	82%	52%	60%	54%	56%	28%	26%	36%	30%	46%
Nein	87%	74%	68%	63%	55%	47%	43%	40%	31%	32%	12%

n.a.: Für Fallzahlen < 30 sind keine Werte ausgegeben.
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, für die der jeweilige Grund für die Wahl der ersten beruflichen Tätigkeit (sehr) wichtig war (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Exkl. AbsolventInnen, die sich in erster Linie auf ein weiteres Studium konzentriert haben.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.5 Karrieresprung durch das Studium?

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Nur AbsolventInnen, die bereits während des NÖ-FH-Studiums erwerbstätig waren:

- Vollzeitbeschäftigung (>= 35h/Woche; inkl. Selbständigkeit)
- Teilzeitbeschäftigung (< 35h/Woche; inkl. Selbständigkeit)
- Nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten (z.B. Nebentätigkeit, Gelegenheitsjob, geringfügige Beschäftigung).

Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.

Insbesondere an Fachhochschulen stellt das berufsbegleitende Studienangebot eine Möglichkeit der beruflichen Weiter- bzw. Fortbildung parallel zur Erwerbstätigkeit dar. 47% aller befragten Alumni haben ein solches FH-Studium abgeschlossen. Doch auch unter den 53%, die ein Vollzeitstudium absolviert haben, gaben 66% an während des Studiums in irgendeiner Form erwerbstätig gewesen zu sein (exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten[24]).

In diesem Kapitel wird erörtert, inwieweit sich durch oder bald nach dem Studienabschluss ein Karrieresprung in der bereits während des Studiums bestehenden Erwerbstätigkeit ergeben hat. Die AbsolventInnen konnten Verbesserungen in verschiedenen Bereichen ihrer beruflichen Tätigkeit angeben. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass diese Verbesserungen stets in Relation zur Ausgangslage, also der Erwerbstätigkeit während des Studiums, zu sehen sind. Alumni, die z.B. eine Verbesserung des Einkommens angeben, könnten weiterhin ein geringeres Gehalt beziehen als andere Alumni ohne einen solchen Karrieresprung, weil die Ausgangslage (Einkommen des Jobs während des Studiums) eine andere war.

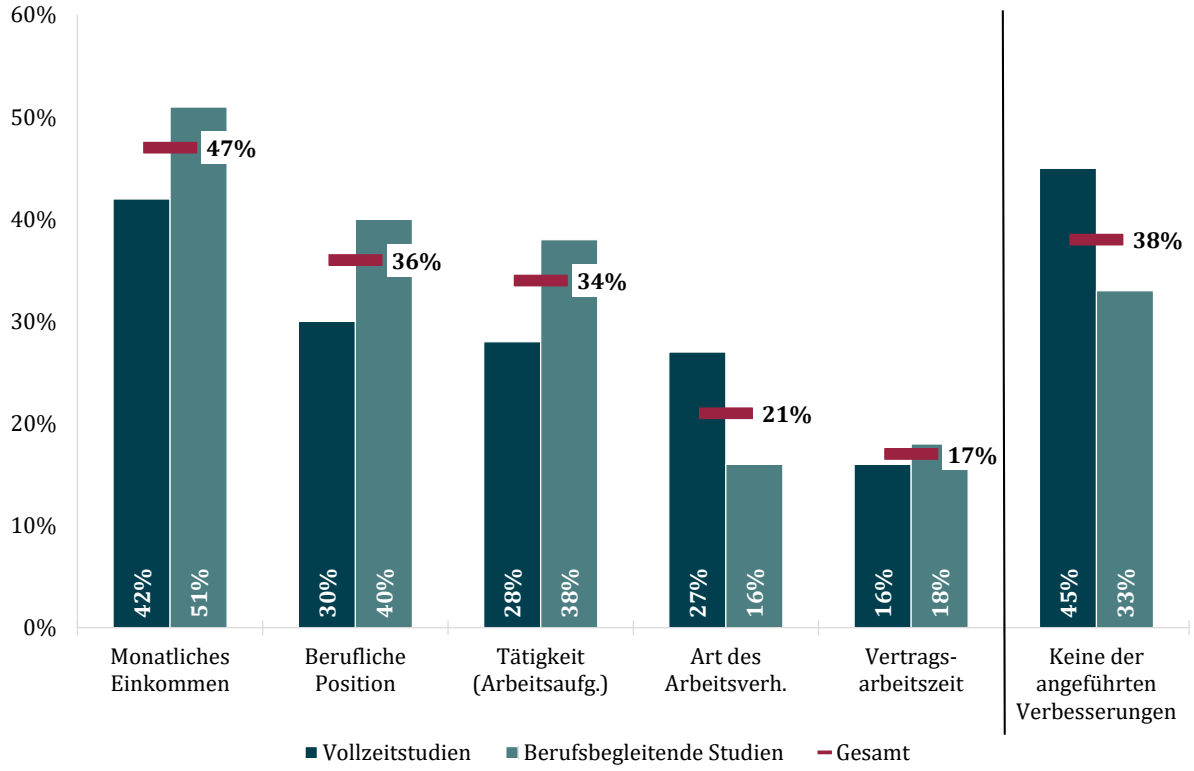
Die nachfolgenden Auswertungen basieren auf einer Selbsteinschätzung der Befragten, ob sich durch das Studium an der Fachhochschule eine Verbesserung hinsichtlich jener Erwerbstätigkeit, die sie bereits während des Studiums ausgeübt haben, ergeben hat. Die Liste umfasst die folgenden Möglichkeiten, wobei die Nennung mehrerer Antworten möglich war:

- Ja, die berufliche Position hat sich verbessert (z.B. Beförderung, Übernahme von Leitungsfunktionen)
- Ja, die Art des Arbeitsverhältnisses hat sich verbessert (z.B. Entfristung, Anstellung)
- Ja, die Vertragswochenarbeitszeit hat sich verbessert
- Ja, das monatliche Einkommen hat sich verbessert
- Ja, die hauptsächliche Tätigkeit (Arbeitsaufgabe) hat sich verbessert
- Nein, es hat sich keine der angeführten Verbesserungen ergeben

[24] Wird die Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten miteinberechnet, so haben 56% der Befragten ein Vollzeit- und 44% ein Teilzeitstudium abgeschlossen, und 68% der Alumni von Vollzeitstudien gaben an, während des Studiums erwerbstätig gewesen zu sein.

Etwas mehr als die Hälfte der AbsolventInnen von Vollzeitstudien und zwei Drittel jener aus berufsbegleitenden Studien (exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten) gaben *eine* Verbesserung im bereits bestehenden Job durch den Studienabschluss an (*keine der angeführten* Verbesserungen VZ: 45% bzw. BB: 33%). Mit 42% der Alumni aus Vollzeit- und 51% jener aus berufsbegleitenden Programmen wird am häufigsten berichtet, dass das Einkommen gestiegen ist. Dieser Unterschied nach Vollzeit und berufsbegleitenden Studien zeigt sich auch in den meisten anderen genannten Arten des Karrieresprungs. Lediglich Verbesserungen in der Art des Arbeitsverhältnisses – etwa durch Entfristung oder Anstellung – stellten sich bei AbsolventInnen aus Vollzeitstudien häufiger ein als bei ihren KollegInnen mit berufsbegleitendem Studium (VZ: 27% vs. BB: 16% siehe Grafik 57).

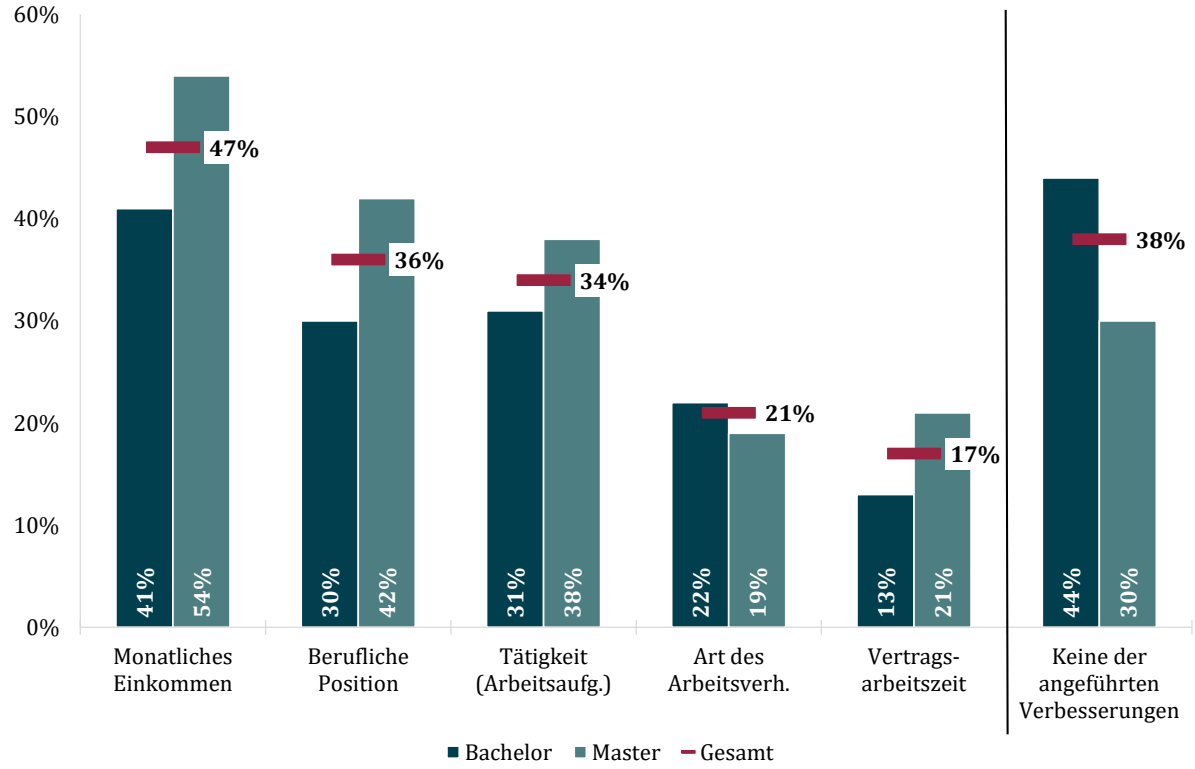
Grafik 57: Karrieresprung: Subjektive Einschätzung zu einzelnen Verbesserungen durch den Studienabschluss nach Organisationform (nur Alumni, die während des Studiums erwerbstätig waren; Achsenausschnitt bis 60%)



Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die angeben, dass sich die jeweilige Verbesserung ergeben hat (bzw. keine).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Ein ähnliches Bild zeigt sich nach der **Studienart**, wo AbsolventInnen der (größtenteils berufsbegleitenden) Masterstudien häufiger von einem Karrieresprung berichten als jene der Bachelorstudien (Grafik 58).

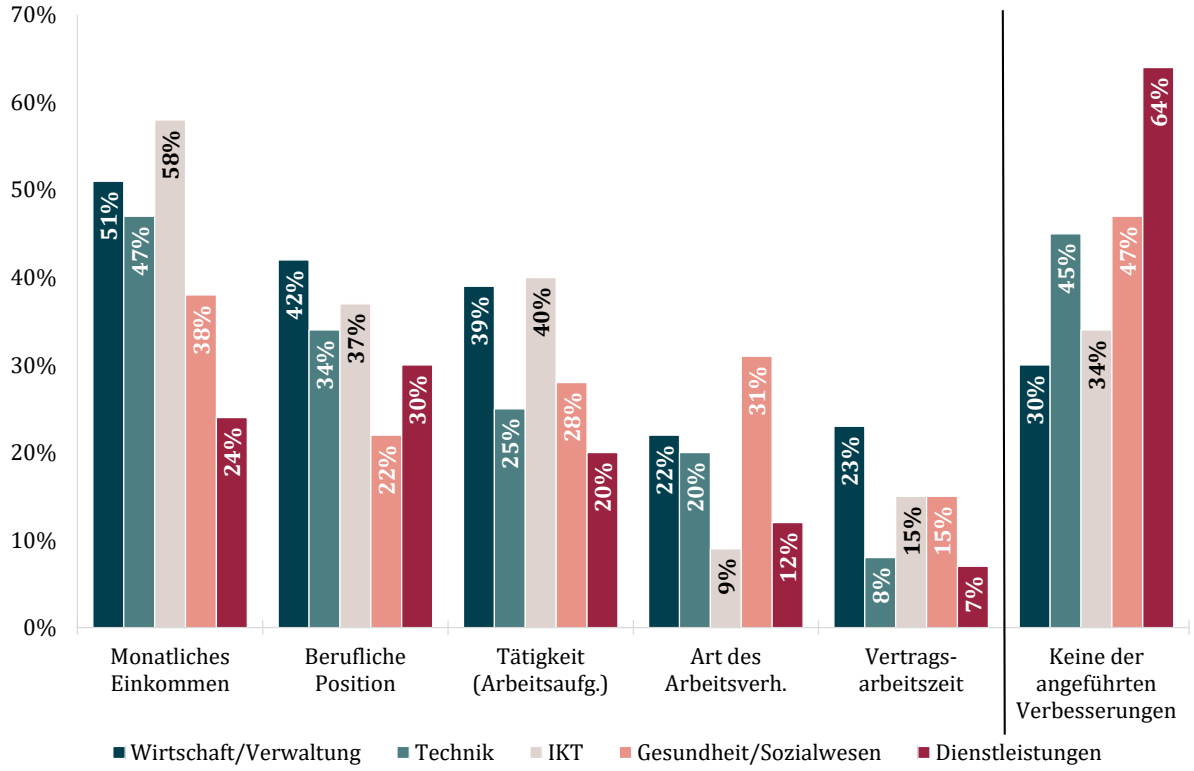
Grafik 58: Karrieresprung: Subjektive Einschätzung zu einzelnen Verbesserungen durch den Studienabschluss nach Studienart (nur Alumni, die während des Studiums erwerbstätig waren; Achsenausschnitt bis 60%)



Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die angeben, dass sich die jeweilige Verbesserung ergeben hat (bzw. keine).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Einkommenssteigerungen werden am häufigsten in den **Studiengruppen** „IKT“ (58%) und „Wirtschaft und Verwaltung“ (51%) erwähnt und am seltensten in den Studiengruppen „Gesundheit und Sozialwesen“ (38%) sowie „Dienstleistungen“ (24%), zu denen sicherheits- bzw. sportbezogene Studienrichtungen zählen. Knapp zwei Drittel der Studiengruppe „Dienstleistungen“ berichten über keinerlei der angeführten Verbesserungen (siehe Grafik 59).

Grafik 59: Karrieresprung nach Studiengruppen (nur Alumni, die während des Studiums erwerbstätig waren; Achsenausschnitt bis 70%)



Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die angeben, dass sich die jeweilige Verbesserung ergeben hat (bzw. keine).
Die Studiengruppe „Medientechnik und -produktion" ist aufgrund der zu geringen Fallzahl (<30) nicht ausgewiesen.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

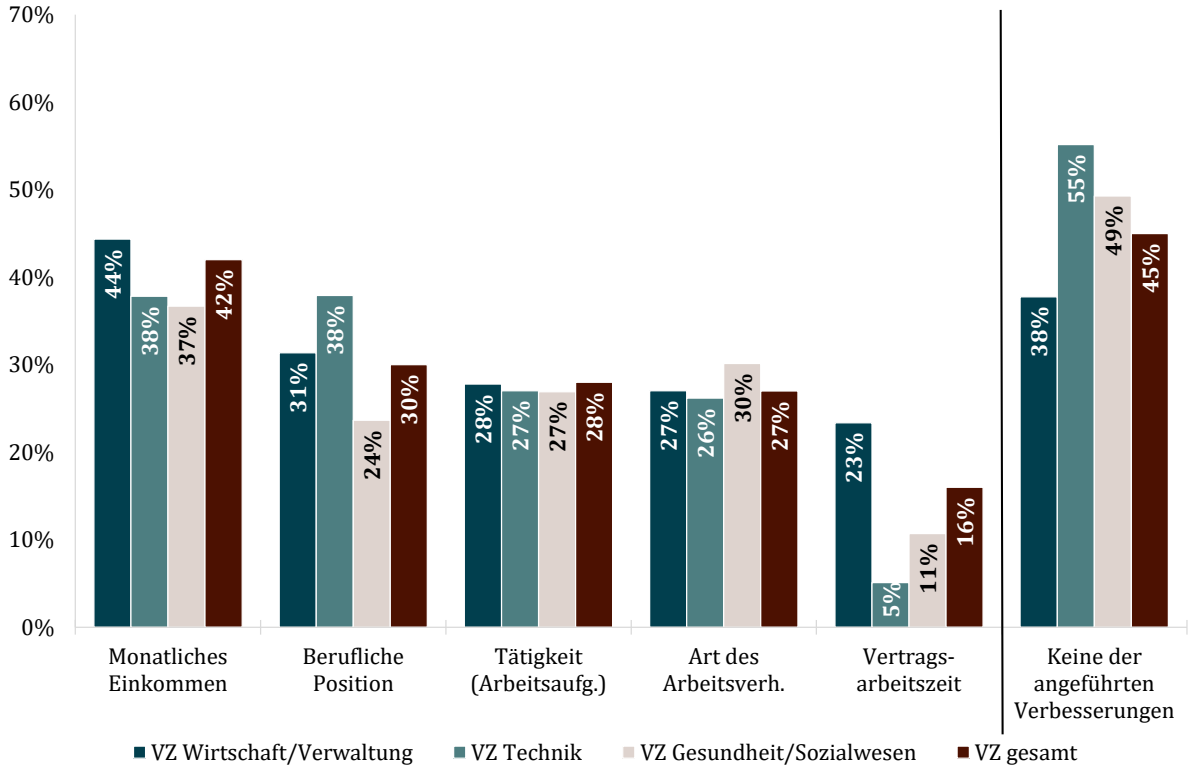
Bei der Unterteilung der Studiengruppen nach Vollzeitstudien und berufsbegleitenden Studien zeigt sich, dass zwischen den **Vollzeit-Studiengruppen** – abgesehen von den eher selten genannten Verbesserungen in der Vertragsarbeitszeit – keine sehr großen Unterschiede hinsichtlich eines Karrieresprungs bestehen (ausgewiesen sind nur jene Studiengruppen mit einer Fallzahl > 30; siehe Grafik 60).

Ein anderes Bild ergibt sich hingegen bei der Darstellung der **berufsbegleitenden Studiengruppen**: Während 75% der AbsolventInnen berufsbegleitender Wirtschaftsstudien von Verbesserungen berichten (*keine der genannten* Verbesserungen: 25%) und alle Formen des Karrieresprungs im Vergleich mit den anderen Studiengruppen häufig genannt werden, ist dies unter Alumni aus dem Dienstleistungsbereich nicht der Fall (siehe Grafik 61). Die Unterschiede könnten zum einen daraus resultieren, dass berufsbegleitende Studien unterschiedliche Personengruppen anziehen und diese je nach Alter und Berufsposition wahrscheinlicher einen Karrieresprung erfahren – oder nicht. AbsolventInnen aus dienstleistungsbezogenen Studien (BB) sind beispielsweise bei Studienende um 16 Jahre älter als der Durchschnitt (48,2J. vs. Ø 32,2J.) und jene aus Wirtschaft oder Technik vergleichsweise jung (berufsbegleitend: 29,3J. bzw. 28,3J.).[25] Die Auswertung der Registerdaten in

[25] Zum Vergleich: Das Durchschnittsalter der AbsolventInnen aus Vollzeit-Studienprogrammen beträgt 24,1 Jahre bei Studienende. Die einzelnen Studiengruppen bewegen sich zwischen durchschnittlich 23,4 und 25,4 Jahren und sind somit hinsichtlich des Alters wesentlich homogener als die AbsolventInnen berufsbegleitender Studien.

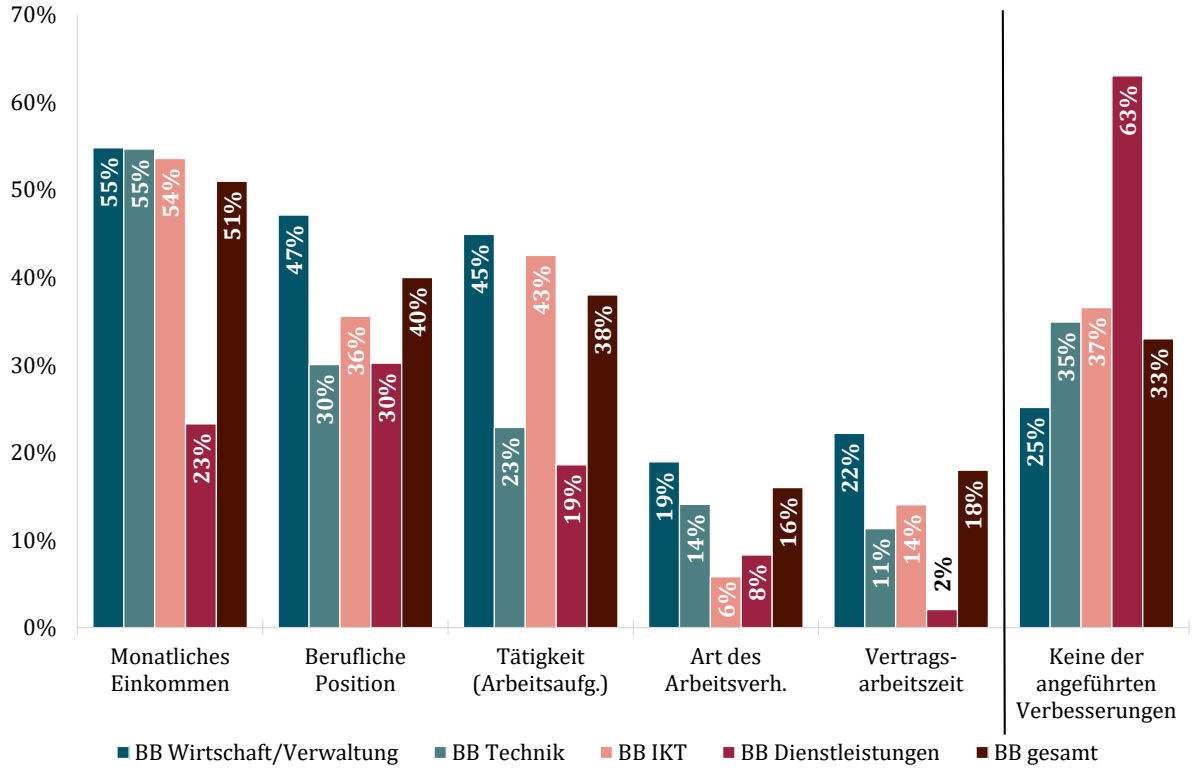
Kapitel 3.3.3 zeigt zudem, dass die im Schnitt älteren AbsolventInnen aus der Studiengruppe „Dienstleistungen“ bereits vor Studienende über ein sehr hohes Einkommen verfügten (siehe Grafik 24; bezieht sich nur auf die unselbständig-beschäftigten Vollzeiterwerbstätigen).

Grafik 60: Karrieresprung in den Vollzeitstudien nach Studiengruppen (nur Alumni, die während des Studiums erwerbstätig waren; Achsenausschnitt bis 70%)



Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die angeben, dass sich die jeweilige Verbesserung ergeben hat (bzw. keine).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30. „VZ gesamt“ umfasst alle berufsbegleitenden Studien, auch die hier nicht ausgewiesenen Studiengruppen. Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

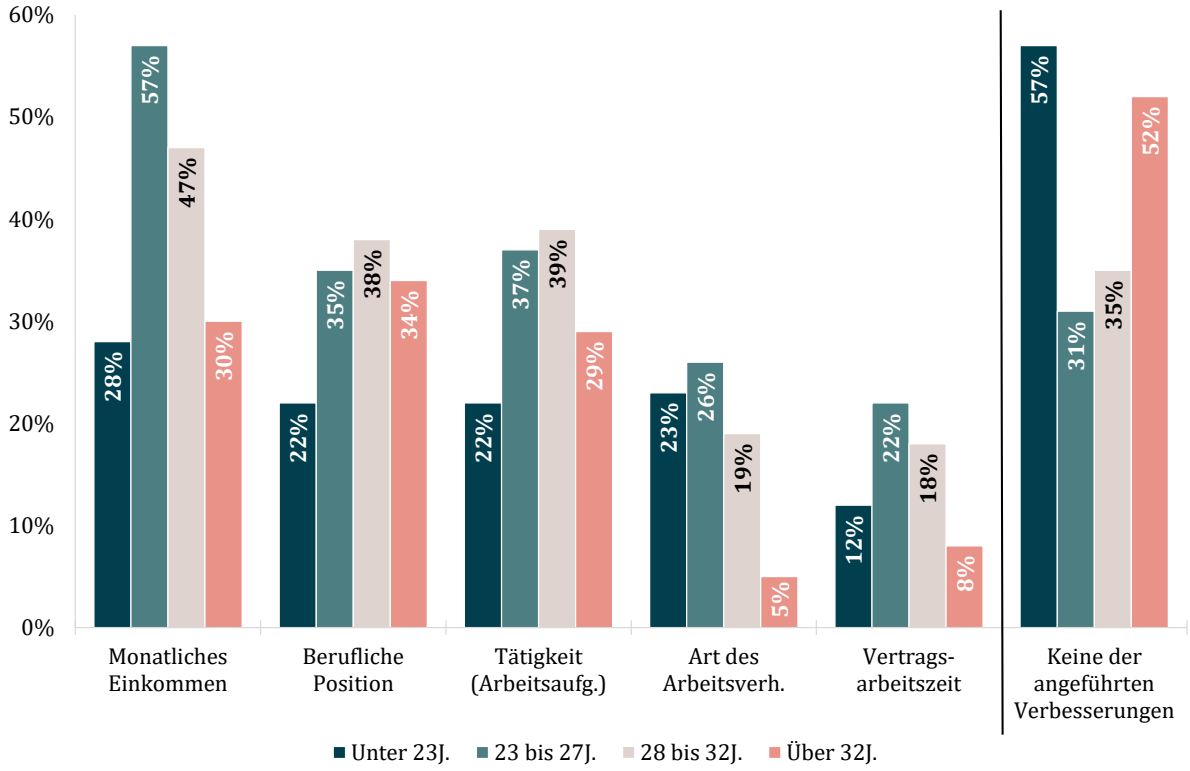
Grafik 61: Karrieresprung in den berufsbegleitenden Studien nach Studiengruppen (nur Alumni, die während des Studiums erwerbstätig waren; Achsenausschnitt bis 70%)



Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die angeben, dass sich die jeweilige Verbesserung ergeben hat (bzw. keine).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30. „BB gesamt" umfasst alle berufsbegleitenden Studien, auch die hier nicht ausgewiesenen Studiengruppen. Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Die Unterschiede hinsichtlich des Karrieresprungs nach dem **Alter der AbsolventInnen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses** werden in Grafik 62 genauer dargestellt. Während in der jüngsten sowie ältesten Altersgruppe gut die Hälfte der Alumni, die bereits während des Studiums erwerbstätig waren, keine der angeführten Verbesserungen erlangten (unter 23J. 57% bzw. über 32J. 52%), sind es bei den 23- bis 32-Jährigen nur etwa ein Drittel (23 bis 27J. 31% bzw. 28 bis 32J. 35%). Zu erwähnen ist hier jedoch, dass die Gruppe der unter 23-Jährigen ausschließlich Bachelor- bzw. nahezu ausschließlich Vollzeitstudien-AbsolventInnen umfasst, die – wie die vorangegangenen Analysen bereits zeigten – tendenziell seltener von Karriereesprüngen berichteten als MasterabsolventInnen. Die 23- und 32-Jährigen zum Zeitpunkt des Abschlusses erwähnten deutlich häufiger als ihre KollegInnen, dass sich mit dem Abschluss die Vertragswochenarbeitszeit, das Einkommen und auch die Arbeitstätigkeiten verbessert haben. Etwas anders zeigt sich der Trend hinsichtlich der Verbesserung des Arbeitsverhältnisses, welches überdurchschnittlich häufig von den unter 27-Jährigen genannt wurde (19-26%) und nur sehr selten von ihren älteren KollegInnen (5%). Eine Verbesserung der beruflichen Position ergab sich hingegen relativ häufig unter den über 23-Jährigen (34-38%), während besonders junge AbsolventInnen seltener durch den Studienabschluss aufstiegen (< 23J. 22%).

Grafik 62: Karrieresprung nach Alter bei Studienende (nur Alumni, die während des Studiums erwerbstätig waren; Achsenausschnitt bis 60%)



Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die angeben, dass sich die jeweilige Verbesserung ergeben hat (bzw. keine).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In Tabelle 10 sind die Angaben zum Karrieresprung beim Abschluss nach zentralen personen- und berufsbezogenen Merkmalen dargestellt. Die größten Unterschiede nach **Geschlecht** zeigen sich hinsichtlich der Verbesserung der Art des Arbeitsverhältnisses (Männer 14% vs. Frauen 25%) und der Vertragswochenarbeitszeit (Männer 13% vs. Frauen 22%).

AbsolventInnen, die zum Zeitpunkt des Studienabschlusses ein **Kind** (im gemeinsamen Haushalt) hatten, geben mit 53% deutlich häufiger als jene ohne Kind (36%) an, dass sie im Beruf keine Verbesserungen durch ihren Studienabschluss erfahren haben. Dieser Unterschied ist besonders im Hinblick auf ein verbessertes Arbeitsverhältnis, die Vertragswochenarbeitszeit und das monatliche Einkommen deutlich (siehe Tabelle 10).

Auch nach der **Größe des Unternehmens am Standort** (Anzahl der Beschäftigten) zeigen sich zum Teil große Unterschiede, wobei AbsolventInnen, die derzeit an einem sehr großen Unternehmensstandort beschäftigt sind, insgesamt seltener eine Verbesserung erlebt haben als jene, die derzeit an einem klein(er)en Standort arbeiten (sehr groß 43% vs. klein 25% keine der angeführten Verbesserungen). AbsolventInnen in kleinen oder mittleren Unternehmen berichten hinsichtlich aller Kategorien (Position, Einkommen, Tätigkeit etc.) häufiger von Verbesserungen durch den Studienabschluss als jene in (sehr) großen Unternehmen. Besonders groß sind die Unterschiede bzgl. der Vertragswochenarbeitszeit, die sich unter AbsolventInnen in kleinen bzw. mittleren Unternehmen

doppelt bzw. dreifach so häufig verbessert haben, als unter jenen in sehr großen Unternehmen (siehe Tabelle 10).

Nach dem **Sektor**, in dem AbsolventInnen derzeit beschäftigt sind, wird ersichtlich, dass der Studienabschluss im öffentlichen Bereich weniger häufig Verbesserungen nach sich zieht als im privatwirtschaftlichen Bereich (keine Verbesserungen: 53% vs. 31%). Auch hier zeigen sich hinsichtlich der Verbesserung der Vertragswochenarbeitszeit große Unterschiede zwischen den Sektoren (privatwirtschaftlicher 20% vs. öffentlicher Bereich 11%; siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Karrieresprung nach personen- und berufsbezogenen Merkmalen (nur Alumni, die während des Studiums erwerbstätig waren)

	Monatliches Einkommen	Berufliche Position	Tätigkeit (Arbeits-aufgabe)	Art des Arbeitsver-hältnisses	Vertrags-wochen-arbeitszeit	Keine der angeführten Verbesserungen
Gesamt	47%	36%	34%	21%	17%	38%
Geschlecht						
Männer	47%	36%	29%	14%	13%	40%
Frauen	47%	32%	37%	25%	22%	38%
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Kind(er) bei Studienende (im gemeinsamen Haushalt)						
Ja	31%	33%	31%	6%	11%	53%
Nein	50%	34%	34%	23%	19%	36%
Derzeitige Beschäftigung: Anzahl der Beschäftigten am Standort						
Klein(st) (<50)	66%	44%	46%	29%	18%	25%
Mittel (<250)	53%	38%	37%	32%	25%	39%
Groß (<1000)	47%	33%	34%	13%	17%	39%
Sehr groß (>1000)	40%	34%	35%	19%	8%	43%
Derzeitige Beschäftigung: Sektor						
(Privat-)Wirtschaftlicher Bereich	52%	40%	37%	21%	20%	31%
Öffentlicher Bereich	38%	30%	27%	18%	11%	53%
Organisation ohne Erwerbscharakter (z.B. Vereine)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Ausgewiesen sind die Anteile jener AbsolventInnen, die angeben, dass sich die jeweilige Verbesserung ergeben hat (bzw. keine).
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.6 Kompetenzen und Anforderungen

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Nur AbsolventInnen, die derzeit einer regulären[26] oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen (exkl. Elternkarenz, Mutterschutz, Papamonat und Bildungskarenz).

[26] „Regulären Beschäftigung" steht hier entsprechend der Abfrage im Fragebogen für (unselbständige) Beschäftigungsverhältnisse, die nicht dem Ausbildungszweck dienen – ausgeschlossen sind Gelegenheitsjobs, Volontariate sowie Praktika. Vom „regulären" Beschäftigungsverhältnis abgegrenzt ist die selbständige sowie freiberufliche Tätigkeit.

Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.

In diesem Kapitel richtet sich der Blick auf die erworbenen Kompetenzen der NÖ-FH-AbsolventInnen und auf die aktuellen Kompetenz-Anforderungen im Beruf. Den Befragten wurde eine Reihe an Kompetenzen vorgelegt. Sie konnten angeben, in welchem Ausmaß sie über diese zum Zeitpunkt des Studienabschlusses verfügten und inwieweit diese in ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit gefordert werden. Die Ergebnisse in diesem Kapitel beziehen sich auf AbsolventInnen der Fachhochschulen St. Pölten (exkl. der Abschlusskohorte 2018/19), Wiener Neustadt sowie Ferdinand Porsche FernFH.

Es handelt sich also um eine Selbsteinschätzung und nicht um eine objektive Erfassung der Fähigkeiten oder Anforderungen. Zudem ist zu betonen, dass die erworbenen Kompetenzen bis zum Studienabschluss nicht ausschließlich auf das FH-Studium zurückgeführt werden können, da die AbsolventInnen bereits mit individuellen beruflichen und sozialen Erfahrungen sowie Bildungshintergründen an die Fachhochschulen gekommen sind.

Die RespondentInnen bewerteten folgende Fähigkeiten bzw. Kompetenzen jeweils auf einer Skala von 1 „In sehr hohem Maße“ bis 5 „Gar nicht“:

- Fach-/Feldspezifische Kompetenzen
- Fähigkeit, auf Englisch zu kommunizieren
- Fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten (z.B. Programmieren, Syntax in Statistikprogrammen)
- Kommunikationsfähigkeit (inkl. Präsentieren)
- Fähigkeit, im Team zusammen zu arbeiten
- Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln
- Fähigkeit, zu planen und zu organisieren
- Umgang mit KundInnen / PatientInnen (inkl. Beratung)
- Fähigkeit, Strategien zur Problemlösung zu entwickeln

} Index „Soft Skills“

Die Bewertungen der Kommunikations-, Team- und Problemlösungsfähigkeit, sowie der Fähigkeit neue Ideen zu generieren, zu planen und organisieren sowie mit KundInnen und PatientInnen umzugehen werden zum **Summenindex „Soft Skills“** zusammengefasst (Details dazu im methodischen Anhang, Tabelle 25 auf Seite 184).

Da die Analyse u.a. auf einen Vergleich der erworbenen Kompetenzen zum Studienabschluss und der Anforderungen in der derzeitigen Beschäftigung abzielt, werden nur jene Alumni miteinbezogen, die derzeit einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Geforderte Kompetenzen in spezifischen beruflichen Phasen, wie z.B. einer längeren beruflichen Ausbildung, einem Traineeprogramm oder (Verwaltungs-)Praktikum, sind nicht notwendigerweise repräsentativ für die berufliche Situation der NÖ-FH AbsolventInnen und werden daher im Folgenden nicht berücksichtigt. Auch jene AbsolventInnen, die sich derzeit in Elternkarenz befinden und die beruflichen Anforderungen *vor* der Karenzzeit bewerteten, stehen aufgrund ihrer temporären Abwesenheit nicht im Fokus der Analyse.

Im ersten Kapitel 4.6.1 werden die erworbenen Kompetenzen mit den beruflichen Anforderungen verglichen und die größten Differenzen dargestellt. Der Fokus liegt dabei auf den Englischkenntnissen und fachspezifische Kompetenzen. Anschließend werden in Kapitel 4.6.2 alle erworbenen

Kompetenzen und Anforderungen im Job genauer betrachtet und analysiert: Nach einer ersten Übersicht erfolgt der Blick getrennt zuerst auf die erworbenen Kompetenzen (siehe Kapitel 4.6.2.1) und danach auf die beruflichen Anforderungen (siehe 4.6.2.2).

Zur Ergänzung der Perspektive der AbsolventInnen wird in Kapitel 5.3 (Seite 162) die Sicht der ArbeitgeberInnen dargestellt. VertreterInnen aus verschiedenen Unternehmen berichten in Fokusgruppen sowohl von typischen Kompetenzen der (niederösterreichischen) FH-AbsolventInnen als auch vom aktuellen und zukünftigen Bedarf.

4.6.1 Vergleich der erworbenen Kompetenzen und beruflichen Anforderungen

Für eine optimale Ausrichtung der niederösterreichischen Fachhochschulen am Bedarf des Arbeitsmarktes ist die Ausbildung von Fachkräften mit relevanten und zeitgemäßen Kompetenzen essenziell. Die Analyse der erworbenen Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und der Vergleich mit den Anforderungen im aktuellen Beruf soll ersichtlich machen, wo das Studium dem Arbeitsmarkt entspricht, aber auch in welchen Kompetenzbereichen noch mehr (oder weniger) Ausbildungsbedarf besteht.

Verglichen werden die Anteile jener AbsolventInnen, die einzelne Kompetenzbereiche in (sehr) hohem Ausmaß (Kategorie 1 und 2) erworben bzw. als in (sehr) hohem Ausmaß erforderlich bewertet haben. Es handelt sich also in beiden Fällen um eine Selbsteinschätzung.

Bei diesem Vergleich zeigen sich durchwegs die größten Unterschiede zwischen erworbenen und erforderlichen Kompetenzen bei den Englischkenntnissen. Ein klarer Trend ist aber auch bei den fach- bzw. feldspezifischen Kompetenzen ersichtlich, weshalb sich die Analyse auf diese beiden Kompetenzbereiche konzentriert. Eine Überblickstabelle über alle Differenzen zwischen erworbenen und erforderlichen Kompetenzen findet sich in Tabelle 29 im Anhang auf Seite 193.

Ob die Unterschiede auf besonders geringe oder hohe Kompetenzen zum Studienabschluss hinweisen, oder auf besonders geringe oder hohe Jobanforderungen, kann durch diese Gegenüberstellung nicht beantwortet werden. Diesem Thema nähern sich die Analysen im nachfolgenden Kapitel 4.6.2 an. Der Fokus in diesem Kapitel liegt auf dem *Mismatch* von Kompetenzen.

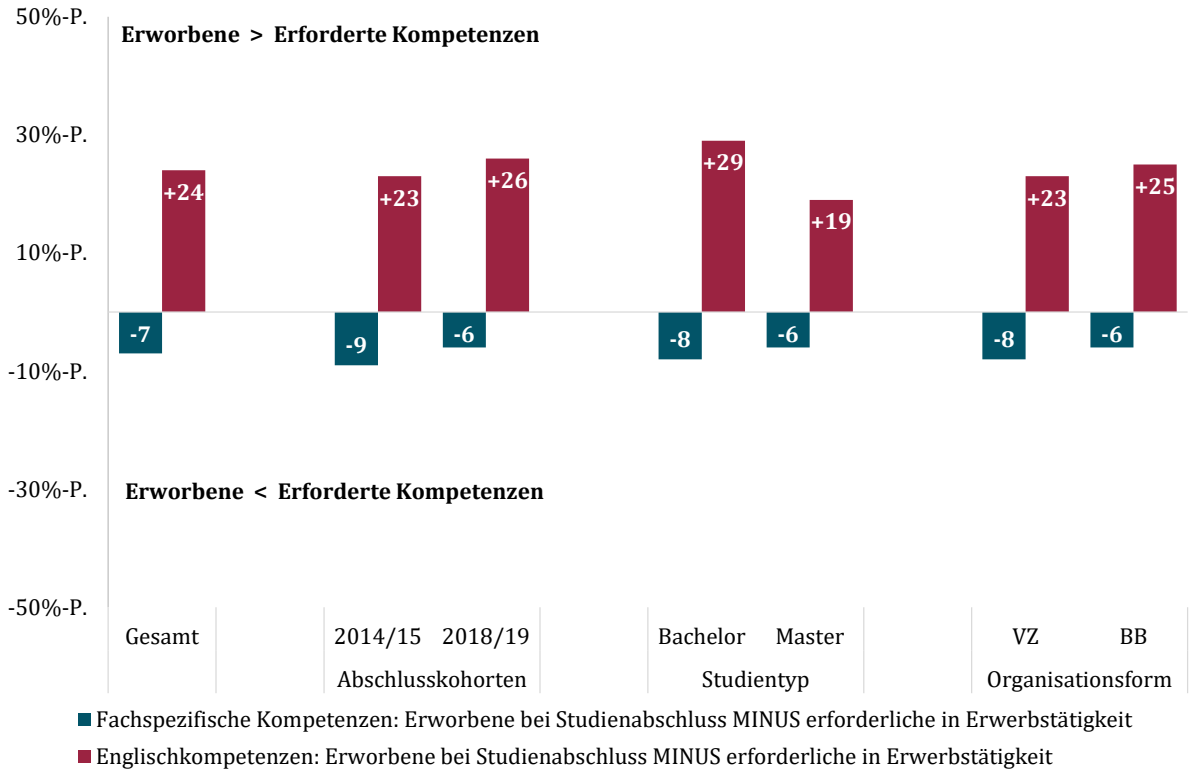
Grafik 63 zeigt, dass unter allen AbsolventInnen (exkl. Kohorte 2018/19 der FH St. Pölten) deutlich mehr Befragte angeben, zum Zeitpunkt des Studienabschluss in hohem Ausmaß über **Englischkompetenzen** zu verfügten als in ähnlich hohem Ausmaß für ihre aktuelle Erwerbstätigkeit zu benötigen (Differenz von 24%-Punkten). Dass die AbsolventInnen besser Englisch können als im Beruf gefordert ist, zeigt sich über alle Abschlusskohorten, Studientypen und Organisationsformen hinweg, wobei die größte Differenz unter den BachelorabsolventInnen zu finden ist (+29%-Punkte).

Dieser Befund ist mit den Ergebnissen aus den Fokusgruppen mit den Unternehmen stimmig, die grundsätzlich von sehr guten Englischkenntnissen der AbsolventInnen berichten. Zugleich beschreiben VertreterInnen von v.a. national-orientierten Unternehmen und jene aus dem Gesundheitsbereich, dass Englisch im Job nicht essenziell bzw. in hohem Ausmaß erforderlich sei (siehe Kapitel 5.3.3).

Bei den **fachspezifischen Kenntnissen** zeigt sich ein umgekehrter, wenn auch nicht so starker Trend (siehe Grafik 63): Alumni schätzen sich zum Zeitpunkt des Studienabschlusses etwas weniger

kompetent ein als in ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit erforderlich ist (-7%-Punkte). Auch hier zeichnet sich dieser Trend in allen Kohorten, Studientypen und Organisationsformen ab.

Grafik 63: Fachspezifische und Englisch-Kompetenzen: Vergleich der erworbenen Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und der erforderlichen in der derzeitigen Beschäftigung nach Kohorte, Studientyp und Organisationsform (Achsenausschnitt bei +/- 50%-Punkten)



Ausgewiesen ist die Differenz (in %-Punkten) der erworbenen Kompetenzen zum Studienabschluss *minus* jener erforderlichen in der aktuellen Erwerbstätigkeit. Die Differenz ergibt sich aus den Anteilen der Alumni, die für die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße angegeben haben (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Bei der Betrachtung einzelner Studiengruppen zeigen sich etwas größere Unterschiede (siehe Grafik 64). In den **Studiengruppen** IKT, Dienstleistungen sowie Gesundheit und Sozialwesen schätzen sich einige Alumni bei Studienende in Englisch kompetenter ein, als in ihrem aktuellen Job gefordert ist (Differenz: IKT und Dienstleistungen je +37%-Punkte bzw. Gesundheit und Sozialwesen +34%-Punkte).

Die Differenz der erworbenen und erforderlichen fachspezifischen Fähigkeiten ist unter Alumni aus „Gesundheit und Sozialwesen“ mit -20%-Punkte am höchsten. Es geben also einige AbsolventInnen an, in hohem Ausmaß fachspezifische Kompetenzen im Job zu benötigen, darüber aber zum Zeitpunkt des Studienabschlusses (noch) nicht verfügt zu haben. Wie den Auswertungen der Fokusgruppen mit ArbeitgeberInnen zu entnehmen ist, ist besonders in dieser Studiengruppe eine relativ lange Einschulungsphase im Job üblich. In dieser werden v.a. fachbereichsspezifische und praktische Kompetenzen aufgebaut bzw. vertieft (siehe Kapitel 5.3.2, Seite 164).[27] Dennoch wir die FH-Ausbildung

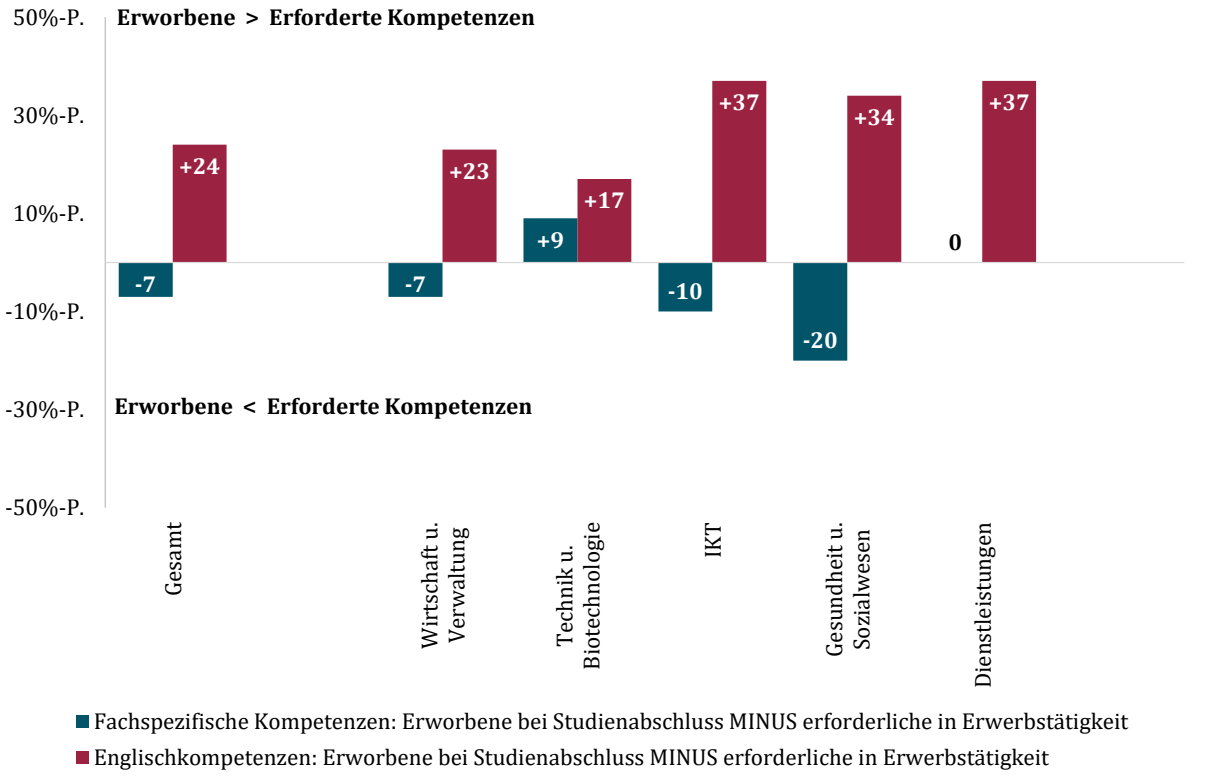
[27] In der relativ jungen Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung an den niederösterreichischen Fachhochschulen sind Fachspezialisierung derzeit auch (noch) nicht möglich.

in den breit gefächerten Gesundheits- und Sozialberufen grundsätzlich positiv bewertet. Sie schaffe eine gute Ausgangslage für die Spezialisierung im Job (*training on the job;* siehe Kapitel 5.3, Seite 162).[28]

Ein gegenteiliges Bild zeigt sich in der Studiengruppe „Technik und Biotechnologie“, in der AbsolventInnen angeben beim Studienende über mehr fachliche Kompetenz verfügt zu haben als nun im Job notwendig ist (Differenz: +9%-Punkte). Eine besonders hohe Differenz zeigt sich in dieser Studiengruppe in den Vollzeitstudien (+17%-Punkte; berufsbegleitende Studien konnten aufgrund der zu geringen Fallzahl nicht extra ausgewertet werden).

In den anderen auswertbaren Studiengruppen zeigen sich beim Vergleich der erworbenen und geforderten Englisch- und fachspezifischen Kompetenzen keine bemerkenswerten Unterschiede nach der Organisationsform.

Grafik 64 **Fachspezifische und Englisch-Kompetenzen: Vergleich der erworbenen Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und der erforderlichen in der derzeitigen Beschäftigung nach Studiengruppen (Achsenausschnitt bei +/- 50%-Punkten)**



Ausgewiesen ist die Differenz (in %-Punkten) der erworbenen Kompetenzen zum Studienabschluss *minus* jener erforderlichen in der aktuellen Erwerbstätigkeit. Die Differenz ergibt sich aus den Anteilen der Alumni, die für die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße angegeben haben (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

[28] In der relativ jungen Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung an den niederösterreichischen Fachhochschulen sind Spezialisierung derzeit auch (noch) nicht möglich.

Bemerkenswert sind auch die Differenzen bei den IKT-Kompetenzen und Soft Skills einzelner Studiengruppen. Einige AbsolventInnen aus IKT gaben an, dass sie fortgeschrittene IKT-Kompetenzen nicht mehr in einem solch hohen Ausmaß benötigen, wie sie diese bis zum Studienabschluss erworben haben (+19%-Punkte). Der aktuelle Job erfordert hingegen häufiger Kommunikationsfähigkeiten, als zum Zeitpunkt des Studienendes verfügbar waren (-12%-Punkte). Alumni aus der Studiengruppe „Gesundheit und Sozialwesen" gaben an, dass die Entwicklung neuer Ideen und Teamfähigkeiten im Job etwas seltener in (sehr) hohem Ausmaß gefordert sind, obwohl sie in diesem Bereich bei Studienabschluss sehr kompetent waren (-17%-Punkte bzw. -15%-Punkte; siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Soft Skills und IKT-Kompetenzen: Vergleich der erworbenen Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und der erforderlichen in der derzeitigen Beschäftigung nach Studiengruppen

	Soft Skills							IKT
	Gesamt (Summenindex)	Kommunikation	Teamarbeit	Entwicklung neuer Ideen	Planen & Organisieren	KundInnen/ PatientInnen	Problemlösung	**(fortgeschr.)**
Studiengruppen								
Wirtschaft und Verwaltung	**+2%-P.**	+4%-P.	+8%-P.	+7%-P.	0%-P.	-2%-P.	-1%-P.	**-8%-P.**
Technik und Biotechnologie	**-2%-P.**	-9%-P.	+3%-P.	-9%-P.	-2%-P.	-9%-P.	-12%-P.	**-4%-P.**
IKT	**0%-P.**	-12%-P.	0%-P.	-4%-P.	+7%-P.	-6%-P.	+13%-P.	**+19%-P.**
Gesundheit und Sozialwesen	**+2%-P.**	-3%-P.	+15%-P.	+17%-P.	-2%-P.	-6%-P.	-3%-P.	**-2%-P.**
Dienstleistungen	**+3%-P.**	-3%-P.	0%-P.	+9%-P.	+4%-P.	+11%-P.	+3%-P.	**-8%-P.**
Gesamt	**+1%-P.**	-1%-P.	+7%-P.	+5%-P.	+1%-P.	-4%-P.	-2%-P.	**-4%-P.**

Ausgewiesen ist die Differenz (in %-Punkten) der erworbenen Kompetenzen zum Studienabschluss *minus* jener erforderlichen in der aktuellen Erwerbstätigkeit. Die Differenz ergibt sich aus den Anteilen der Alumni, die für die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße" bis 5= „gar nicht") in (sehr) hohem Maße angegeben haben (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

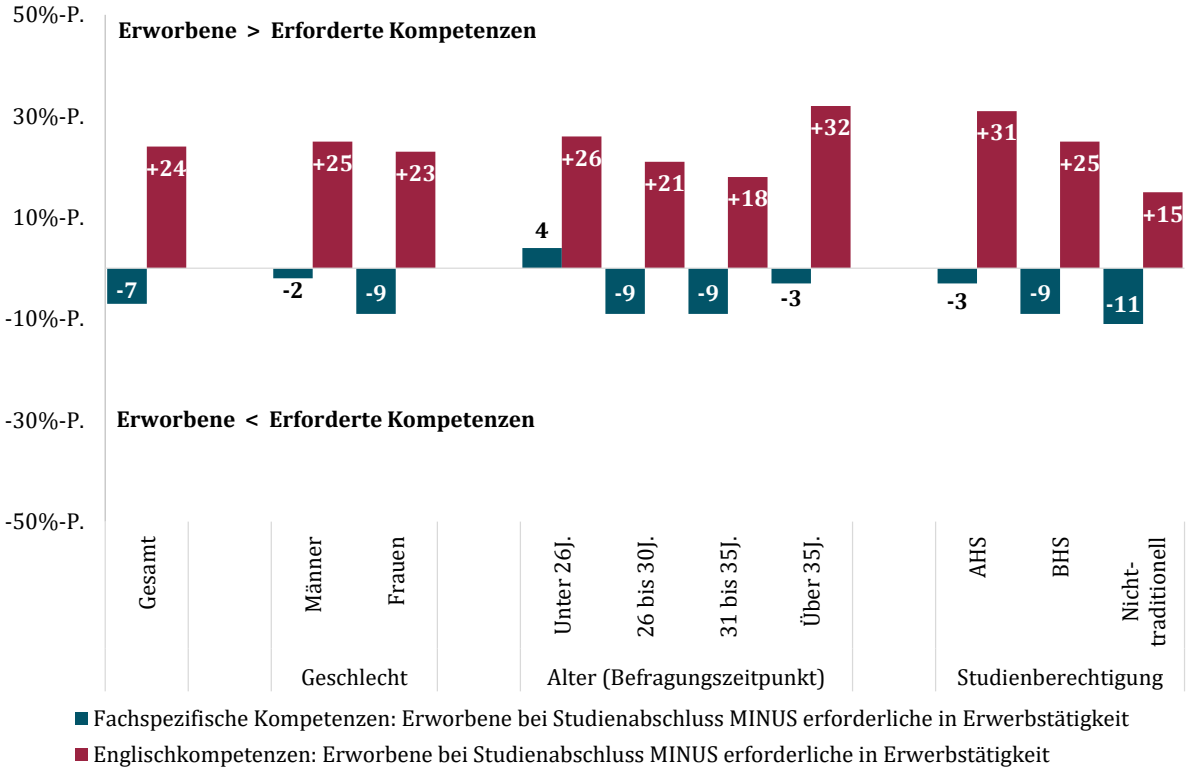
Die Übereinstimmung von erworbenen Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und den Jobanforderungen weisen nach **Geschlecht** vor allem bei den fach- und feldspezifischen Fähigkeiten Unterschiede auf: Während die Übereinstimmung zwischen erworbenen und geforderten Fachkompetenzen bei Männern annähernd gegeben ist (-2%-Punkte), geben Frauen etwas häufiger eine Diskrepanz an (-9%-Punkte; siehe Grafik 65).

Nach dem **Alter zum Befragungszeitpunkt** sind die größten Differenzen hinsichtlich der Englischkompetenzen unter der ältesten Gruppe, den über 35-Jährigen, zu finden (+32%-Punkte). Bei den fachspezifischen Fähigkeiten weist diese Altersgruppe hingegen eine unterdurchschnittlich niedrige Differenz auf (-3%-Punkte). Entgegen dem Trend, aber auch mit vergleichsweise geringer Abweichung, zeigt sich bei den unter 26-Jährigen eine Differenz von +4%-Punkten – es gaben also mehr

Befragte unter 26 Jahren bei Studienende fachlich kompetenter gewesen zu sein, als es im aktuellen Job gefordert wird (siehe Grafik 65).

Nach der **Art der Studienberechtigung** sinkt die Differenz der Englischkenntnisse von AHS +31% auf +15% Punkte unter den Alumni mit nicht-traditioneller Studienberechtigung. Die negative Differenz der fachspezifischen Kenntnisse ist überdies bei AHS-AbsolventInnen weniger stark ausgeprägt (-3%-Punkte), als bei jenen, die die Hochschule über einen nicht-traditionellen Bildungsweg besuchten (-11%-Punkte; siehe Grafik 65).

Grafik 65 **Fachspezifische und Englisch-Kompetenzen: Vergleich der erworbenen Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und der erforderlichen in der derzeitigen Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Art der Studienberechtigung (Achsenausschnitt bei +/- 50%-Punkten)**



ET: Erwerbstätigkeit.
Ausgewiesen ist die Differenz (in %-Punkten) der erworbenen Kompetenzen zum Studienabschluss *minus* jener erforderlichen in der aktuellen Erwerbstätigkeit. Die Differenz ergibt sich aus den Anteilen der Alumni, die für die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße angegeben haben (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Kategorien mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Auswertungen zur Übereinstimmung von erworbenen und im Job geforderten Soft Skills und fortgeschrittenen IKT-Kompetenzen nach personenbezogenen Merkmalen finden sich im Anhang in Tabelle 29 auf Seite 193.

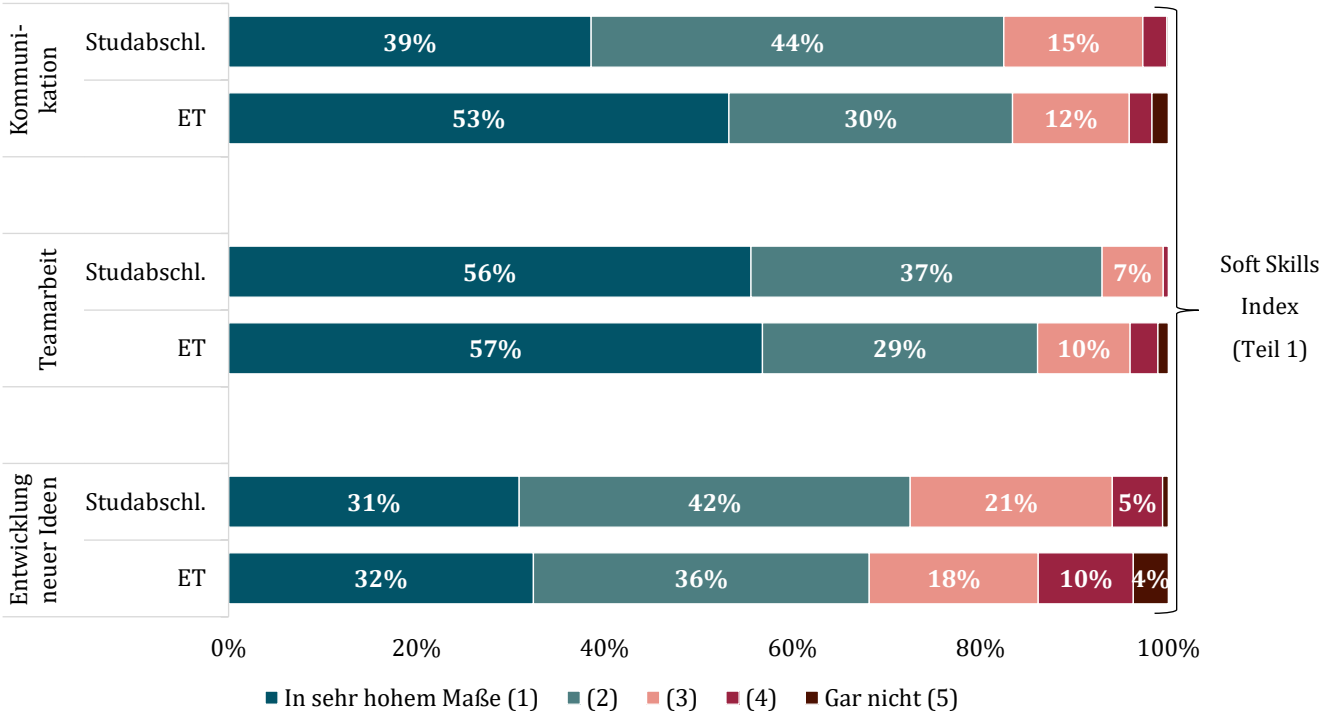
4.6.2 Detailliertere Analyse der erworbenen Kompetenzen und beruflichen Anforderungen

In diesem Kapitel wird auf die einzelnen Kompetenzbereiche zum Zeitpunkt des Studienabschlusses sowie in der aktuellen Beschäftigung näher eingegangen. Während der Index „Soft Skills“ in den Grafik 66 bis Grafik 68 noch in seinen Teil-Kompetenzen aufgeschlüsselt dargestellt wird, erfolgt die Analyse danach (in Kapitel 4.6.2.1 4.6.2.2) in erster Linie auf Basis des Index.

In der aktuellen Erwerbstätigkeit sind für den Großteil der AbsolventInnen Kommunikations- (53%) und Teamfähigkeit (57%), sowie die Fähigkeit zu planen und zu organisieren (59%), Problemlösungsstrategien zu entwickeln (51%), aber auch fach- und feldspezifische Kompetenzen (59%) in sehr hohem Ausmaß erforderlich. Mehr als die Hälfte der Befragten erwähnt, dass sie zum Studienabschluss über ein **sehr hohes Ausmaß** an Teamfähigkeit verfügt haben (56%). Nur sehr wenige Alumni verfügten zu Studienende über ein sehr hohes Ausmaß an fortgeschrittenen IKT-Kenntnissen, wie etwa Programmieren (6%). Jede/r Zehnte benötigt diese Kompetenzen allerdings in der aktuellen Erwerbsarbeit (siehe Grafik 66 bis Grafik 68).

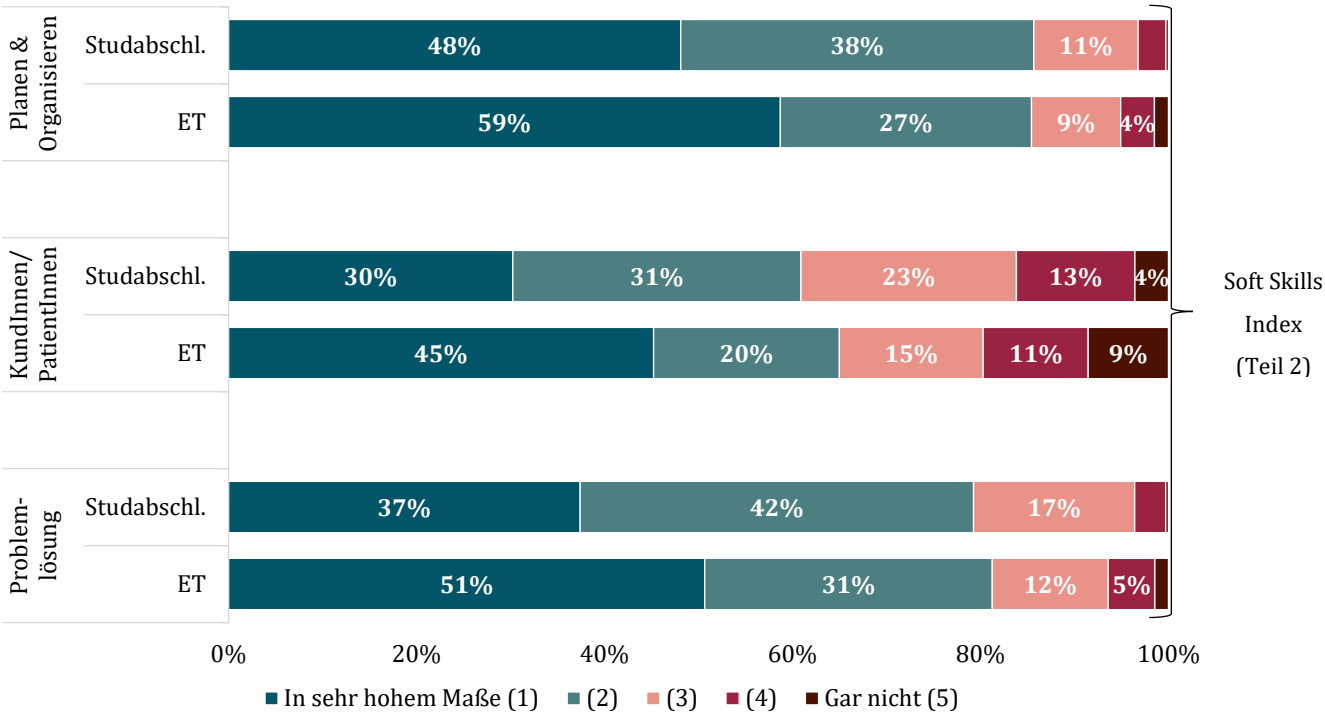
Dass Kompetenzen **gar nicht erworben** wurden **bzw. im Job gar nicht wichtig** sind, war in erster Linie bezüglich der fortgeschrittenen IKT-Kenntnisse Thema (gar nicht erworben 28%; im Job gar nicht erforderlich 35%), aber auch Englischkenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit KundInnen bzw. PatientInnen werden von 14% bzw. 9% der Befragten in ihrem derzeitigen Job gar nicht (in großem Ausmaß) benötigt (siehe Grafik 66 bis Grafik 68). Diese Fähigkeiten sind es auch, die besonders stark nach der absolvierten Studiengruppe und dem Wirtschaftszweig der derzeitigen Erwerbstätigkeit variieren, wie sich in den danach folgenden Detailanalysen zeigt (siehe Kapitel 4.6.2.1 und 4.6.2.2).

Grafik 66: Erworbene Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit I



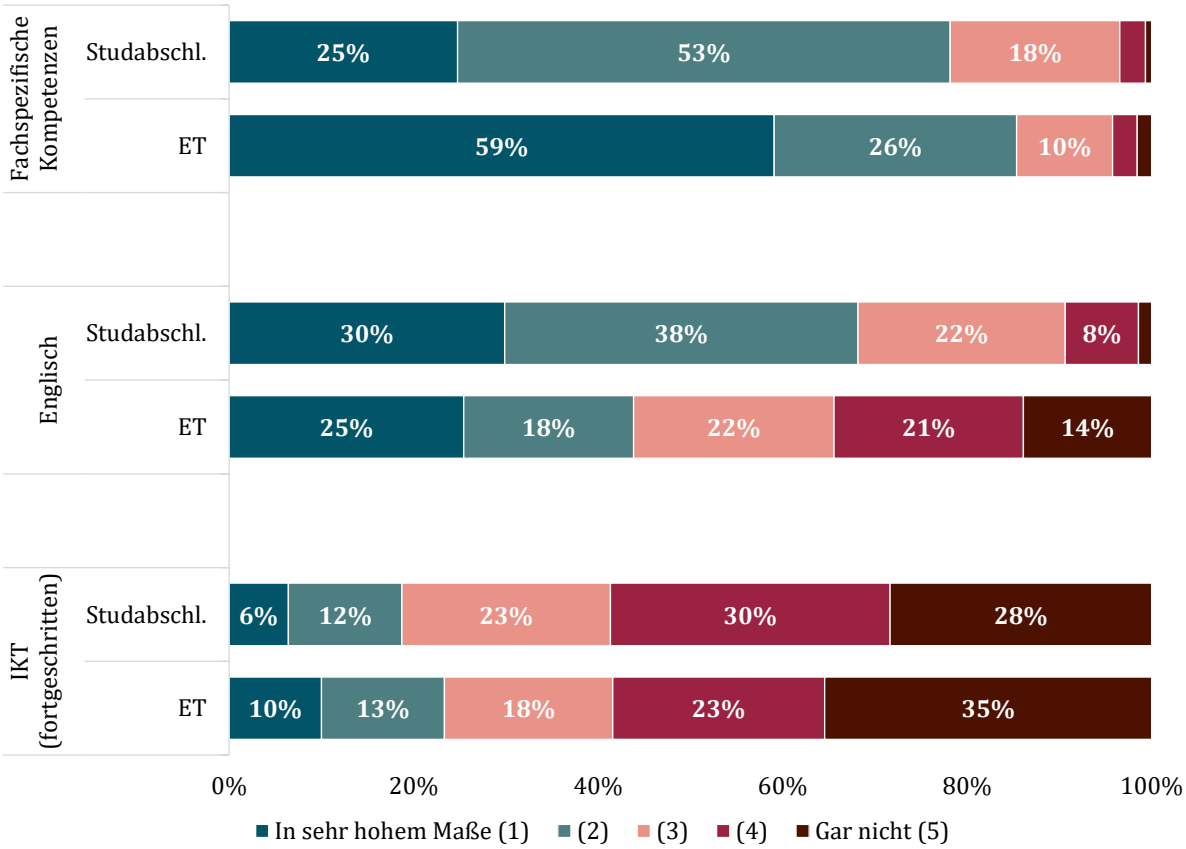
ET: Erwerbstätigkeit.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Grafik 67: Erworbene Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit II



ET: Erwerbstätigkeit.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Grafik 68: Erworbene Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit III



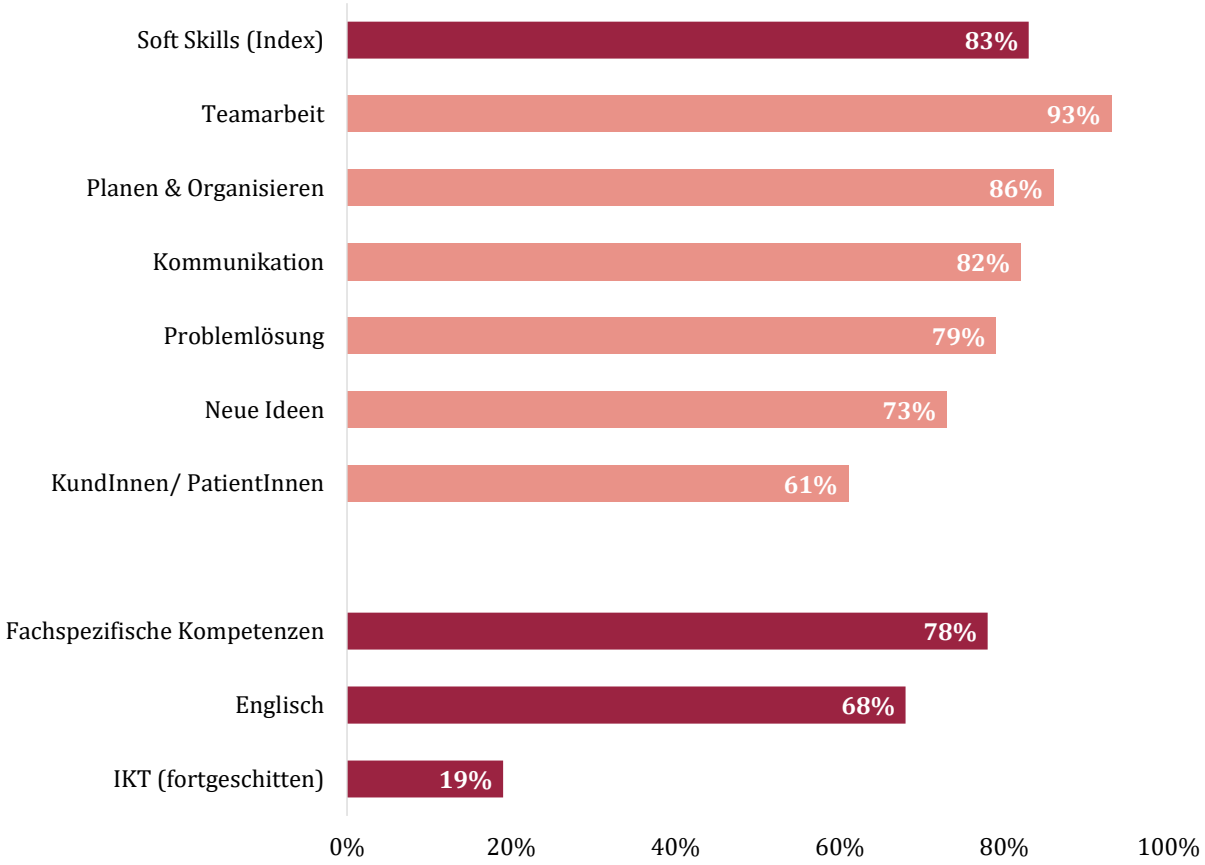
ET: Erwerbstätigkeit.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.6.2.1. Erworbene Kompetenzen bei Studienabschluss

Ein Großteil (83%) der AbsolventInnen gab an, zum Zeitpunkt des Studienabschlusses in (sehr) hohem Ausmaß über Soft Skills (hier gemessen anhand eines Summenindex – vgl. Tabelle 25 auf Seite 184) verfügt zu haben; wobei mit 93% besonders viele Teamkompetenzen nannten. Immerhin 61% gaben an, bei Studienende besonders kompetent im Umgang mit PatientInnen/KundInnen etc. gewesen zu sein. Über fach- und feldspezifische Kompetenzen haben 78%, Englischkenntnisse 68% und fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten nur 19% der AbsolventInnen verfügt (siehe Grafik 69).[29]

[29] Weitere Auswertungen der Soft Skills nach personen- und erwerbsbezogenen Merkmalen finden sich im Anhang in Tabelle 30 auf Seite 187.

Grafik 69: Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die über die jeweilige Kompetenz zum Studienabschluss auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße verfügten (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In Tabelle 12 sind Unterschiede nach **Studientyp** und **Organisationsform** ersichtlich: Master- berichten etwas häufiger als Bachelor-AbsolventInnen (89% vs. 80%) und AbsolventInnen berufsbegleitender Studien häufiger als jene von Vollzeitstudien (88% vs. 79%) vom Erwerb von Soft Skills bis zum Ende des Studiums.[30] Dass sowohl unter Alumni von Master- als auch berufsbegleitenden Studien der Anteil mit umfassenden Soft Skills höher ist, als bei ihren KollegInnen, legt nahe, dass insbesondere zur Entwicklung von Soft Skills neben dem Studium auch andere individuelle Faktoren (wie etwa Alter oder Berufserfahrung) beitragen. Der größte Unterschied nach Organisationsform wird hinsichtlich der fortgeschrittenen IKT-Kompetenzen ersichtlich, wo mit 25% AbsolventInnen berufsbegleitender Studien (die Abschlusskohorte 2014/15 sogar 28%) doppelt so häufig über Kenntnisse wie z.B. Programmieren oder der Umgang mit Statistikprogrammen verfügten, als jenen von Vollzeitstudien (13%).

Zwischen den **Abschlusskohorten** zeigen sich zwar insgesamt nur geringe Kompetenz-Unterschiede zum Zeitpunkt des Studienabschlusses, doch schätzen sich Masteralumni der jüngeren Kohorte 2018/19 in Englisch um 10%-Punkte häufiger als (sehr) kompetent ein als jene der älteren Kohorte

[30] An den niederösterreichischen Fachhochschulen gibt es vor allem im Mastersegment viele berufsbegleitende Studienangebote, während im Bachelorbereich Vollzeitstudien dominant sind. Die Merkmale „Masterstudium“ und „berufsbegleitendes Studium“ überschneiden sich also zum Teil.

2014/15 (67% vs. 77%). Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Vergleich der berufsbegleitenden Abschlusskohorten (2018/19 63% vs. 2014/15 71%). Die ältere Kohorte der berufsbegleitenden Studien beschreibt sich stattdessen häufiger als in hohem Ausmaß als fachliche kompetent, während dies unter AbsolventInnen berufsbegleitender Angebote von 2018/19 etwas seltener der Fall ist (88% vs. 78%; siehe Tabelle 12).

Tabelle 12: Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Abschlusskohorten, Studientyp und Organisationsform

		Soft Skills (Index)	Fachspezifische Kompetenzen	Englischkenntnisse	Fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten
Abschlusskohorten					
2014/15		82%	77%	66%	19%
2018/19		84%	79%	71%	18%
Studientyp					
Bachelor	Kohorte 2014/15	79%	75%	66%	19%
	Kohorte 2018/19	80%	77%	65%	13%
	Gesamt	80%	76%	66%	17%
Master	Kohorte 2014/15	89%	82%	67%	19%
	Kohorte 2018/19	89%	81%	77%	24%
	Gesamt	89%	82%	72%	21%
Organisationsform					
VZ	Kohorte 2014/15	78%	70%	68%	13%
	Kohorte 2018/19	80%	81%	70%	12%
	Gesamt	79%	74%	69%	13%
BB	Kohorte 2014/15	89%	88%	63%	28%
	Kohorte 2018/19	87%	78%	71%	22%
	Gesamt	88%	83%	67%	25%
Gesamt		83%	78%	68%	19%

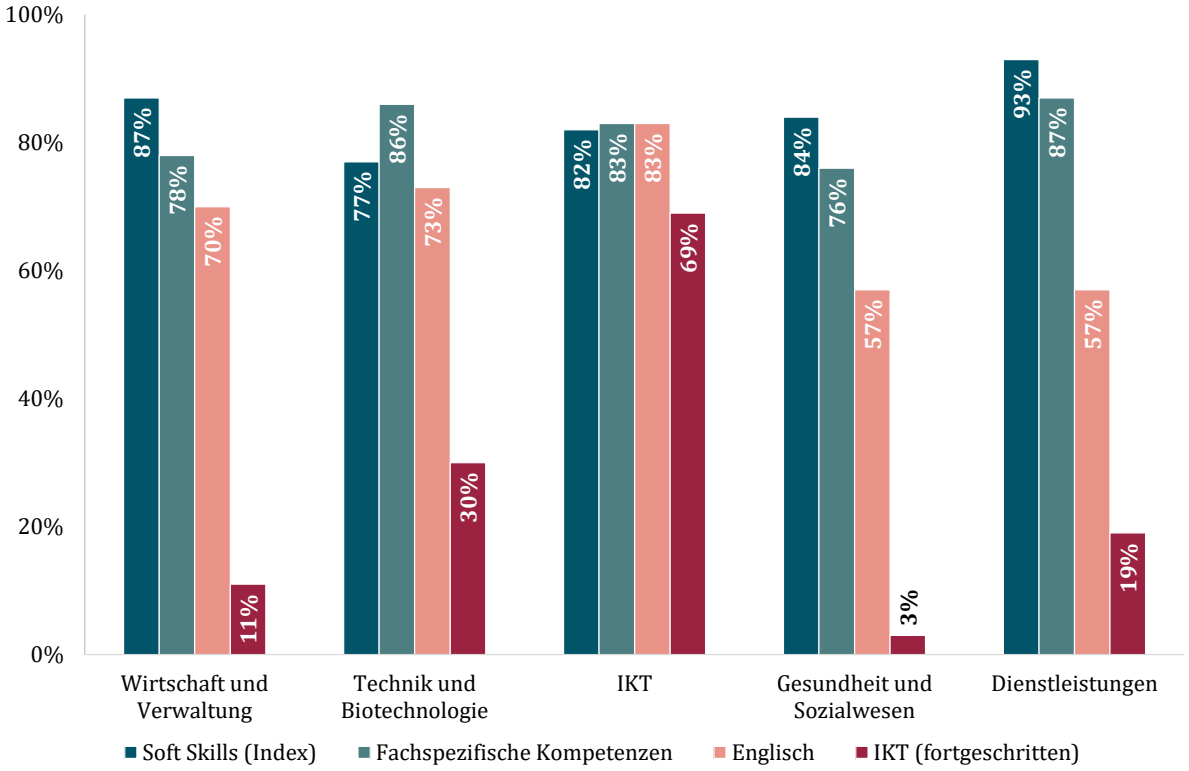
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die über die jeweilige Kompetenz zum Studienabschluss auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße verfügten (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020

Die Unterschiede nach Studientyp und Organisationsform spiegeln zum Teil das unterschiedliche Angebot an Studiengängen wider. So gibt es z.B. in den Master- und berufsbegleitenden Studien nur ein geringes Studienangebot in „Gesundheit und Sozialwesen“. Die Varianz nach **Studiengruppen** erweist sich jedenfalls als deutlich höher als nach Studientyp und Organisationsform (siehe Grafik 70).

Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses verfügten zwischen 93% der Alumni aus dem Dienstleistungsbereich und 77% aus Technik und Biotechnologie in einem hohen Ausmaß über Soft Skills (siehe Grafik 70), wobei die Schwerpunkte der Soft Skills nach Studium variieren (siehe Grafik 71). Auch die Anteile der AbsolventInnen pro Studiengruppe mit fachspezifischen Kompetenzen liegen zwischen 87% in den Dienstleistungen und 76% in Gesundheit und Sozialwesen relativ hoch. Stärkere Unterschiede nach Studiengruppen ergeben sich bei den Englischkenntnissen: Während in IKT-Studien 83% in einem (sehr) hohem Ausmaß über diese Kenntnisse verfügten, sind es in Gesundheit und Sozialwesen sowie in den Dienstleistungen jeweils nur gut die Hälfte (57%). Der größte Unterschied findet sich jedoch bei den fortgeschrittenen IKT-Fähigkeiten, denn über diese verfügten zwar in (sehr)

hohem Ausmaß 69% der IKT-AbsolventInnen[31], aber lediglich 3% der AbsolventInnen aus Gesundheit und Sozialwesen (Grafik 70).

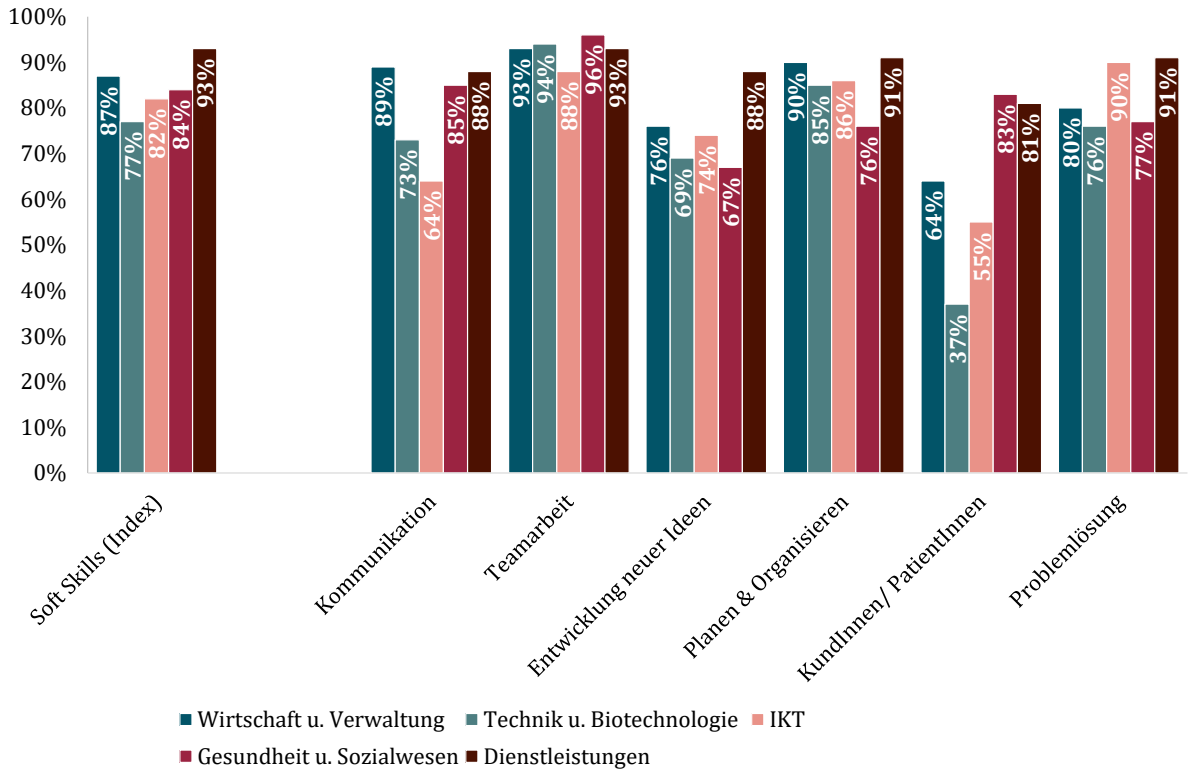
Grafik 70: Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Studiengruppen



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die über die jeweilige Kompetenz zum Studienabschluss auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße verfügten (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

[31] Neben Studienfächern wie Wirtschaftsinformatik und Informatik sind hier auch Fächer enthalten, die je nach Spezialisierung den Fokus weniger stark auf das Erlernen von fortgeschrittenen Programmierkenntnissen legen.

Grafik 71: Soft Skills zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Studiengruppen



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die über die jeweilige Kompetenz zum Studienabschluss auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße verfügten (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

AbsolventInnen, die mit einer nicht-traditionellen oder ausländischen **Studienberechtigung** an die Hochschule gekommen sind, weisen bei Studienende besonders häufig in hohem Ausmaß Soft Skills und auch fortgeschrittene IKT-Kenntnisse auf. Lediglich bezüglich der Englischkenntnisse zeigt sich ein anderer Trend: Während jene mit ausländischer Studienberechtigung besonders häufig von guten Englischkenntnissen berichten (80%), sind es unter den nicht-traditionell an die Hochschule Gekommenen (die im Durchschnitt auch etwas älter sind[32]) nur 55% (siehe Tabelle 13).

Betrachtet nach dem **höchsten Bildungsstand der Eltern** der AbsolventInnen gibt es lediglich hinsichtlich der Englischkenntnisse signifikante Unterschiede: Jene, deren Eltern über keine Hochschulzugangsberechtigung verfügen, geben etwas seltener umfassende Englischkenntnisse an als jene, deren Eltern mindestens über eine Matura verfügen (61% vs. 73%; siehe Tabelle 13).

Alumni, die vor dem Referenzstudium **bereits einen Studienabschluss** innehatten (ausgenommen der Bachelorabschluss, mit dem sie zum Masterstudium zugelassen wurden), gaben häufiger Soft Skills (92% vs. 81%) und IKT-Fähigkeiten an (24% vs. 17%), als ihre KollegInnen (siehe Tabelle 13).

[32] Nur regulär oder selbständig Erwerbstätige, exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten: Alumni mit nicht-traditioneller Studienberechtigung bei Studienende 34,1 Jahre vs. Ø 28,3 Jahre.

Tabelle 13: Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach personenbezogenen Merkmalen

	Soft Skills (Index)	Fachspezifische Kompetenzen	Englischkenntnisse	Fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten
Studienberechtigung				
AHS-Matura	80%	78%	72%	14%
BHS-Matura	82%	77%	69%	19%
Nicht-traditionelle Studienberechtigung	91%	81%	55%	28%
Studienberechtigung im Ausland	86%	76%	80%	31%
Höchster Bildungsstand der Eltern				
Keine Hochschulzugangsberechtigung	83%	81%	61%	19%
Mit Hochschulzugangsberechtigung	82%	77%	73%	16%
Vorangegangener Studienabschluss				
Ja, Erstabschluss (INKL Master-Alumni, die mit ihrem Bachelorstudium zugelassen wurden)	81%	77%	68%	17%
Nein, kein Erstabschluss: Bereits anderes Studium absolviert (EXKL Bachelorabschl., für Zulasssung zu Master)	92%	84%	71%	24%
Gesamt	**83%**	**78%**	**68%**	**19%**

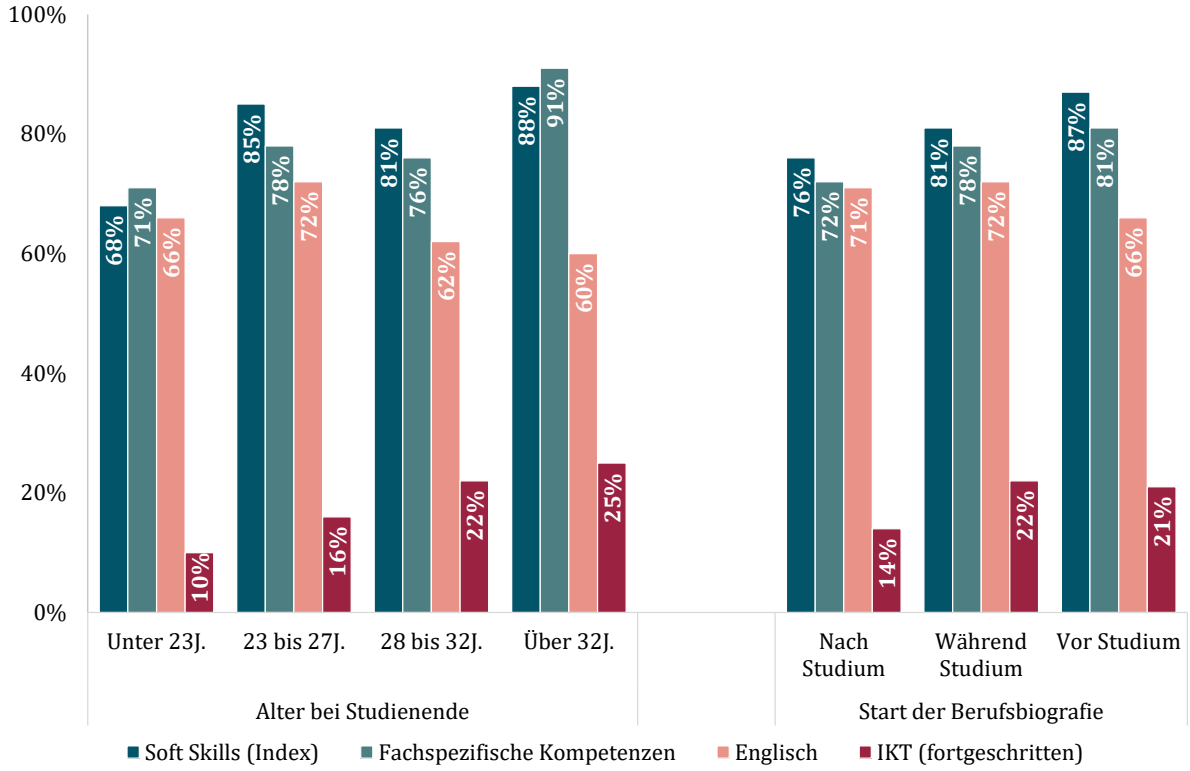
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die über die jeweilige Kompetenz zum Studienabschluss auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße verfügten (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Items mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Grafik 72 zeigt die Kompetenzbereiche nach dem **Alter zum Zeitpunkt des Studienabschlusses** sowie nach dem Zeitpunkt des Starts der Berufsbiografie ab. Ersichtlich ist, dass Alumni mit zunehmendem Alter beim Studienabschluss zu diesem Zeitpunkt sowohl häufiger über Soft Skills, fachspezifische als auch IKT-Kompetenzen verfügen, während sich bei den Englischkenntnissen ein gegenteiliger Trend abzeichnet.

Analog dazu berichten auch jene Alumni, **die bereits vor dem Studium mehr als geringfügig beschäftigt waren** (und damit beim Studienabschluss im Schnitt auch etwas älter waren[33]) häufiger von erworbenen Soft Skills, fachspezifischen und IKT-Kenntnissen, als jene, die erst nach dem NÖ-FH-Studienabschluss einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgingen („Start der Berufsbiografie“). Im Umkehrschluss verfügen bereits vor Studienbeginn berufstätige FH-AbsolventInnen seltener in hohem Maße über Englischkenntnisse als ihre KollegInnen (siehe Grafik 72).

[33] Nur regulär oder selbständig Erwerbstätige, exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten: Alumni mit Start der Berufsbiografie vor dem Referenzstudium 29,8 Jahre vs. Ø 28,3 Jahre (Start während Studium: 25,2 Jahre; Start nach dem Studium: 23,1 Jahre).

Grafik 72: Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses nach Alter bei Studienende und Berufsbiografie



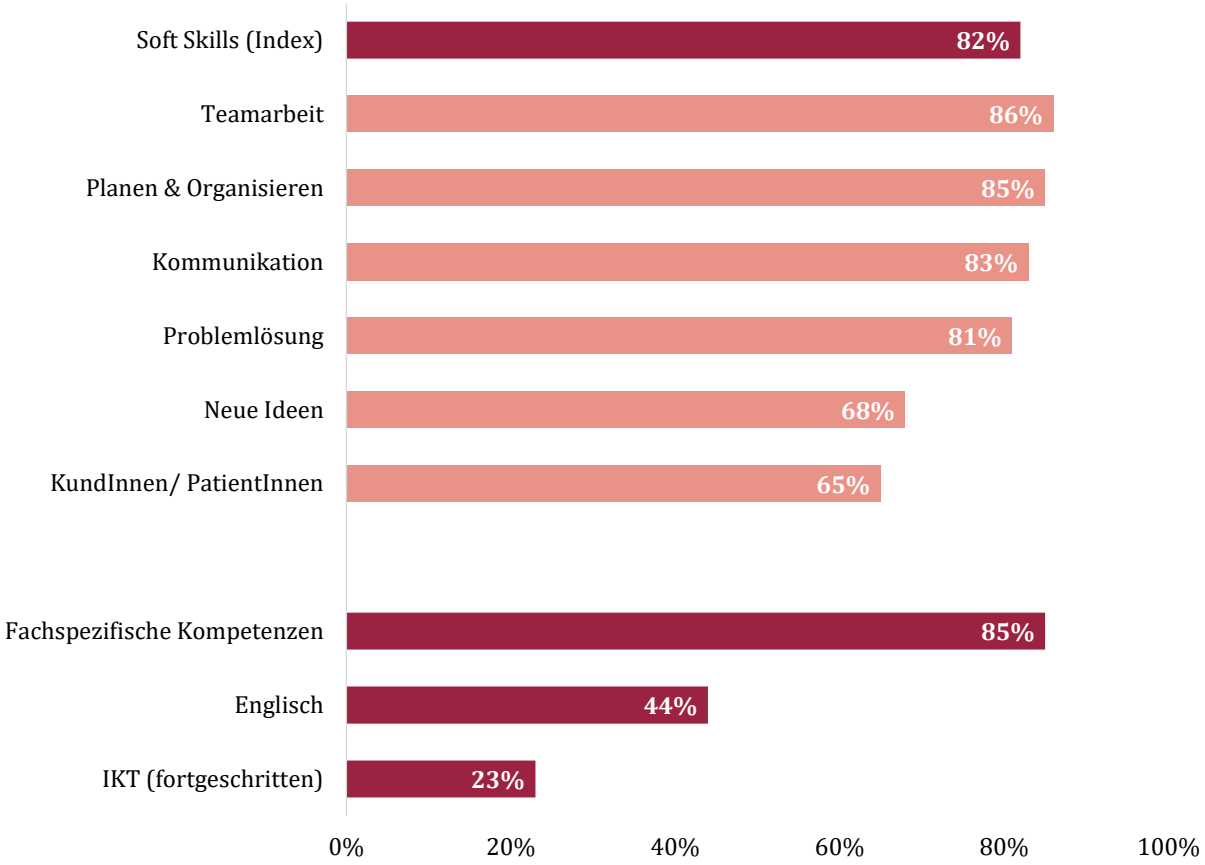
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die über die jeweilige Kompetenz zum Studienabschluss auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße verfügten (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.6.2.2. Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit

In der derzeitigen regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit (mit oder ohne paralleles Studium) sind Soft Skills (insbesondere Teamarbeit, Planen und Organisieren, Kommunikationsfähigkeit und Strategiefindung zur Problemlösung) bei 82% und fachspezifische Kompetenzen bei 85% der Befragten in sehr hohem oder hohem Ausmaß erforderlich. Englisch- und IKT-Kompetenzen sind in einem hohen Ausmaß bei deutlich weniger der Befragten (44% bzw. 23%) im aktuellen Job erforderlich (siehe Grafik 73).[34]

[34] Weitere Auswertungen der Soft Skills nach personen- und erwerbsbezogenen Merkmalen finden sich im Anhang in Tabelle 31 auf Seite 189.

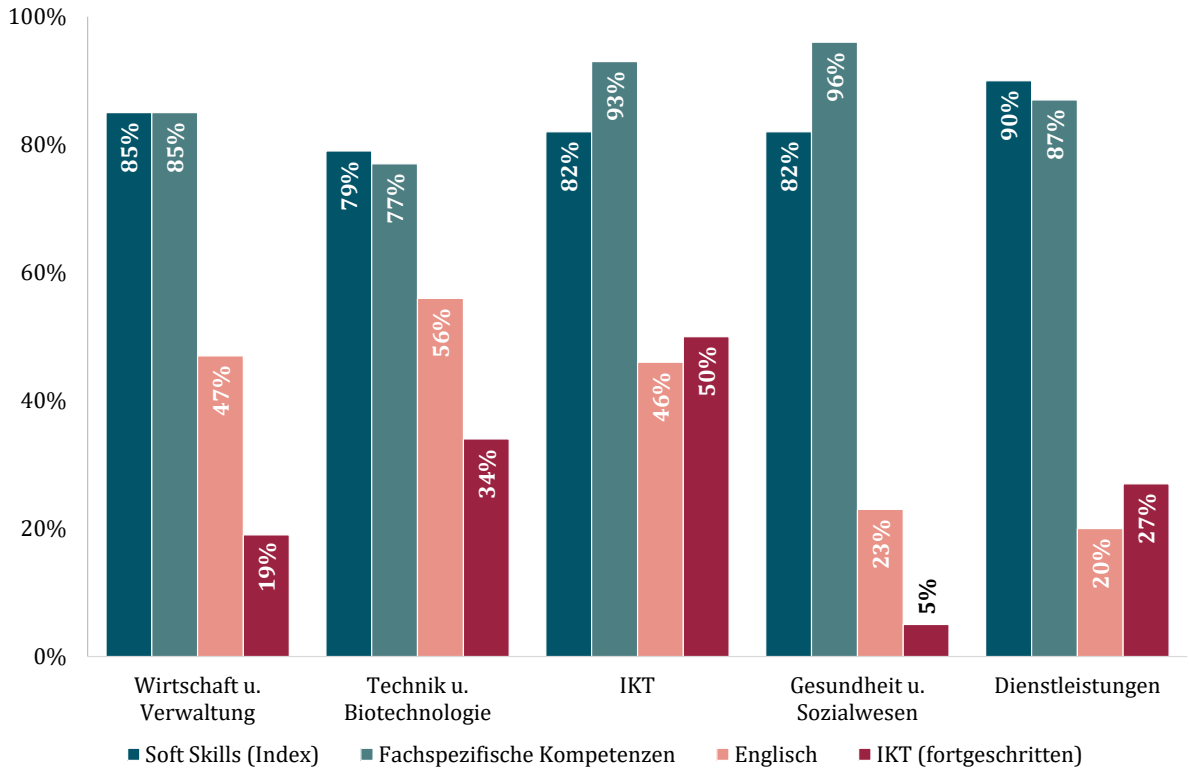
Grafik 73: Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Beschäftigung



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die über die jeweilige Kompetenz zum Studienabschluss auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße verfügten (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Nach **Studiengruppen** gaben zwischen maximal 90% der Alumni aus Dienstleistungen (hier vor allem die polizei- und sicherheitsbezogenen Studiengänge) und mit 79% am seltensten jene aus dem Bereich „Technik und Biotechnologie“ an, dass Soft Skills in ihrem Beruf in großem Ausmaß relevant sind. Fach- und feldspezifische Kompetenzen sind mit 96% für Alumni eines Studiums aus Gesundheit und Sozialwesen höchst erforderlich, aber auch in Technik und Biotechnologie, wo sich mit 77% erneut der niedrigste Anteil findet, sind es mehr als drei Viertel. Alumni aus Technik und Biotechnologie benötigen dafür Englisch in hohem Ausmaß am häufigsten (56%), während diese Kenntnisse bei jenen aus den Dienstleistungen mit 20% und aus Gesundheit und Sozialwesen mit 23% am seltensten relevant sind. Fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten sind bei der Hälfte der IKT-AbsolventInnen in ihrem Job wesentlich erforderlich, während dies unter Gesundheits- und Sozialwesen-AbsolventInnen mit 5% erwartungsgemäß nur sehr selten der Fall ist (siehe Grafik 74).

Grafik 74: Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit nach Studiengruppen



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße" bis 5= „gar nicht") in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Studiengruppen mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Betrachtet man die im Job erforderlichen Kompetenzen nach **Geschlecht**, **Alter zum Befragungszeitpunkt**, **höchster Bildungsstand der Eltern** und **Art der Studienberechtigung** fallen zwei Gruppen besonders auf (siehe Tabelle 14). Sowohl AbsolventInnen, die bei der Befragung über 35 Jahre alt waren, als auch jene, die mit einer nicht-traditionellen Studienberechtigung an die Hochschule gekommen sind. Diese Gruppen überschneiden sich zu einem gewissen Grad, da AbsolventInnen mit nicht-traditioneller Studienberechtigung auch im Durchschnitt älter sind[35]. Sie geben häufig an, dass in ihrem derzeitigen Job ein hohes Ausmaß an Soft Skills und auch fachspezifische Kompetenzen gefordert sind. Während Alumni mit nicht-traditioneller Studienberechtigung im Durchschnitt liegen, erfordert der Job von den aktuell über 35-jährigen Alumni zudem vergleichsweise selten Englischkenntnisse in hohem Ausmaß.

Des Weiteren gaben Männer, 31- bis 35-Jährige und Alumni mit nicht-traditioneller Studienberechtigung an, überdurchschnittlich häufig fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten in ihrem Job zu benötigen (32% bzw. 31% vs. Ø 23%; siehe Tabelle 14).

[35] Nur regulär oder selbständig Erwerbstätige, exkl. Abschlusskohorte 2018/19 FH St. Pölten: Alumni mit nicht-traditioneller Studienberechtigung 38,0 Jahre vs. Ø 31,7 Jahre beim Befragungszeitpunkt.

Tabelle 14: Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit nach Geschlecht, Alter und höchster Bildungsstand der Eltern

	Soft Skills (Index)	Fachspezifische Kompetenzen	Englischkenntnisse	Fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten
Geschlecht				
Männer	83%	84%	46%	32%
Frauen	81%	86%	42%	15%
Alter zum Befragungszeitpunkt				
Unter 26J.	80%	77%	40%	23%
26 bis 30J.	80%	85%	54%	22%
31 bis 35J.	83%	83%	34%	31%
Über 35J.	88%	92%	29%	21%
Höchster Bildungsstand der Eltern				
Keine Hochschulzugangsberechtigung	83%	85%	40%	20%
Mit Hochschulzugangsberechtigung	82%	85%	46%	26%
Studienberechtigung				
AHS-Matura	77%	81%	41%	21%
BHS-Matura	82%	86%	44%	21%
Nicht-traditionelle Studienberechtigung	90%	92%	40%	31%
Gesamt	**82%**	**85%**	**44%**	**23%**

Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Kategorien mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In Abhängigkeit von der Beschäftigungssituation (also je nachdem ob AbsolventInnen derzeit ‚nur‘ erwerbstätig sind oder parallel ein Studium betreiben) zeigen sich kaum Unterschiede in den Kompetenzanforderungen (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit nach Art der Beschäftigung

	Soft Skills (Index)	Fachspezifische Kompetenzen	Englischkenntnisse	Fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten
Reguläre/Selbständige Beschäftigung	83%	85%	43%	23%
Laufendes Studium + regul. oder selbst. ET	78%	85%	46%	28%
Gesamt	**82%**	**85%**	**44%**	**23%**

Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

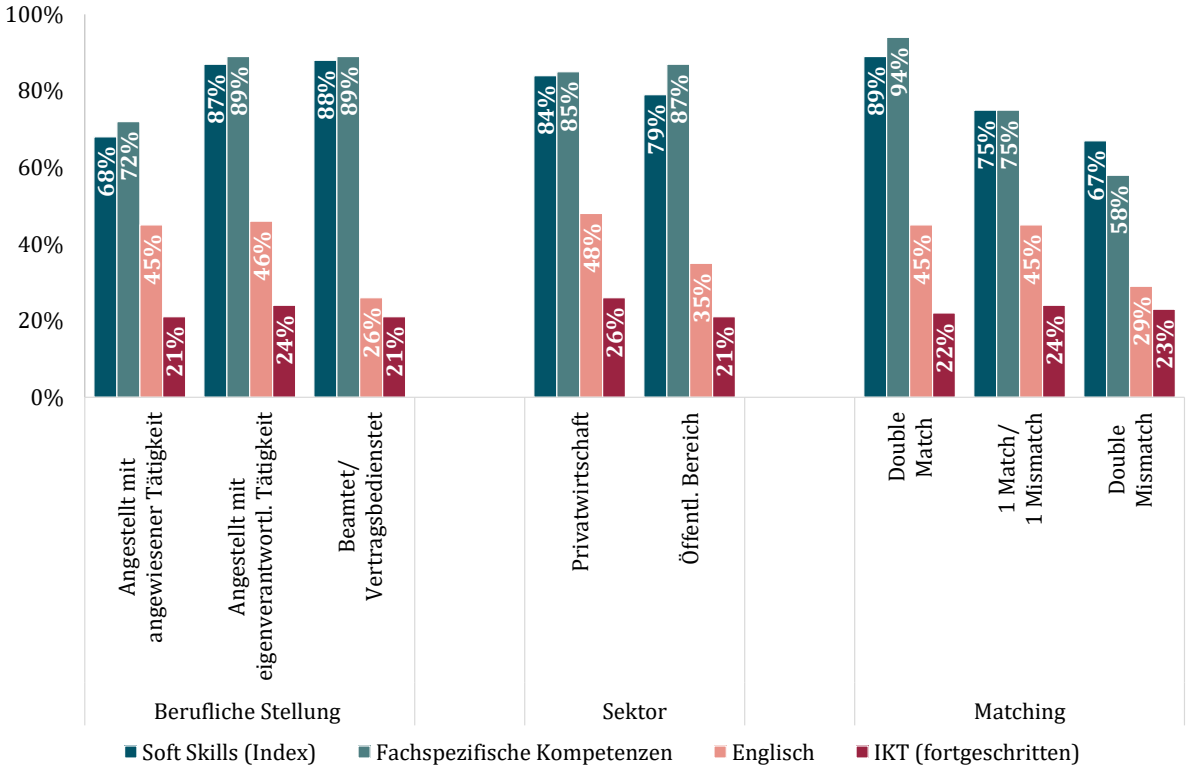
Größere Unterschiede zeigen sich hingegen nach der **beruflichen Stellung**, dem Sektor und der Passung von Studium und Job. Wie in Grafik 75 ersichtlich, sind Soft Skills und fachspezifische Kompetenzen unter Angestellten mit angewiesener Tätigkeit (z.B. Schreibkraft oder SachbearbeiterIn) seltener in hohem Ausmaß erforderlich (68% bzw. 72%), als unter Angestellten mit eigenverantwortlicher Tätigkeit (inkl. Führungskräfte) oder unter BeamtInnen und

Vertragsbediensteten. Dieser Unterschied in den Kompetenzanforderungen zwischen Angestellten ohne und mit eigenverantwortlicher Tätigkeit ist in allen Items des Soft Skills-Index ersichtlich, wobei er im Bereich der Entwicklung neuer Ideen und Strategien zur Problemlösung am ausgeprägtesten ist (siehe Grafik 76). Englisch ist in den Anstellungsverhältnissen (exkl. Beamte/Vertragsbedienstete) hingegen mit 46% ähnlich häufig wichtig, während dies unter Beamteten und Vertragsbediensteten nur bei 26% der Befragten der Fall ist. Bei den fortgeschrittenen IKT-Fähigkeiten zeigen sich nur kleine Unterschiede (siehe Grafik 75).

Nach **Sektor** werden die größten Unterschiede hinsichtlich der geforderten Englischkenntnisse ersichtlich, die in der Privatwirtschaft mit 48% häufiger in (sehr) hohem Ausmaß gebraucht werden, als im öffentlichen Bereich (35%). Organisationen ohne Erwerbscharakter sind aufgrund der zu geringen Fallzahl (<30) nicht ausgewiesen (siehe Grafik 75).

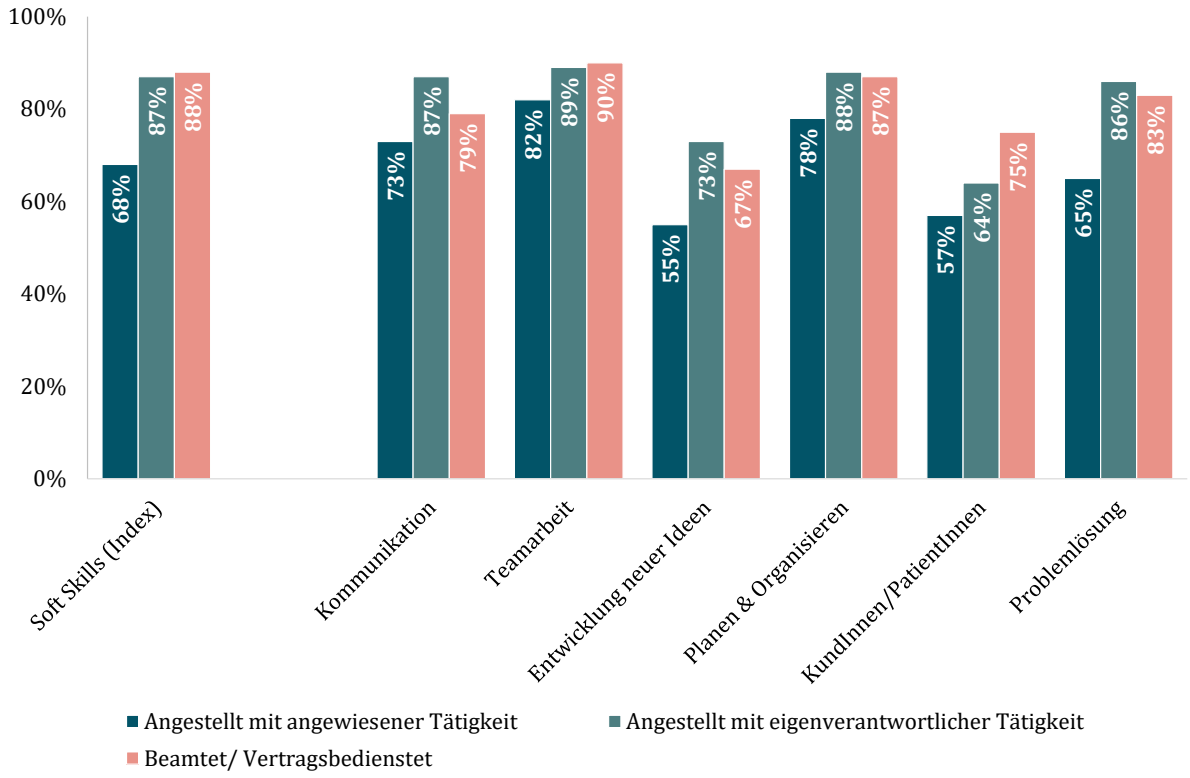
Beim Blick auf die **Passung zwischen NÖ-FH-Studium und Job** zeigt sich, dass Alumni, die in einem inhaltlich und dem Bildungsgrad zum Studium passenden Job tätig sind (Double Match), häufiger fachspezifische Kompetenzen (94%), Soft Skills (89%), als auch Englischkenntnisse (45%) in hohem Ausmaß benötigen, als ihre KollegInnen. Unter AbsolventInnen, die im Job sowohl fachlich nicht entsprechend beschäftigt als auch überqualifiziert sind (Double Mismatch), ist dies deutlich seltener der Fall (58% fachspezifische Kompetenzen, 67% Soft Skills, 29% Englischkenntnisse). Bei den fortgeschrittenen IKT-Fähigkeiten zeigt sich kein bemerkenswerter Unterschied (siehe Grafik 75).

Grafik 75: Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit nach derzeitigem Sektor, beruflicher Stellung und Matching von Job und Referenzstudium



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Kategorien mit einer Fallzahl >30.
Double Match: AbsolventInnen weisen hinsichtlich ihrer Beschäftigung sowohl ein adäquates Abschlussniveau wie auch eine passende fachliche Qualifikation auf. *1 Match/1 Mismatch*: AbsolventInnen weisen entweder einen höheren Bildungsgrad oder eine andere Fachrichtung auf als gefordert.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Grafik 76: Erforderliche Soft Skills in der derzeitigen Erwerbstätigkeit nach beruflicher Stellung



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Ausgewiesen sind nur Kategorien mit einer Fallzahl >30.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In Tabelle 16 sind die geforderten Kompetenzen nach dem **Wirtschaftszweig** der derzeitigen Erwerbstätigkeit gelistet. Soft Skills sind besonders häufig im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ gefragt (90%), und unterdurchschnittlich häufig im verarbeitenden Gewerbe, der Industrie und dem Bau (75% vs. Ø 82%). Fachspezifische Kompetenzen sind in den Finanzdienstleistungen und Versicherungen mit 95% in hohem Ausmaß erforderlich, und in den wissenschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen vergleichsweise wenig (80% vs. Ø 85%). In diesem Wirtschaftszweig sind hingegen Englischkenntnisse von besonderer Relevanz (61%), während dies im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (24%) und auch in der öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung und Sozialversicherung relativ selten als sehr wichtig erachtet werden (20% vs. Ø 44%). Fortgeschrittene IKT-Kompetenzen sind in den Informations- und EDV-Dienstleistungen mit 58% am häufigsten in hohem Ausmaß erforderlich, aber auch im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie mit 32% vergleichsweise wichtig, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen hingegen weniger (9% vs. Ø 23%).

Bezüglich der **hauptsächlichen Tätigkeit** im derzeitigen Job werden Soft Skills in hohem Ausmaß besonders häufig in der Beratung im wirtschaftlichen Bereich (91%) und vergleichsweise selten in technischen Tätigkeiten benötigt (76%). Fach- und feldspezifische Kompetenzen werden im Gesundheitsbereich in großem Ausmaß erfordert (96%), seltener ist das im kaufmännischen Bereich bzw. der Verwaltung der Fall (79%). Englischkenntnisse in großem Umfang werden von mehr als der Hälfte der in der Wirtschaftsberatung Tätigen benötigt (57%), während dies nur von 21% der im

Gesundheitsbereich Beschäftigten der Fall ist. Auch die Spanne bei den fortgeschrittenen IKT-Kompetenzen ist hoch: 43% der in technischen Berufen tätigen Alumni sehen diese Kompetenzen als vielfach erforderlich an, während dies nur 6% der Alumni im Gesundheitsbereich so sehen (siehe Tabelle 16).

Wird die **Unternehmensgröße** (Zahl der Beschäftigten) in Betracht gezogen, so zeigt sich der markanteste Unterschied bei den fachspezifischen Kompetenzen, die in kleine(re)n Betrieben, mit weniger als 50 Beschäftigten, mit 76% etwas weniger häufig in hohem Ausmaß erforderlich sind, als in den mittleren und großen Betrieben (85% bzw. 86%; siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftszweigen, der hauptsächlichen Tätigkeit und der Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) der derzeitigen Erwerbstätigkeit

	Soft Skills (Index)	Fach-spezifische Kompetenzen	Englisch-kenntnisse	Fortgeschrittene IKT-Fähigkeiten
Derzeitige Erwerbstätigkeit: Wirtschaftszweig				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau	75%	85%	44%	32%
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	85%	79%	49%	18%
Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Grundstückswesen	88%	95%	41%	16%
Wissenschaftliche, Technische, Wirtschaftliche Dienstleistungen	78%	80%	61%	16%
Informations- und EDV-Dienstleistungen	88%	91%	46%	58%
Medien, Kunst, Kultur, Unterhaltung	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	83%	94%	24%	9%
Erziehung, Unterricht, Forschung	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	90%	82%	20%	18%
Vereine und Verbände	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Sonstiges	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Derzeitige Erwerbstätigkeit: Hauptsächliche Tätigkeit				
Lehre / Unterricht / Forschung	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Beratung im pädagogischen/psychologischen/sozialen Bereich	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Betreuung im pädagogischen/psychologischen/sozialen Bereich	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gesundheitsdienste	85%	96%	21%	6%
Kaufmänischer Bereich / Verwaltung	86%	79%	44%	21%
Beratung im wirtschaftlichen Bereich	91%	92%	57%	17%
Recht / Sicherheit / Ordnung	82%	89%	24%	17%
Tätigkeiten im technischen Bereich	76%	86%	44%	43%
Tätigkeiten im Kommunikations- / Kunstbereich	83%	83%	49%	14%
Ausführende Tätigkeiten (eher nicht akademisch)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Sonstiges	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Derzeitige Beschäftigung: Anzahl der Beschäftigten am Standort				
Klein(st) (<50)	82%	76%	47%	22%
Mittel (<250)	83%	85%	46%	26%
Groß (<1000)	83%	86%	40%	22%
Gesamt	**82%**	**85%**	**44%**	**23%**

n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.7 Matching: Die Adäquanz der derzeitigen Beschäftigung und beruflichen Position

Nicht nur in Hinblick auf die „Hochschulstrategie Niederösterreich 2025“ ist die Abstimmung zwischen den Qualifizierungsangeboten an Fachhochschulen und dem Arbeitsmarkt von Bedeutung. Attraktive, zukunftsträchtige Qualifizierungsmöglichkeiten sollen ein ausreichendes und auch passendes Angebot an Fachkräften ermöglichen, doch nicht immer führt der FH-Abschluss zu einer studienadäquaten Beschäftigung. Ein sogenannter *Mismatch* (also eine Nichtübereinstimmung) zwischen Qualifikation und Job kann hinsichtlich des Bildungsgrades (*Vertical Mismatch*) und/oder der fachlichen Ausrichtung (*Horizontal Mismatch*) bestehen. Ist die Beschäftigung in beiderlei Hinsicht inadäquat, so wird dies als *Double Mismatch* bezeichnet.

Ob und inwiefern ein Mismatch als **negativ** bewertet werden kann, **hängt von der Perspektive ab.** Aus Sicht der niederösterreichischen Fachhochschulen ist jegliche Form des Mismatchs zwischen Studium und Beruf ihrer AbsolventInnen nicht zielführend. Wie von Unger/Jühlke beschrieben, führt ein Mismatch zu einer nicht optimalen Nutzung der im Studium erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten (ebd. 2020: 22). Aus Perspektive der einzelnen AbsolventInnen sind Mismatchs hingegen *nicht* notwendigerweise negativ. Während eine Anstellung unter dem formalen Bildungsniveau (Vertical Mismatch) zwar das Risiko von Einkommenseinbußen und schlechteren weiteren Karrierechancen birgt, so muss ein Job in einer anderen Fachrichtung (Horizontal Mismatch) nicht unbedingt nachteilig sein. Dies könnte z.B. der Fall sein, wenn Jobs über sehr unterschiedliche Studienrichtungen erlangt werden können oder notwendige Fähigkeiten v.a. im *training on the job* erworben werden – aber dennoch ein bestimmter Studienabschluss gefordert ist. Dennoch zeigt sich im Rahmen der Auswertungen zur beruflichen Zufriedenheit der AbsolventInnen in Kapitel 4.8, dass die Zufriedenheit mit dem Job steigt, je besser das Matching zwischen Studium und Beruf ist (siehe Grafik 90, S. 147).

Definitionen:

Vertical Mismatch:	AbsolventInnen weisen einen höheren Bildungsgrad auf, als sie für ihre Beschäftigung als notwendig erachten (vertikale Nichtübereinstimmung; „Überqualifikation“). Weisen sie einen niedrigeren Bildungsgrad auf, so wird es als Match gewertet.

Horizontal Mismatch:	AbsolventInnen sind für einen anderen Fachbereich qualifiziert als für jenen, in dem sie beschäftigt sind oder die Fachrichtung ist für die Beschäftigung nicht relevant (horizontale Nichtübereinstimmung). Die AbsolventInnen geben an, dass entweder eine andere Studienrichtung für die berufliche Tätigkeit nützlicher gewesen wäre oder die Studienrichtung für das Aufgabenfeld irrelevant ist.[36]
Double Mismatch:	AbsolventInnen sind in einer Beschäftigung, die sowohl hinsichtlich des Bildungsgrads (*Vertical Mismatch*) als auch der Fachrichtung (*Horizontal Mismatch*) nicht dem Studium entspricht.
Double Match:	AbsolventInnen weisen hinsichtlich ihrer Beschäftigung sowohl ein adäquates Abschlussniveau (*Vertical Match*) als auch eine passende fachliche Qualifikation auf (*Horizontal Match*).

Die Adäquanz der Beschäftigung basiert auf der **Selbsteinschätzung der AbsolventInnen**.

Die Adäquanz der Beschäftigung basiert auf der Selbsteinschätzung der FH-AbsolventInnen und bezieht sich – in Anlehnung an das KOAB – nur auf die Situation zum Befragungszeitpunkt, also nur auf die Situation *im* Job. Dies ist insofern relevant, weil ein Unterschied zwischen dem (Mis)Match zum Zeitpunkt der Jobausübung und jenem zum Zeitpunkt der Rekrutierung bestehen kann (vgl. McGuinnes et al 2018: 988). Daten des *European Skills and Job Survey* zeigen, dass vor allem unter jüngeren HochschulabsolventInnen (24 - 29 Jahre) häufig für die Rekrutierung ein höheres Qualifikationsniveau erforderlich ist als im Job letztlich notwendig (vgl. Cedefop 2015: 33).

4.7.1 Matching nach der derzeitigen Beschäftigungssituation

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Nur AbsolventInnen, die derzeit vorrangig

- einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen (95%)
- ein Traineeprogramm, Verwaltungs- oder Unterrichtspraktikum, Gerichtsjahr oder eine andere längere beruflichen Ausbildungsphase (inkl. Berufsausbildung) absolvieren (1%)
- in Elternkarenz, Mutterschutz oder im Papamonat sind (4%)

Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.

[36] *„Eine andere Fachrichtung wäre nützlicher für meine beruflichen Aufgaben“* oder *„In meinem beruflichen Aufgabenfeld kommt es gar nicht auf die Fachrichtung an“.*

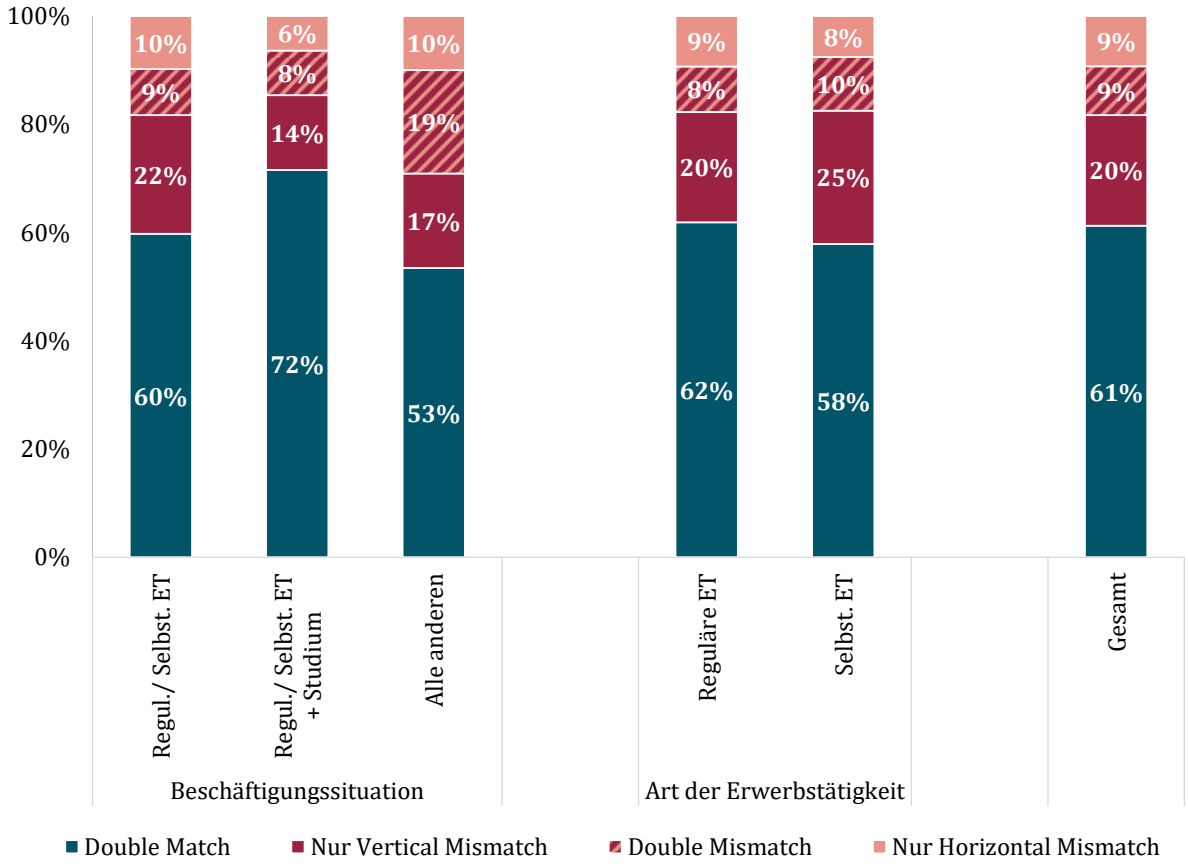
Unter allen AbsolventInnen (exkl. Kohorte 2018/19 der FH St. Pölten), die zum Befragungszeitpunkt vorrangig einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit oder einer Form der längeren beruflichen Ausbildungsphase (wie etwa einem Traineeprogramm oder Verwaltungspraktikum) nachgehen sowie jene, die aktuell in Elternkarenz oder Mutterschutz sind[37], beschreiben 61% ihren Job als einen ‚perfect match' zu ihrem FH-Studium. Sie geben an, sowohl hinsichtlich des Bildungsniveaus als auch der Fachrichtung adäquat beschäftigt zu sein. Im Umkehrschluss weisen 39% dieser AbsolventInnen mindestens einen Mismatch auf: Ein Fünftel gibt an, überqualifiziert beschäftigt zu sein, 9% sind in einer anderen Fachrichtung tätig und weitere 9% geben sogar beide Formen des Mismatch an (siehe Grafik 77). Umgerechnet bedeutet dies, dass 29% einen Vertical (nur Vertical 20% + Double Mismatch 9%) und 18% einen Horizontal Mismatch (nur Horizontal 9% + Double Mismatch 9%) in ihrer derzeitigen Beschäftigung aufweisen.

Wie häufig von Double Match berichtet wird, unterscheidet sich nach der **Beschäftigungssituation**: 60% der NÖ-FH-AbsolventInnen, die derzeit in einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit sind, geben einen Double Match an und liegen damit im Durchschnitt (61%). Deutlich häufiger berichten hingegen AbsolventInnen, die zusätzlich zu einer solchen Erwerbstätigkeit ein Studium betreiben, von einer adäquaten beruflichen Beschäftigung (72%). Dieses Studium kann ein Aufbaustudium wie z.B. ein Masterstudium oder in wenigen Fällen auch ein Doktoratsstudium sein, aber auch ein Zweitstudium. In den meisten Fällen handelt es sich in dieser Gruppe der Erwerbstätigen plus zusätzliches Studium aber um BachelorabsolventInnen. Mit 53% am seltensten geben AbsolventInnen, die einer anderen Form der Beschäftigung nachgehen (z.B. Traineeprogramm, Verwaltungspraktikum, eine längere Berufsausbildung, Elternkarenz; aber keine Nebentätigkeiten) einen Double Match an. Hier sind besonders viele sowohl hinsichtlich des Bildungsniveaus als auch der Fachrichtung nicht dem Studienabschluss entsprechend beschäftigt (19% Double Mismatch vs. Ø 9%; siehe Grafik 77).

Werden AbsolventInnen in einer regulären (abhängigen) Erwerbstätigkeit und Selbständige – unabhängig, ob zusätzlich ein Studium betrieben wird oder nicht – verglichen, so zeigen sich nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Passung zwischen Job und FH-Studium. Selbständige Erwerbstätige geben lediglich etwas häufiger einen Vertical Mismatch an, also dass für ihre Tätigkeit auch ein niedrigerer Bildungsgrad ausreichend gewesen wäre (25% vs. reguläre Erwerbstätigkeit 20%; siehe Grafik 77).

[37] Alumni, die einem Gelegenheitsjob bzw. Volontariat nachgehen oder angeben in Bildungskarenz zu sein, sind hier nicht inkludiert.

Grafik 77: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach der Beschäftigungssituation und Art der Erwerbstätigkeit



ET: Erwerbstätigkeit.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In den folgenden Kapiteln wird das Matching von Beschäftigung und FH-Studium hinsichtlich studien- und personenbezogener Merkmale der AbsolventInnen näher beleuchtet, sowie nachfolgend auch nach berufsbezogenen Merkmalen. Um erkennen zu können, ob sich der Anteil und die Art des Matchings nach verschiedenen Merkmalen unterscheidet, werden die nachfolgenden Auswertungen auf die vergleichsweise homogene Gruppe der AbsolventInnen in einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit (mit und ohne zusätzliches Studium) eingegrenzt.

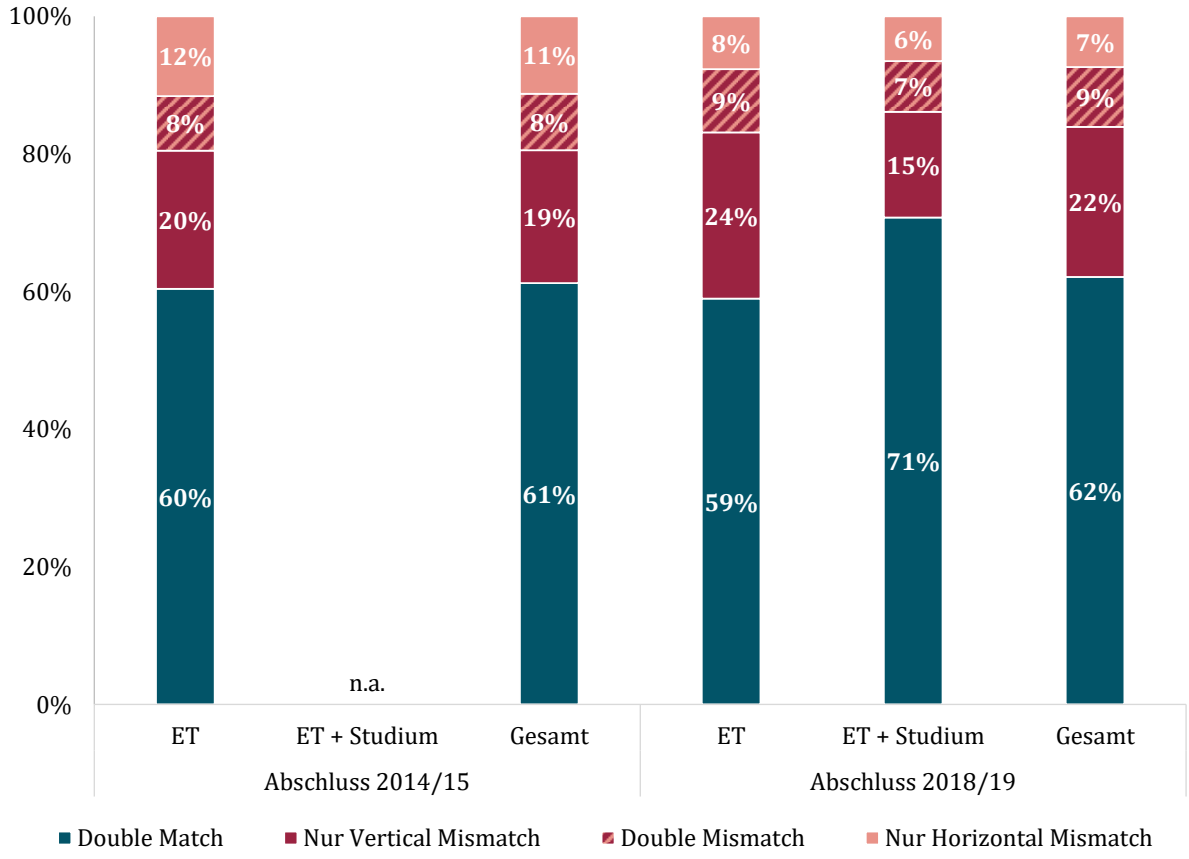
4.7.2 Matching nach studienbezogenen Merkmalen

Nur AbsolventInnen, die derzeit vorrangig einer regulären (95%) oder selbständigen (5%) Erwerbstätigkeit nachgehen.

Wird die Adäquanz der Beschäftigung nach dem **Zeitpunkt des Studienabschlusses** an einer niederösterreichischen Fachhochschule betrachtet, so zeigen sich zwischen den regulär bzw. selbständig Erwerbstätigen, die parallel dazu kein Studium betreiben, nur geringe Unterschiede (siehe Grafik 78).

AbsolventInnen, die neben der derzeitigen Erwerbstätigkeit noch einem Studium nachgehen, sind primär in der Abschlusskohorte 2018/19 vertreten. Es ist anzunehmen, dass jene AbsolventInnen, deren FH-Studienabschluss bereits mehr als fünf Jahre zurückliegt, etwaige Aufbau- oder Zweitstudien bereits abgeschlossen oder ggf. auch abgebrochen haben.

Grafik 78: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Abschlusskohorte und Beschäftigungssituation



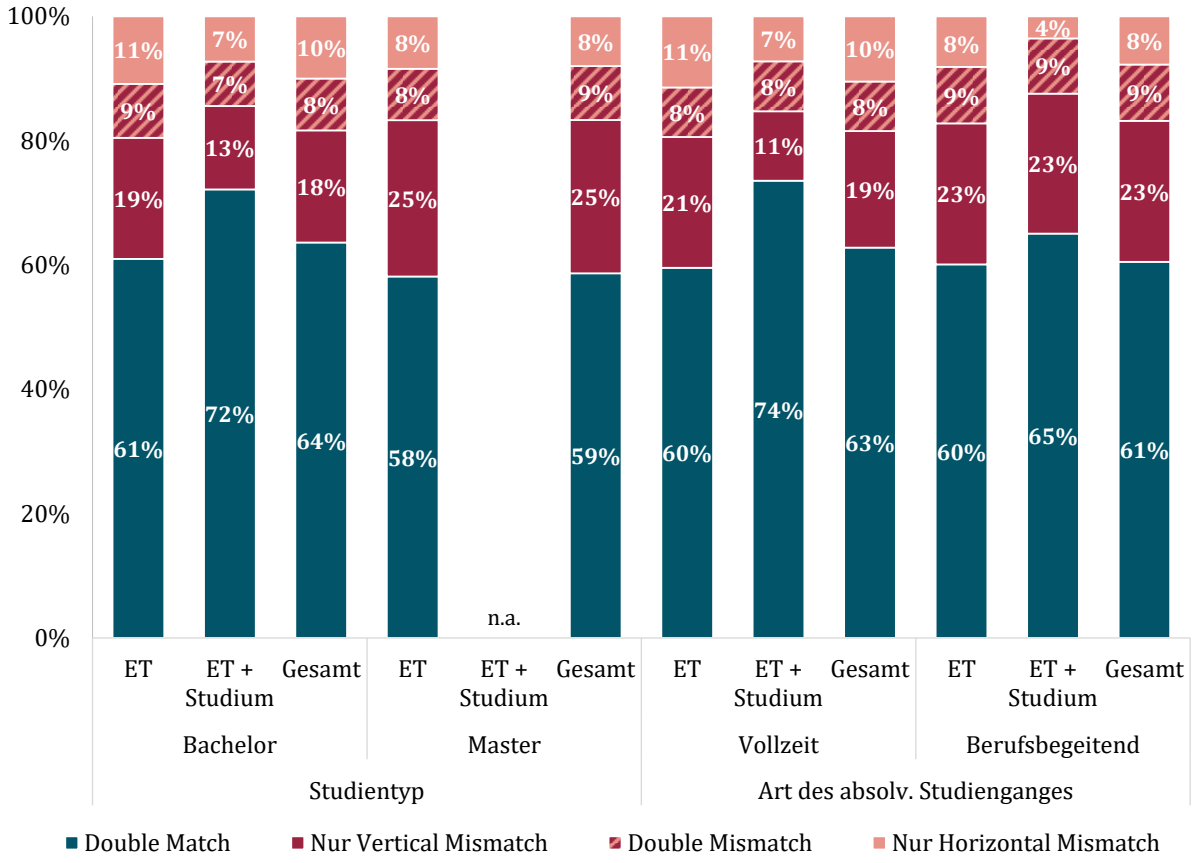
ET: reguläre oder selbständige Erwerbstätigkeit.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In der hier vorliegenden Studie zeigen sich auch beim Vergleich der regulären bzw. selbständigen Erwerbstätigen *ohne* zusätzliches Studium nach absolviertem **Studientyp** bzw. **Art des Studiums**, also nach Bachelor- und Masterstudium bzw. Vollzeit- und berufsbegleitendem Studium, kaum Unterschiede. Erwähnenswert sind jedoch die Anteile der im Job überqualifizierten AbsolventInnen (Vertical Mismatch): Während es im Bachelor unter den Erwerbstätigen ohne parallelem Studium 19% (+9% Double Mismatch) sind, liegt der Anteil im Master bei 25% (+8% Double Mismatch; siehe Grafik 79). Dies entspricht einem generellen Trend österreichischer HochschulabsolventInnen, der in der Studie „EUROGRADUATE“ beobachtet wurde: Mit zunehmendem Bildungsgrad steigt der Anteil der Vertical Mismatches (vgl. Unger/Jühlke 2020: 24).

Wird das Matching der erwerbstätigen AbsolventInnen mit und ohne paralleles Studium verglichen, so gleicht es den bisherigen Auswertungen: Alumni mit zusätzlichem Studium (meist BachelorabsolventInnen) sind häufiger in einem adäquaten Job als jene ohne. Dieser Unterschied ist

relativ hoch (über 10%-P.). Lediglich unter den AbsolventInnen berufsbegleitender FH-Studien ist die Differenz geringer (5%-P.), was u.a. auf den vergleichsweise hohen Anteil der AbsolventInnen mit zusätzlichem Studium und Vertical Mismatch zurückgeführt werden kann (nur Vertical Mismatch 23% vs. Ø 14%; siehe Grafik 79 und Grafik 77).

Grafik 79: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Studientyp, Art der absolvierten Studiengänge und Beschäftigungssituation



ET: reguläre oder selbständige Erwerbstätigkeit.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Zusammengefasst zeigt sich, dass sich über die Kohorten, den Studientyp und auch der Vollzeitstudien hinweg ein Unterschied bezüglich des Matchings zwischen Erwerbstätigen ohne zusätzlichem Studium und jenen mit Studium zeigt. Lediglich unter den AbsolventInnen der berufsbegleitenden Studien ist dieser Unterschied vergleichsweise gering, weil jene mit parallelem Studium überdurchschnittlich häufig überqualifiziert beschäftigt sind.

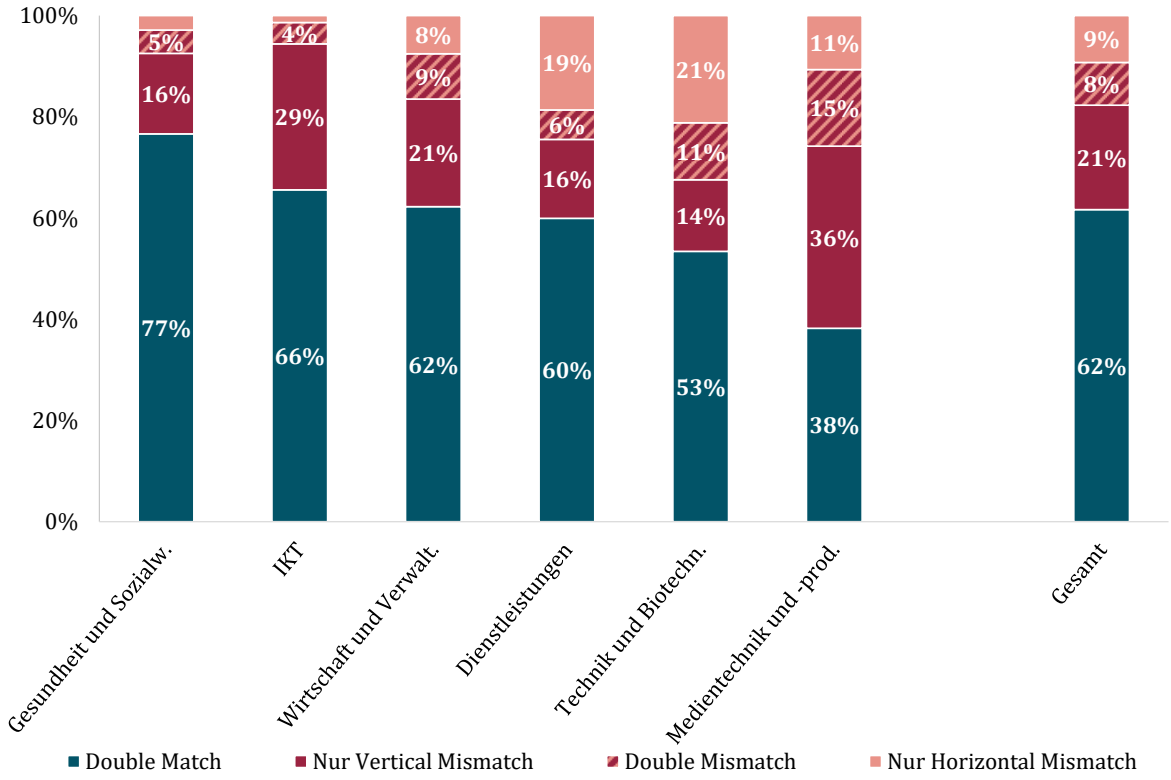
Für die nachfolgenden Auswertungen wird diese Trennung nach Erwerbstätigkeit plus bzw. ohne paralleles Studium aufgehoben und der Fokus zunächst auf die Studiengruppen und später auf personen- bzw. berufsbezogene Merkmale gelegt.

Grafik 80 stellt die Adäquanz der derzeitigen beruflichen Beschäftigung nach Studiengruppen dar. AbgängerInnen von Studien des Bereichs „Gesundheit und Sozialwesen“ sowie der „Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)“ weisen vergleichsweise häufig einen doppelten Match auf (77% bzw. 66%; In Gesundheit und Sozialwesen aber nur Bachelor- bzw. Vollzeitstudien: 82%. Die

berufsbegleitenden Studien liegen mit 49% unter dem Durchschnitt; siehe Tabelle 17). Dies ist vor allem unter AbsolventInnen von IKT-Studien bemerkenswert, da sie überdurchschnittlich häufig einen Vertical Mismatch aufweisen (nur Vertical Mismatch: 29%; in den berufsbegleitenden IKT-Studien sogar 31%; siehe Tabelle 17), aber am seltensten unter allen Studiengruppen einen horizontalen Mismatch angeben (nur Horizontal Mismatch: 1%). AbsolventInnen von Gesundheitsstudien weisen hinsichtlich beider Arten von Mismatch einen unterdurchschnittlich hohen Anteil auf, aber besonders selten einen Horizontal Mismatch (3%; siehe Grafik 80).

Mit 38% geben nur gut ein Drittel der Studiengruppe „Medientechnik und -produktion“ an, dass ihre derzeitige Beschäftigung inhaltlich bzw. hinsichtlich des Bildungsniveaus dem Studium entspricht, 15% geben sogar einen Double Mismatch an. Der Anteil an überqualifiziert Beschäftigten der Medientechnik- bzw. Medienproduktion-AbsolventInnen ist im Studiengruppenvergleich der höchste (nur Vertical Mismatch: 36%). Addiert mit dem Anteil an Double Mismatch (15%) bedeutet es, dass jede/r zweite Absolvent/in aus Medientechnik und -produktion einem Job unter dem eigenen Bildungsgrad nachgeht. Auch der Anteil an AbsolventInnen, die in anderen Fachbereichen, als für die sie durch ihr FH-Studium ausgebildet wurden, berufstätig sind (Horizontal Mismatch), ist in dieser Gruppe überdurchschnittlich hoch (nur Horizontal Mismatch 11%), doch am ausgeprägtesten ist dieser unter Alumni aus Technik und Biotechnologie (nur Horizontal Mismatch 21% - in den Bachelor- bzw. Vollzeitstudien sogar 25% bzw. 33%; siehe Grafik 80 und Tabelle 17).

Grafik 80: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Studiengruppen



Sortiert nach dem Anteil an AbsolventInnen mit einem Double Match.
Dienstleistungen: Polizei- und sicherheitsbezogene Studien, Training und Sport.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Tabelle 17: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Studiengruppen und Organisationsform bzw. Studienart

		Double Match	Nur Vertical Mismatch	Double Mismatch	Nur Horizontal Mismatch	Gesamt
Medientechnik und -produktion	Bachelor	40%	30%	19%	11%	100%
	Master	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Vollzeitstudium	37%	37%	15%	11%	100%
	Berufsbegleitend	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Wirtschaft und Verwaltung	Bachelor	58%	21%	11%	10%	100%
	Master	67%	22%	6%	5%	100%
	Vollzeitstudium	64%	20%	9%	7%	100%
	Berufsbegleitend	60%	22%	9%	8%	100%
Technik und Biotechnologie	Bachelor	52%	18%	6%	25%	100%
	Master	55%	11%	16%	18%	100%
	Vollzeitstudium	49%	10%	8%	33%	100%
	Berufsbegleitend	58%	17%	14%	10%	100%
IKT	Bachelor	69%	23%	7%	2%	100%
	Master	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Vollzeitstudium	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Berufsbegleitend	63%	31%	5%	2%	100%
Gesundheit und Sozialwesen	Bachelor	82%	12%	3%	2%	100%
	Master	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Vollzeitstudium	82%	13%	4%	2%	100%
	Berufsbegleitend	49%	34%	8%	8%	100%

n.a.: Fallzahl < 30 oder kein Studium in dieser Gruppe vorhanden.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

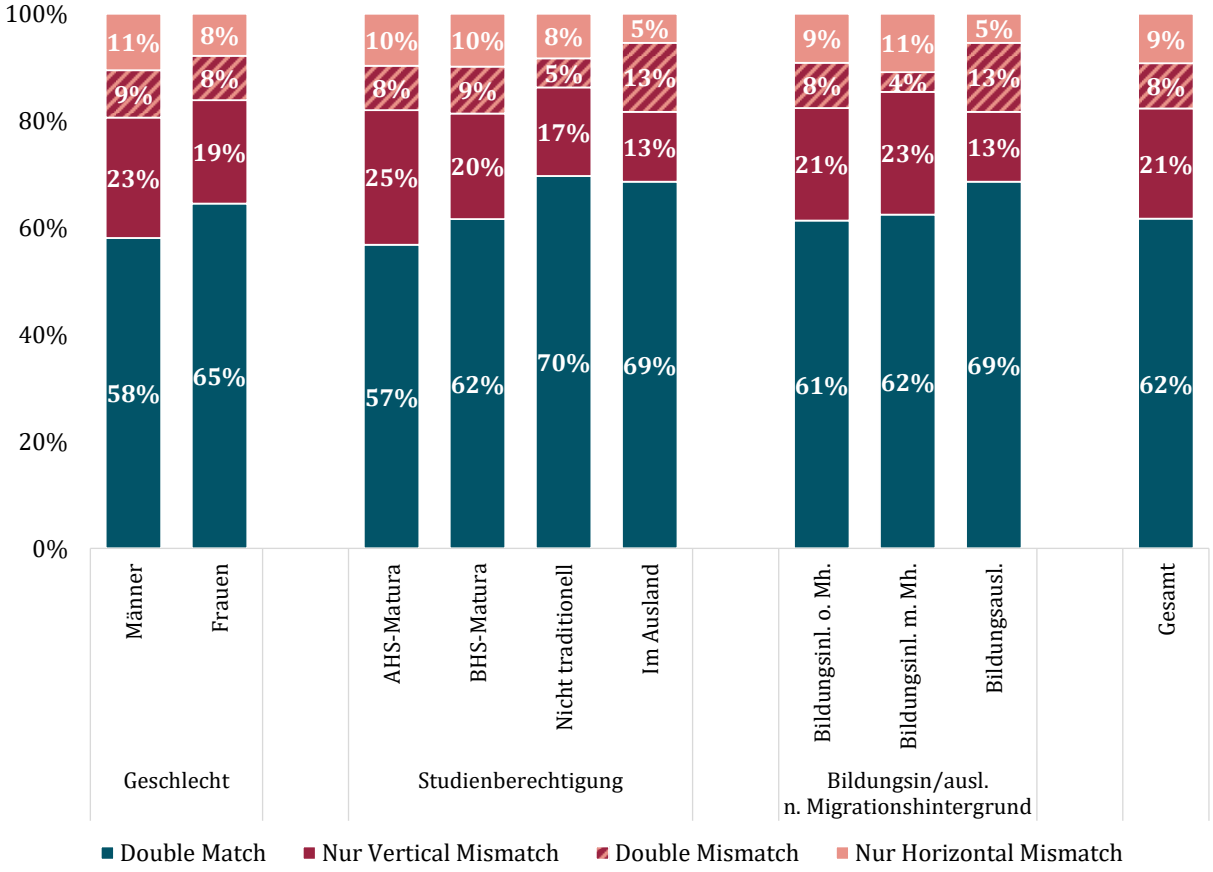
4.7.3 Matching nach personenbezogenen Merkmalen

Bei der Analyse der Adäquanz der Beschäftigung nach personenbezogenen Merkmalen wird in Grafik 81 ersichtlich, dass **Absolventinnen** etwas häufiger als **Absolventen** derzeit in einem dem Studium entsprechenden Job sind, sowohl hinsichtlich des Fachbereichs als auch des Bildungsabschlusses (65% vs. 58%).

Nach **Studienberechtigung** sind AbsolventInnen mit nicht-traditionellem Hochschulzugang, wie z.B. einer Lehre mit Matura oder Studienberechtigungsprüfung oder FH-AbsolventInnen, die über eine Studienberechtigung aus dem Ausland verfügen etwas häufiger in einem doppelt passenden Job als jene aus allgemein- sowie berufsbildenden höheren Schulen (AHS, BHS). Dennoch weisen FH-AbsolventInnen mit einer ausländischen Studienberechtigung mit 13% AbsolventInnen besonders häufig einen Double Mismatch auf (siehe Grafik 81).

Das Matching zwischen Studium und beruflicher Tätigkeit zeigt nach **Bildungsin- und Bildungsausland sowie Migrationshintergrund** nur geringe Unterschiede. Lediglich BildungsausländerInnen geben – analog zu jenen mit einer ausländischen Studienberechtigung – überdurchschnittlich häufig einen Double Mismatch an (siehe Grafik 81).

Grafik 81: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Geschlecht, Art der Studienberechtigung sowie Bildungsin-/ausländerInnen und Migrationshintergrund



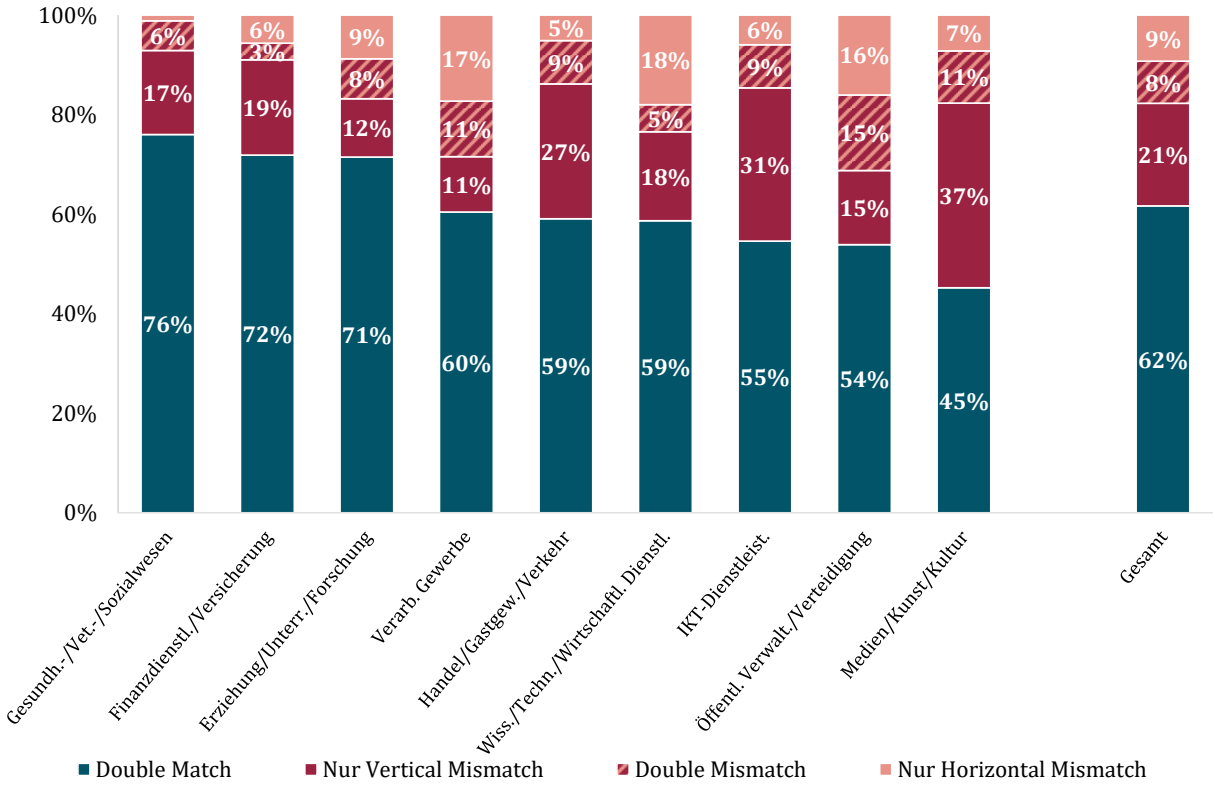
Nicht-traditionelle Studienberechtigungen: z.B. Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung, ExternistInnenmatura oder keine Reifeprüfung.
Bildungsinl./ausl.: Je nachdem, ob Studierende das reguläre Schulsystem (z.B. Gymnasium, Hauptschule, Poly, BHS, BMS, Berufsschule) zuletzt in Österreich oder im Ausland besucht haben, werden sie als BildungsinländerInnen oder -ausländerInnen bezeichnet.
AbsolventInnen mit dem Geschlecht „divers" sind aufgrund der geringen Fallzahl (<30) nicht ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.7.4 Matching nach berufsbezogenen Merkmalen

Die Adäquanz der Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt weist je nach **Wirtschaftszweig** große Unterschiede auf (siehe Grafik 82). Der Anteil an AbsolventInnen mit einem Double Match variiert zwischen 76% im Wirtschaftszweig „Gesundheit, Veterinär- und Sozialwesen" und nur 45% in „Medien, Kunst und Kultur", wo mit 55% gut die Hälfte in einem nicht zum Studium passenden Beruf beschäftigt ist. Auch in der „öffentlichen Verwaltung/Verteidigung" sind relativ viele AbsolventInnen nicht dem Studium entsprechend beschäftigt, wobei hier mit 15% besonders häufig ein Double Mismatch vorkommt: In diesem Wirtschaftszweig sind also vergleichsweise viele AbsolventInnen sowohl in einem anderen Fachbereich als auch unterqualifiziert beschäftigt. Dieser hohe Anteil an Double Mismatch ergibt sich auch durch den überdurchschnittlichen Anteil an AbsolventInnen mit Horizontal Mismatch (nur Horizontal 16% + Double Mismatch 15%), der im Vergleich der Wirtschaftszweige der höchste Double Mismatch ist – gefolgt von jenem im „Verarbeitenden Gewerbe" (nur Horizontal 17% + Double Mismatch 11%). Vergleichsweise häufig sind AbsolventInnen im Bereich „Medien, Kunst und Kultur" (nur Vertical 37% + Double Mismatch 11%), „IKT-Dienstleistungen" (nur Vertical 31% + Double

Mismatch 9%) sowie in „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ unterqualifiziert beschäftigt (nur Vertical 27% + Double Mismatch 9%; siehe Grafik 82).

Grafik 82: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Wirtschaftszweigen



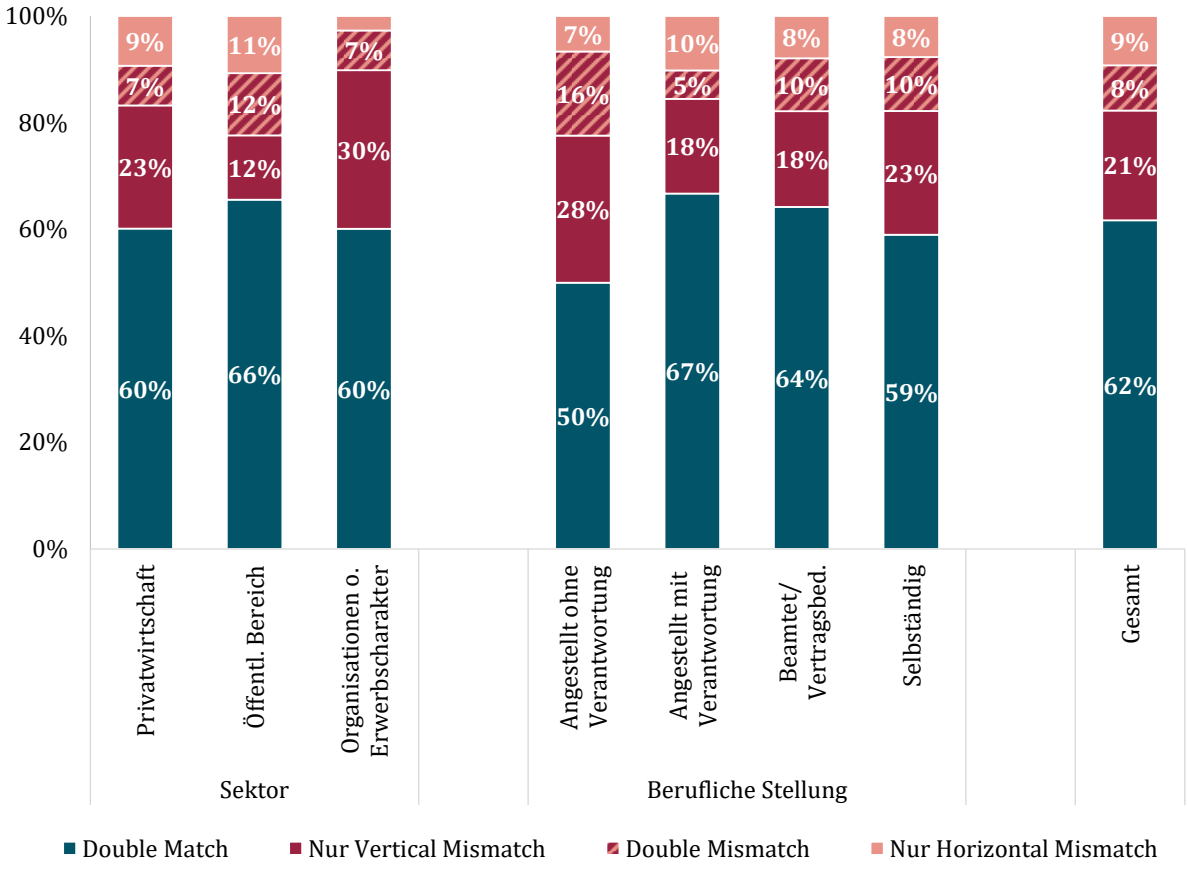
Sortiert nach dem Anteil an AbsolventInnen mit einem Double Match.
Ausgewiesen sind nur Wirtschaftszweige mit einer Fallzahl >30.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Beim Blick auf die Verteilung nach den **Sektoren** sticht ins Auge, dass im öffentlichen Bereich AbsolventInnen häufiger doppelt adäquat beschäftigt sind (66%), als in der Privatwirtschaft oder bei Organisationen ohne Erwerbscharakter (je 60%). Dies ist auf den geringen Anteil an unterqualifiziert Erwerbstätigen zurückzuführen, dagegen kommen im öffentlichen Bereich Horizontal und auch Double Mismatchs überdurchschnittlich vor. In den Blick fällt auch, dass in Organisationen ohne Erwerbscharakter relativ selten in einem studienfachfremden Bereich gearbeitet wird, wenngleich vergleichsweise viele in ihren Job überqualifiziert sind (siehe Grafik 83).

Hinsichtlich der **beruflichen Stellung** wird in Grafik 83 deutlich, dass vor allem AbsolventInnen, die sich in einem Anstellungsverhältnis ohne eigenständige Verantwortung befinden (z.B. SachbearbeiterIn), nur zur Hälfte einen Double Match aufweisen (50%). Dieser niedrige Anteil lässt sich in erster Linie auf einen relativ hohen Anteil an AbsolventInnen, die über ein höheres Bildungsniveau verfügen als ihr Job erfordert, zurückführen (nur Vertical Mismatch 28%), wobei auch der Anteil mit Double Mismatch (16%) und damit auch jener mit Horizontal Mismatch über dem Durchschnitt liegt (nur Horizontal Mismatch 7%). Unter Angestellten mit Verantwortung (z.B. ProkuristIn, IngenieurIn, SozialarbeiterIn, wissenschaftliche Mitarbeiterin, AbteilungsleiterIn, GeschäftsführerIn) ist der Anteil der studien-

adäquat Beschäftigten mit 67% deutlich höher, ebenso wie jener unter BeamtInnen bzw. Vertragsbediensteten (64%) und Selbständigen (59%).

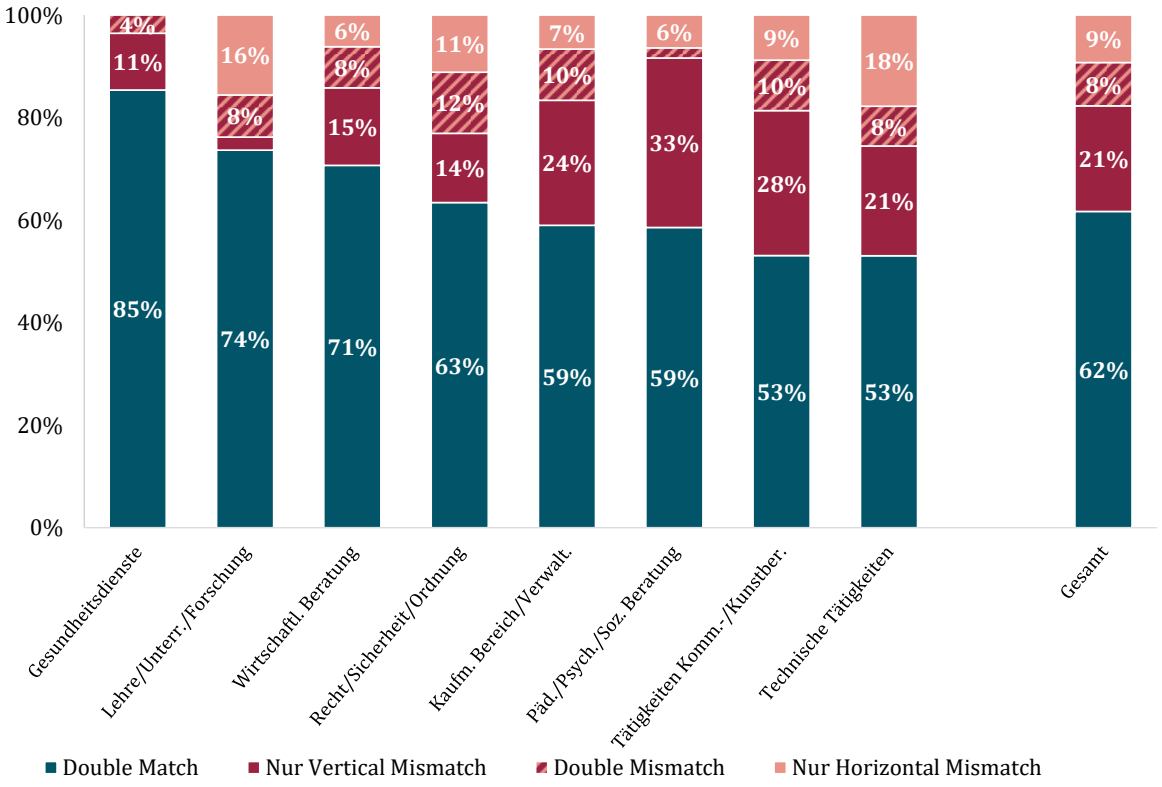
Grafik 83: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Sektor und beruflicher Stellung



Ausgewiesen sind nur Formen der beruflichen Stellung mit einer Fallzahl >30.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Auch beim Blick auf die **hauptsächlichen Arbeitsaufgaben**, denen NÖ-FH-AbsolventInnen derzeit nachgehen, zeigen sich klare Unterschiede (siehe Grafik 84). Während AbsolventInnen in Gesundheitsdiensten zu 85% entsprechend dem Studium erwerbstätig sind, finden sich unter jenen mit technischen Tätigkeiten und Aufgaben im Kommunikations- und Kunstbereich nur jeweils 53% mit einem Double Match. Dieser niedrige Anteil in den technischen Tätigkeitsfeldern kann auf den weit überdurchschnittlich hohen Anteil an AbsolventInnen mit horizontalem Mismatch zurückgeführt werden (nur Horizontal Mismatch 18%). Dass AbsolventInnen relativ häufig in studienfremden Jobs beschäftigt sind, ist aber nicht nur in diesem Tätigkeitsfeld der Fall, sondern auch im Feld „Lehre, Unterricht und Forschung“ (nur Horizontal Mismatch 16%), wenngleich hier der gesamte Anteil an Double Matches relativ hoch ist (74%). In den Tätigkeiten im Kommunikations- und Kunstbereich ist der niedrige Anteil an Double Matchs in erster Linie auf den Vertical Mismatch zurückzuführen (nur Vertical 28% + Double Mismatch 10%). Dies ist vergleichsweise häufig auch unter den Beschäftigten in der pädagogischen, psychischen bzw. sozialen Beratung der Fall (nur Vertical 33% + Double Mismatch 2%) sowie im kaufmännischen Bereich bzw. der Verwaltung (nur Vertical 24% + Double Mismatch 10%).

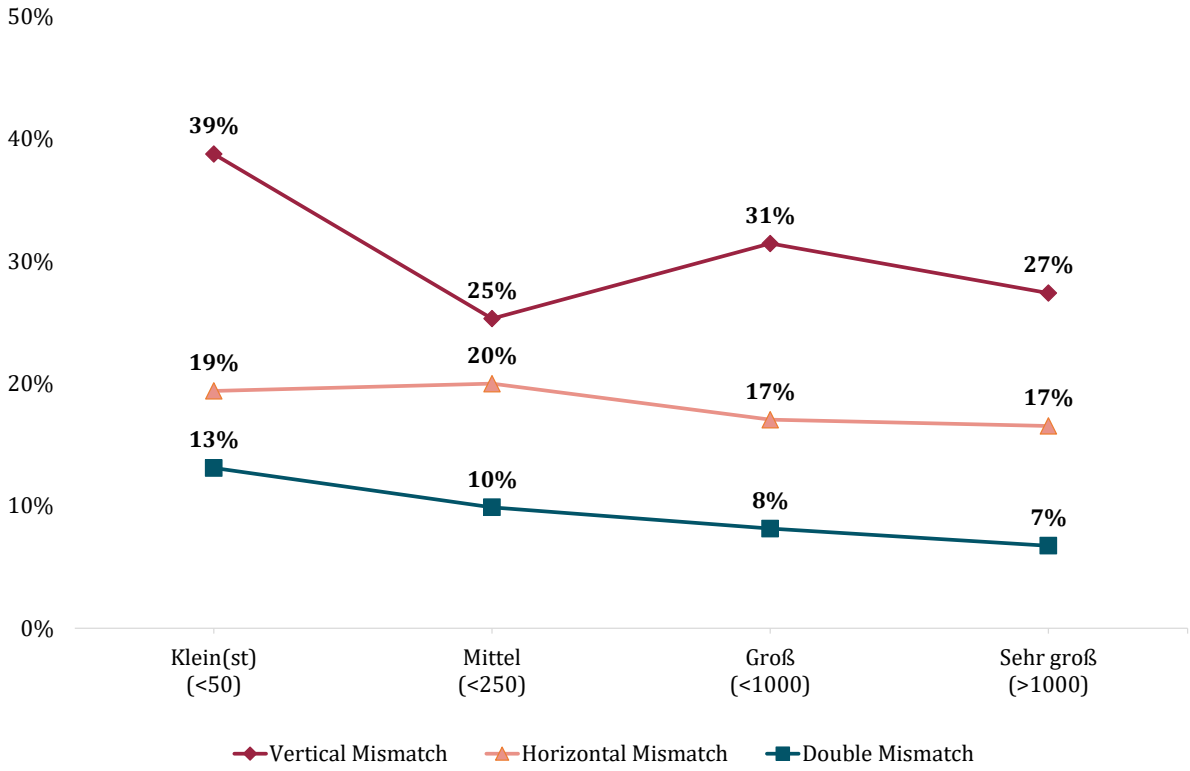
Grafik 84: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach hauptsächlichen Arbeitsaufgaben



Sortiert nach dem Anteil an AbsolventInnen mit einem Double Match.
Ausgewiesen sind nur Arbeitsaufgaben mit einer Fallzahl >30.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Grafik 85 zeigt, dass sich auch nach der **Unternehmensgröße** der derzeitigen Beschäftigung Unterschiede hinsichtlich des Matching zwischen Beruf und FH-Studium zeigen: Beim Vergleich der kleinsten mit den größten Unternehmen zeigt sich, dass AbsolventInnen in größeren Unternehmen tendenziell seltener überqualifiziert sind (Klein/st 39% vs. sehr große Unternehmen 27%). Daran schließt auch der leichte Rückgang an Double Mismatch bei zunehmender Belegschaftsgröße an (Klein/st 13% vs. sehr große Unternehmen 7%).

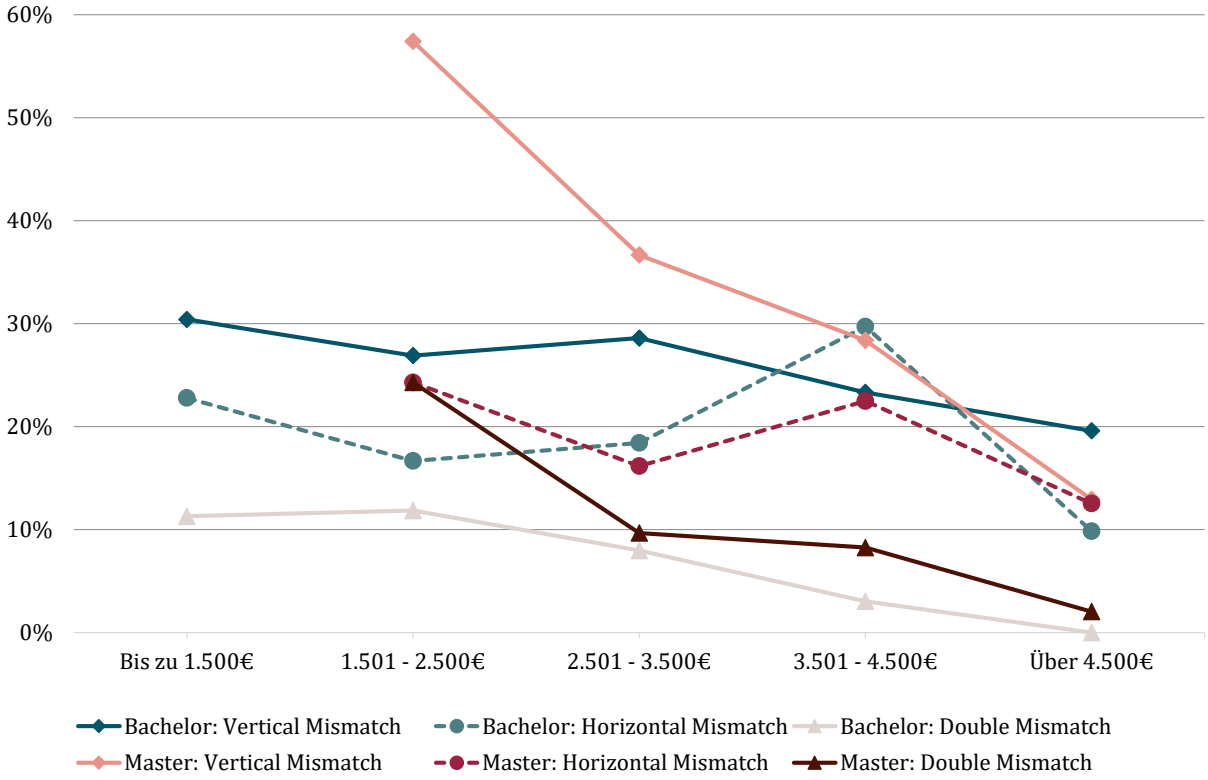
Grafik 85: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach Unternehmensgröße (Zahl der Beschäftigten) (Achsenausschnitt bis 50%)



Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Ein ähnliches Bild zeigt sich nach dem derzeitigen **Brutto-Monatseinkommen** der NÖ-FH-AbsolventInnen in Grafik 86. Sowohl Bachelor- als auch Master-AbsolventInnen mit einem höheren Monatseinkommen weisen seltener einen Vertical Mismatch auf als jene mit geringerem Einkommen, wobei der Unterschied bei MasterabsolventInnen besonders groß ausfällt (Bachelor: <1.500€ 30% vs. >4.500€ 20%; Master: 1.501-2.500€ 57% vs. >5.600€ 13%). Dieser Trend spiegelt sich ebenso, wenn auch weniger stark, in einem abnehmenden Double Mismatch bei zunehmendem Einkommen wider (Bachelor: <1.500€ 11% vs. >4.500€ 0,0%; Master: 1.501-2.500€ 24% vs. >5.600€ 2,2%). Hinsichtlich des Horizontal Mismatchs sind keine klaren Tendenzen zu beobachten.

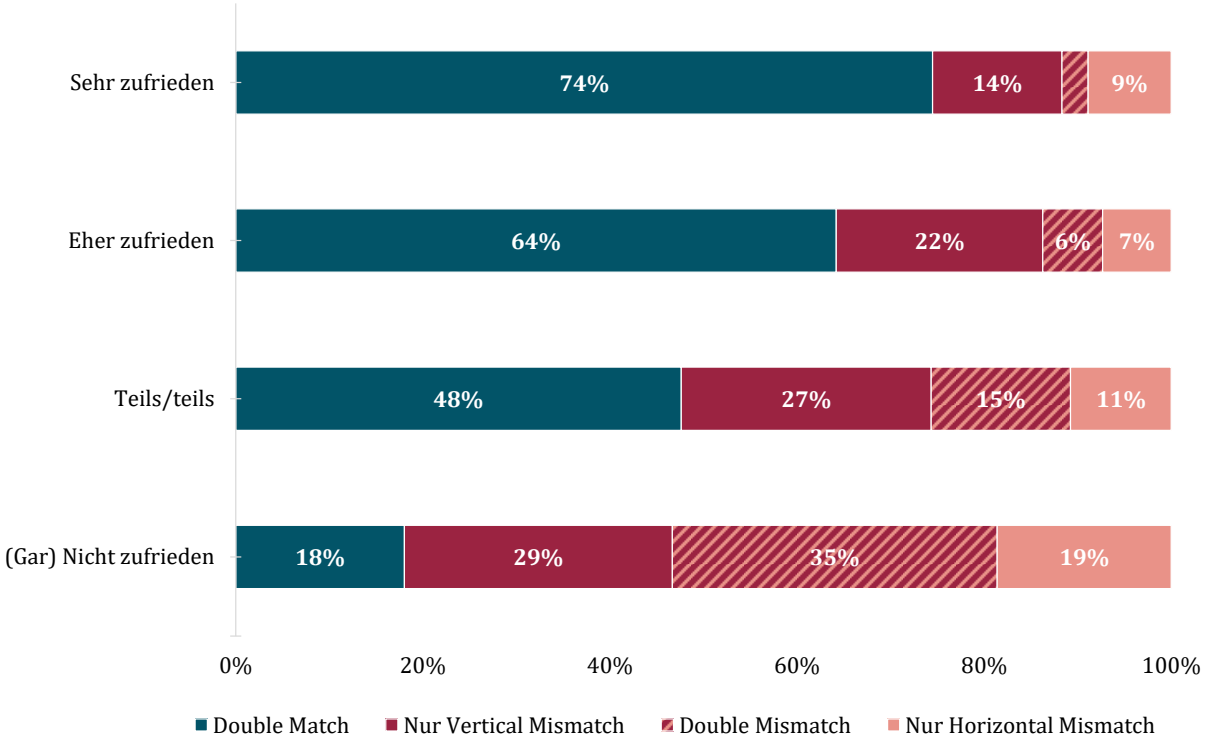
Grafik 86: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach dem Brutto-Monatseinkommen, getrennt für Bachelor- und MasterabsolventInnen (Achsenausschnitt bis 60%)



Ausgewiesen sind nur Werte mit einer Fallzahl >30.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Beim Blick auf die **berufliche Zufriedenheit** wird in Grafik 87 ersichtlich, dass bei AbsolventInnen, die ihre berufliche Gesamtsituation als (gar) nicht zufriedenstellend bewerten auch deutlich höhere Mismatchanteile vorliegen, sowohl hinsichtlich des Vertical (sehr zufrieden 14% vs. (gar) nicht zufrieden 29%), Horizontal (sehr zufrieden 9% vs. eher nicht zufrieden 19%) als auch Double Mismatchs (sehr zufrieden 3% vs. eher nicht zufrieden 35%).

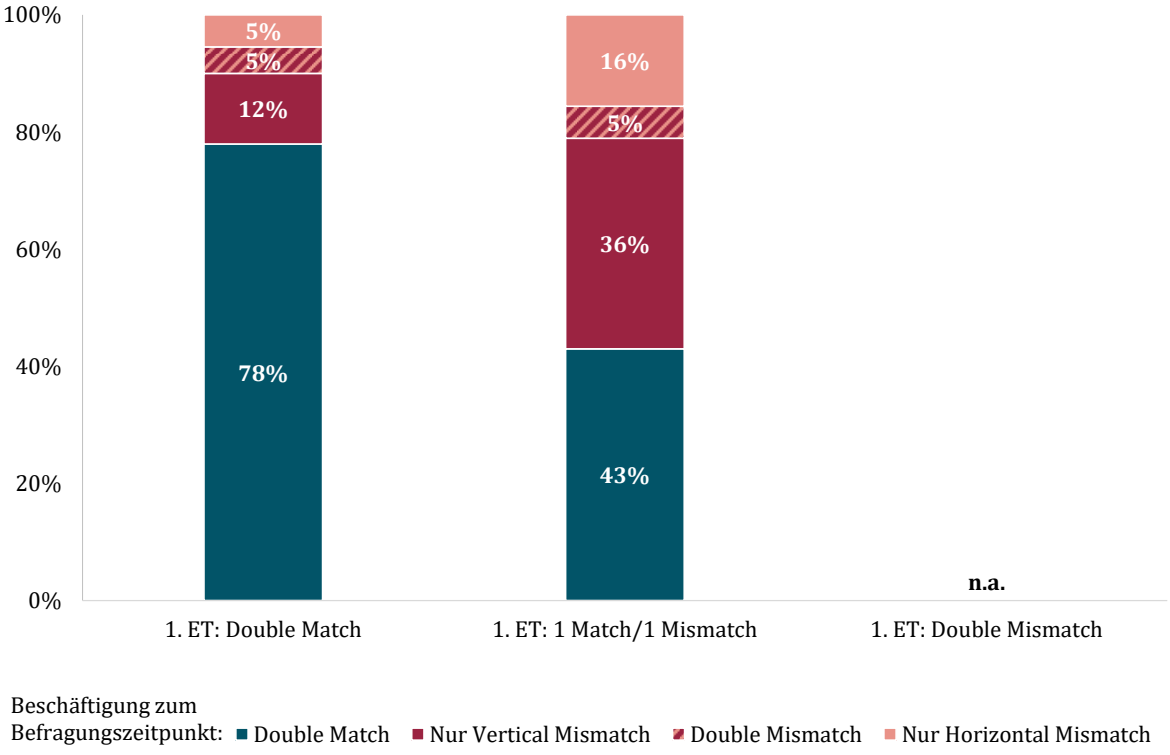
Grafik 87: Matching von Studium und Beschäftigung (zum Befragungszeitpunkt) nach insgesamter beruflicher Zufriedenheit (Achsenausschnitt bis 80%)



Die Antwortkategorien „Nicht zufrieden (Kategorie 4)“ und „Gar nicht zufrieden (Kategorie 5)“ sind aufgrund der geringen Fallzahl (<30) zusammengefasst ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Für jene, die seit ihrem NÖ-FH-Studienabschluss bereits einen Jobwechsel hinter sich haben, liegen auch Daten zur **Passung des ersten Jobs nach dem Studienabschlusses** und dem NÖ-FH-Studium vor. Ist bereits der erste Job nach dem Studienabschluss einen Double Match, so liegt auch bei der derzeitigen regulären oder selbständigen Beschäftigung vergleichsweise häufig ein Double Match vor (78% vs. Ø 62%). AbsolventInnen, die in ihrem ersten Job nach dem NÖ-FH-Studienabschluss einen Match und einen Mismatch aufwiesen, haben auch in der derzeitigen Erwerbstätigkeit seltener als der Durchschnitt ein Double Mismatch (43% vs. Ø 62%). Trotz dieser deutlich erhöhten Wahrscheinlichkeit auch bei dem derzeitigen Job einen Mismatch aufzuweisen, ist der Anteil an AbsolventInnen mit Double Mismatch geringer als im Durchschnitt (der auch jene kleine Gruppe beinhaltet, die beim ersten Job einen Double Mismatch hatten; 5% vs. Ø 8%). Es zeigt sich also die Tendenz, dass das Matching zwischen dem ersten Job und dem FH-Studium auch bei einem Jobwechsel häufig konstant bleibt bzw. sich fortsetzt: Jene, die bereits beim ersten Job nach dem FH-Studienabschluss einen in doppelter Hinsicht zum Studium passenden Job hatten, sind auch später zum Großteil in einem double matching Job. Jene, die bereits nach dem Studienabschluss in einem Job mit einem Mismatch sind, weisen auch in der aktuellen Beschäftigung zum Großteil einen Mismatch auf, auch wenn sich zugleich 43% der AbsolventInnen mit vormals einem Mismatch zu einem Double Match ‚verbessert‘ haben (siehe Grafik 88). AbsolventInnen, die beim ersten Job nach dem Studienabschluss einen Double Mismatch aufgewiesen haben, sind in der Umfrage nur in geringer Zahl vertreten (< 30), weshalb für diese Gruppe keine Daten ausgewiesen werden können.

Grafik 88: Matching von Studium und Beschäftigung zum Befragungszeitpunkt nach dem Matching von Studium und der ersten Beschäftigung nach Studienabschluss



1. ET: Erste Beschäftigung nach Studienabschluss, exkl. jener AbsolventInnen mit laufendem Masterstudium und höchstens Nebentätigkeiten.
n.a.: AbsolventInnen mit einem „Double Mismatch" bei der ersten Beschäftigung nach Studienabschluss sind aufgrund der geringen Fallzahl (<30) nicht ausgewiesen.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Daten zum Matching von beruflicher Beschäftigung und Studium nach weiteren personen- und erwerbsbezogenen Merkmalen finden sich im Anhang in Tabelle 28 auf Seite 192.

4.8 Zufriedenheit im Beruf

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Nur AbsolventInnen, die derzeit einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen (exkl. Elternkarenz, Mutterschutz, Papamonat und Bildungskarenz).

Die berufliche Zufriedenheit kann, neben der im vorangegangenen Kapitel untersuchten Adäquanz der Beschäftigung, als Kriterium für beruflichen Erfolg von AbsolventInnen herangezogen werden. Häufig wird die allgemeine, berufliche Zufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit einer Reihe von Detailaspekten erhoben. In der zugrundeliegenden AbsolventInnenbefragung wurden neben der allgemeinen Zufriedenheit vier zentrale, berufliche Aspekte für die Befragung ausgewählt.

Die NÖ-FH-AbsolventInnen bewerteten folgende Aspekte jeweils auf einer Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 5 „gar nicht zufrieden“:

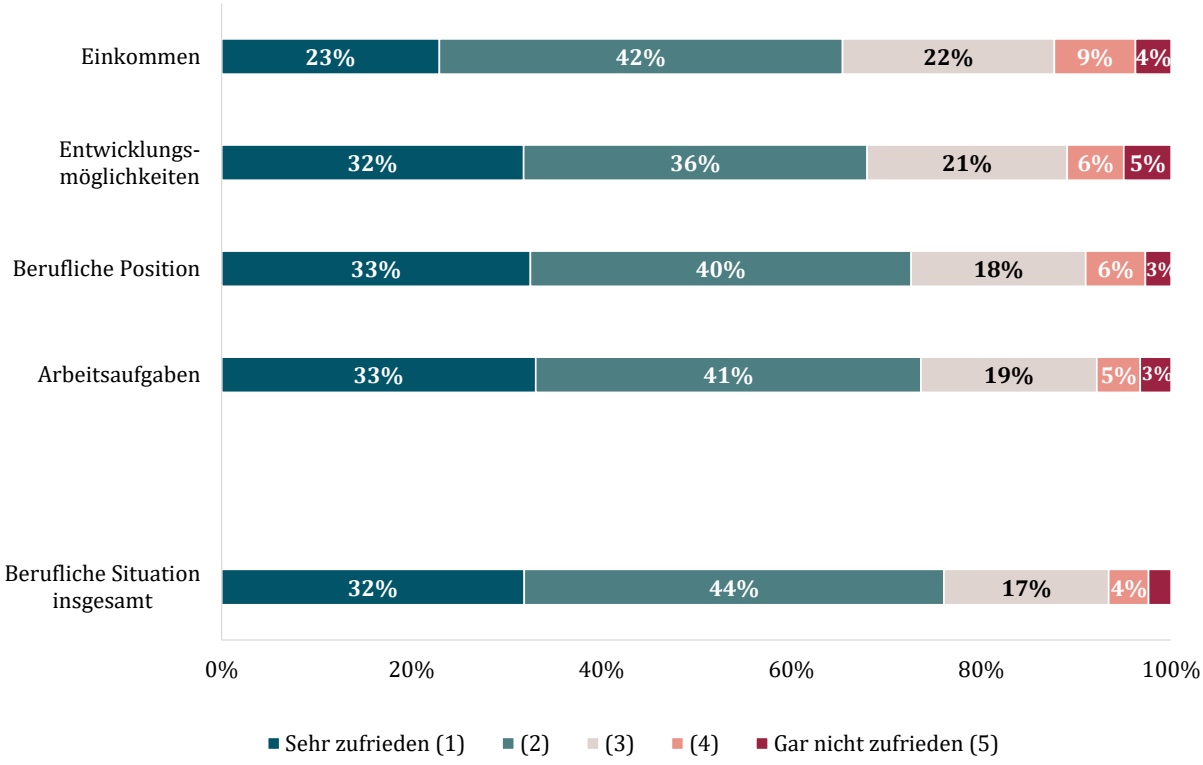
- Berufliche Situation insgesamt
- Erreichte berufliche Position
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Derzeitiges Einkommen
- Gegenwärtige Arbeitsaufgaben

} Detailaspekte

Die Ergebnisse des vorliegenden Kapitels beziehen sich auf AbsolventInnen der Fachhochschulen St. Pölten, Wiener Neustadt sowie Ferdinand Porsche FernFH. Die Analysen wurden aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit auf AbsolventInnen, die derzeit einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, eingeschränkt (exkl. Elternkarenz, Mutterschutz, Papamonat und Bildungskarenz).

Alles in allem genommen, sind drei Viertel der AbsolventInnen dieser drei niederösterreichischen Fachhochschulen mit ihrer beruflichen Situation sehr bzw. eher zufrieden (siehe Grafik 89). Beinahe ebenso positiv beurteilen die Alumni ihre gegenwärtigen Arbeitsaufgaben (74% sehr bzw. eher zufrieden) und die berufliche Position (73%). Im Durchschnitt etwas weniger zufrieden zeigen sich die Alumni mit ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (68%) sowie ihrem derzeitigen Einkommen (65%).

Grafik 89: Berufliche Zufriedenheit insgesamt sowie Zufriedenheit mit verschiedenen beruflichen Aspekten



Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Die ältere Abschlusskohorte (Abschlussjahr 2014/15) zeigt sich sowohl insgesamt wie auch in drei von vier Einzelaspekten zufriedener als die jüngere Kohorte des Abschlussjahres 2018/19. Einzig in Bezug auf die Einschätzung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind keine Unterschiede zwischen den Abschlusskohorten auszumachen (siehe Tabelle 18). Die Abschlusskohorte 2014/15 war zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt 33,5 Jahre alt, damit um 4,6 Jahre älter als die Vergleichskohorte und in der beruflichen Karriere somit fortgeschrittener. Die Befunde z.B. in Bezug auf das Einkommen der AbsolventInnen decken sich mit der Entwicklung nach dem Berufseinstieg wie in Kapitel 3.3.3 („Entwicklung der Einkommen von vollzeiterwerbstätigen NÖ-FH-AbsolventInnen“) bereits beschrieben.

Alumni, die an einer der (drei) niederösterreichischen Fachhochschulen einen Masterabschluss erzielt haben, geben etwas häufiger als AbsolventInnen mit Bachelorabschluss insgesamt und in den abgefragten Teilbereichen an zufriedener zu sein (siehe Tabelle 18). Der Altersunterschied beim Befragungszeitpunkt ist beim Studientyp mit einer Differenz von fast zwei Jahren wesentlich geringer (Altersdurchschnitt der befragten MasterabsolventInnen: 32,3 Jahre) als bei der Abschlusskohorte.

Die Organisationsform macht in erster Linie bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen einen Unterschied (siehe Tabelle 18). Während 59% jener Alumni, die ein Vollzeitstudium abgeschlossen haben, sehr oder eher zufrieden sind, liegt der Anteil unter den berufsbegleitenden Studien mit 72% deutlich höher. Dieser Unterschied trifft für alle Studiengruppen zu – mit zwei Ausnahmen. IKT-AbsolventInnen sind unabhängig von der Organisationsform mit ihrem Einkommen überdurchschnittlich zufrieden (nur die Gruppe „Dienstleistungen“ berichtet noch höhere Zufriedenheit). Die Studiengruppe „Medientechnik und -produktion“ wiederum umfasst ausschließlich Vollzeit-Studien; wobei hier die AbsolventInnen mit ihrem Einkommen deutlich unzufriedener sind als in anderen Studiengruppen). Dies liegt auch daran, dass Alumni aus Medientechnik und -produktion unter allen Studiengruppen am seltensten angeben, sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich ihres Bildungsniveaus dem Studium entsprechend beschäftigt zu sein (nur 38% weisen einen Double Match auf). Wie Grafik 90 auf Seite 147 zeigen wird, steigt die berufliche Zufriedenheit, je besser der Job zum Studium passt. Beim Blick konkret auf das Einkommen in dieser Studiengruppe, zeigt die Registerdatenauswertung in Kapitel 3.3.1, dass unselbständig vollzeiterwerbstätige AbsolventInnen aus Medientechnik und -produktion im Vergleich zu anderen Studiengruppen das geringste Einkommen beziehen. Zu bedenken ist jedoch, dass Einkommensdaten nur für unselbständige Beschäftigte vorliegen und für den Vergleich nur Vollzeiterwerbstätigte herangezogen werden. Dies entspricht in dieser Studiengruppe nur in etwa die Hälfte der AbsolventInnen (siehe Grafik 18 auf S.39).

In Tabelle 18 wird darüber hinaus ersichtlich, dass die allgemeine Berufszufriedenheit bei jenen Personen, die während bzw. nach ihrem Studium Auslandserfahrung gesammelt haben, im Durchschnitt gleich hoch ist wie bei jenen, die nicht im Ausland studiert oder gearbeitet haben. Ein deutlicher Unterschied besteht jedoch bei Detailaspekten – nämlich der bislang erreichten beruflichen Position und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Diesbezüglich sind Alumni mit Auslandserfahrung durchschnittlich zufriedener.

Tabelle 18: Berufliche Zufriedenheit (insgesamt und mit verschiedenen beruflichen Aspekten) nach studienbezogenen Merkmalen

	Berufliche Situation insgesamt	Arbeits-aufgaben	Berufliche Position	Entwicklungs-möglichkeiten	Einkommen
Gesamt	76%	74%	73%	68%	65%
Abschlusskohorte					
2014/15	80%	77%	76%	68%	70%
2018/19	73%	71%	69%	68%	61%
Studientyp					
Bachelor	74%	70%	71%	64%	63%
Master	80%	79%	74%	74%	68%
Organisationsform					
Vollzeitstudium	74%	73%	71%	66%	59%
Berufsbegleitend	78%	75%	74%	70%	72%
Studiengruppen					
Medientechnik und -produktion	68%	64%	70%	71%	50%
Wirtschaft und Verwaltung	78%	78%	74%	68%	61%
Technik und Biotechnologie	69%	58%	66%	67%	66%
IKT	80%	70%	66%	67%	78%
Gesundheit und Sozialwesen	78%	80%	74%	65%	68%
Dienstleistungen	79%	87%	92%	78%	92%
Auslandserfahrung während oder nach dem Referenzstudium					
Ja	76%	75%	79%	73%	67%
Nein	76%	73%	70%	66%	65%

Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die mit dem jeweiligen Aspekt ihrer beruflichen Tätigkeit (sehr) zufrieden sind (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Während sowohl die allgemeine wie auch die Detailzufriedenheit mit verschiedenen beruflichen Aspekten in jüngeren Jahren noch etwas geringer ist, steigt diese zu Beginn der beruflichen Laufbahn bis etwa zum 30. Lebensjahr (siehe Tabelle 19). Danach ist der Unterschied zwischen den Altersgruppen nicht signifikant. Einzig die Zufriedenheit mit dem erzielten Einkommen ist in der Altersgruppe der über 35-jährigen AbsolventInnen sehr hoch. Mehr als vier Fünftel dieser Altersgruppe geben an mit ihrem Einkommen sehr oder eher zufrieden zu sein. In dieser Alterskategorie sind AbsolventInnen der beiden Studiengruppen IKT und Dienstleistungen – also jene mit den höheren Durchschnittseinkommen – häufig vertreten (zusammen mehr als 40% der Befragten über 35 Jahre).

Selbständige AbsolventInnen zeigen sich durchgehend zufriedener, mit Ausnahme eines Aspektes – nämlich des derzeitigen Einkommens, bei dem die Zufriedenheit im Durchschnitt aller Befragten liegt (siehe Tabelle 19). Diesbezüglich muss berücksichtigt werden, dass die Befragung zwischen November 2020 und Februar 2021 durchgeführt wurde und die Einschätzung des „derzeitigen Einkommens“ durch die Pandemie-Situation beeinflusst war. Die Hälfte der befragten, selbständig Beschäftigten berichtet beispielsweise, Einkommensverluste in dieser Zeit gehabt zu haben.

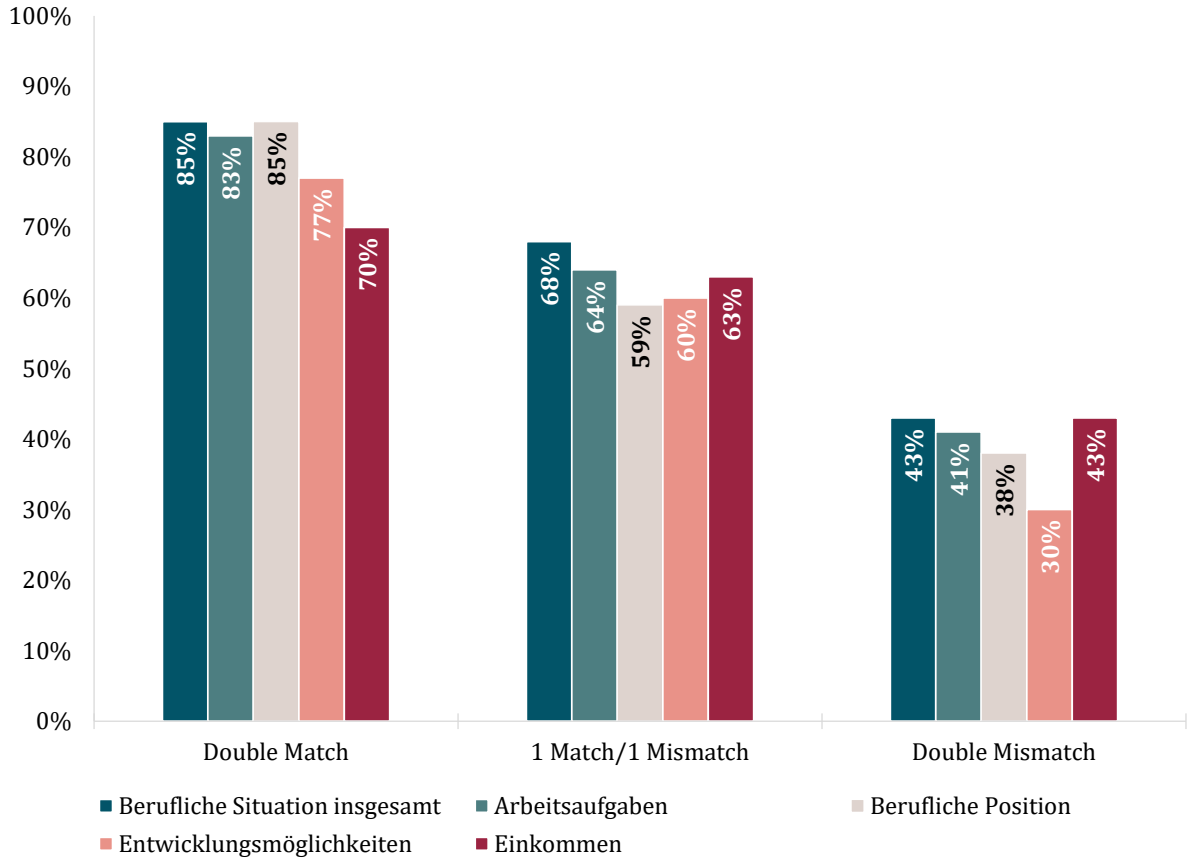
Tabelle 19: Berufliche Zufriedenheit (insgesamt und mit verschiedenen beruflichen Aspekten) nach personen- und berufsbezogenen Merkmalen

	Berufliche Situation insgesamt	Arbeits-aufgaben	Berufliche Position	Entwicklungs-möglichkeiten	Einkommen
Gesamt	76%	74%	73%	68%	65%
Geschlecht					
Männer	75%	71%	72%	69%	69%
Frauen	77%	76%	73%	67%	62%
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Alter zum Befragungszeitpunkt					
Unter 26J.	71%	72%	66%	62%	56%
26 bis 30J.	75%	71%	72%	69%	63%
31 bis 35J.	82%	81%	79%	71%	67%
Über 35J.	80%	79%	78%	72%	82%
Bildungsin-/ausländerInnen nach Migrationshintergrund					
Bildungsinl. ohne Migrationshintergrund	76%	73%	72%	66%	64%
Bildungsinl. mit Migrationshintergrund	63%	71%	72%	76%	71%
BildungsausländerInnen	91%	81%	82%	91%	73%
Derzeitige Beschäftigungssituation					
Reguläre/selbständige Beschäftigung	78%	75%	75%	70%	68%
laufendes Studium und reguläre/selbständige Beschäftigung	69%	69%	62%	59%	54%
Berufliche Stellung					
Angestellte/r mit Tätigkeit auf Anweisung	70%	67%	58%	57%	53%
Angestellte/r mit eigenst. Leistung/ Verantwort.	78%	75%	77%	71%	68%
Beamte/r, Vertragsbedienstete/r	76%	75%	80%	66%	92%
Selbständige/r	82%	88%	89%	83%	67%
Sonstiges (inkl. ArbeiterIn, freie/r Dienstn.)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die mit dem jeweiligen Aspekt ihrer beruflichen Tätigkeit (sehr) zufrieden sind (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Der Zusammenhang zwischen der beruflichen Zufriedenheit und der Angemessenheit der beruflichen Beschäftigung wird in Grafik 90 deutlich. Je besser die Passung zwischen Studienabschluss und beruflicher Tätigkeit, desto höher die Zufriedenheit der AbsolventInnen in ihrem Beruf (zum Konzept des „Matching“ siehe Infobox auf Seite 127 in Kapitel 4.7). So geben 85% der Alumni, bei denen sowohl der Bildungsgrad wie auch die Fachrichtung zur beruflichen Tätigkeit passen („Double Match“) an, sehr oder eher mit der beruflichen Situation zufrieden zu sein. Unter jenen AbsolventInnen, bei denen entweder der Grad der Qualifikation oder die fachliche Qualifikation nicht passt, sind nur etwa zwei Drittel (sehr) zufrieden. Stimmen beide Bereiche nicht überein und handelt es sich somit um einen „Double Mismatch“, geben deutlich weniger AbsolventInnen an mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr oder eher zufrieden zu sein (43%).

Grafik 90: Berufliche Zufriedenheit (insgesamt und mit verschiedenen beruflichen Aspekten) nach Matching



Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, die mit dem jeweiligen Aspekt ihrer beruflichen Tätigkeit (sehr) zufrieden sind (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Double Match: AbsolventInnen weisen hinsichtlich ihrer Beschäftigung sowohl ein adäquates Abschlussniveau wie auch eine passende fachliche Qualifikation auf. *1 Match/1 Mismatch*: AbsolventInnen weisen entweder einen höheren Bildungsgrad oder eine andere Fachrichtung auf als gefordert.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

4.9 Gründe für Mobilität und Verbleib in Niederösterreich

Datenquelle: IHS-AbsolventInnenbefragung der NÖ Fachhochschulen (FH Wiener Neustadt, FH St. Pölten, Ferdinand Porsche FernFH), 2020.

Nur AbsolventInnen, die derzeit einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen (exkl. Elternkarenz, Mutterschutz, Papamonat und Bildungskarenz).

Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.

Die Registerdatenanalyse zum regionalen Verbleib der AbsolventInnen zeigt auf, wie sich die regionale und internationale Mobilität vor und nach dem Studienabschluss gestaltet (siehe Kapitel 3.7 ab Seite 56). So werden etwa die Nettoabwanderung und das Arbeitspendeln – in erster Linie zwischen Niederösterreich und Wien, aber auch in andere Bundesländer – beschrieben.

Im vorliegenden Kapitel wird auf Basis der AbsolventInnenbefragung der Frage nachgegangen, welche subjektiven Gründe die Wahl des aktuellen Arbeitsortes der AbsolventInnen beeinflusst haben. Dabei wurde der Fragetext je nach Teilgruppe variiert (aktueller Arbeitsort in Kombination mit vorangehendem Arbeitsort). Darüber hinaus wurden einige Antwortmöglichkeiten ebenfalls nur einzelnen Teilgruppen vorgelegt – ebenfalls abhängig von den regionalen Stationen der bisherigen Erwerbskarriere.

Die Ergebnisse des vorliegenden Kapitels beziehen sich auf AbsolventInnen der Fachhochschulen St. Pölten (nur Kohorte 2014/15), Wiener Neustadt sowie Ferdinand Porsche FernFH. Die Analysen wurden auf derzeit regulär Beschäftigte und selbständig Erwerbstätige eingeschränkt (exkl. Elternkarenz, Mutterschutz, Papamonat und Bildungskarenz).

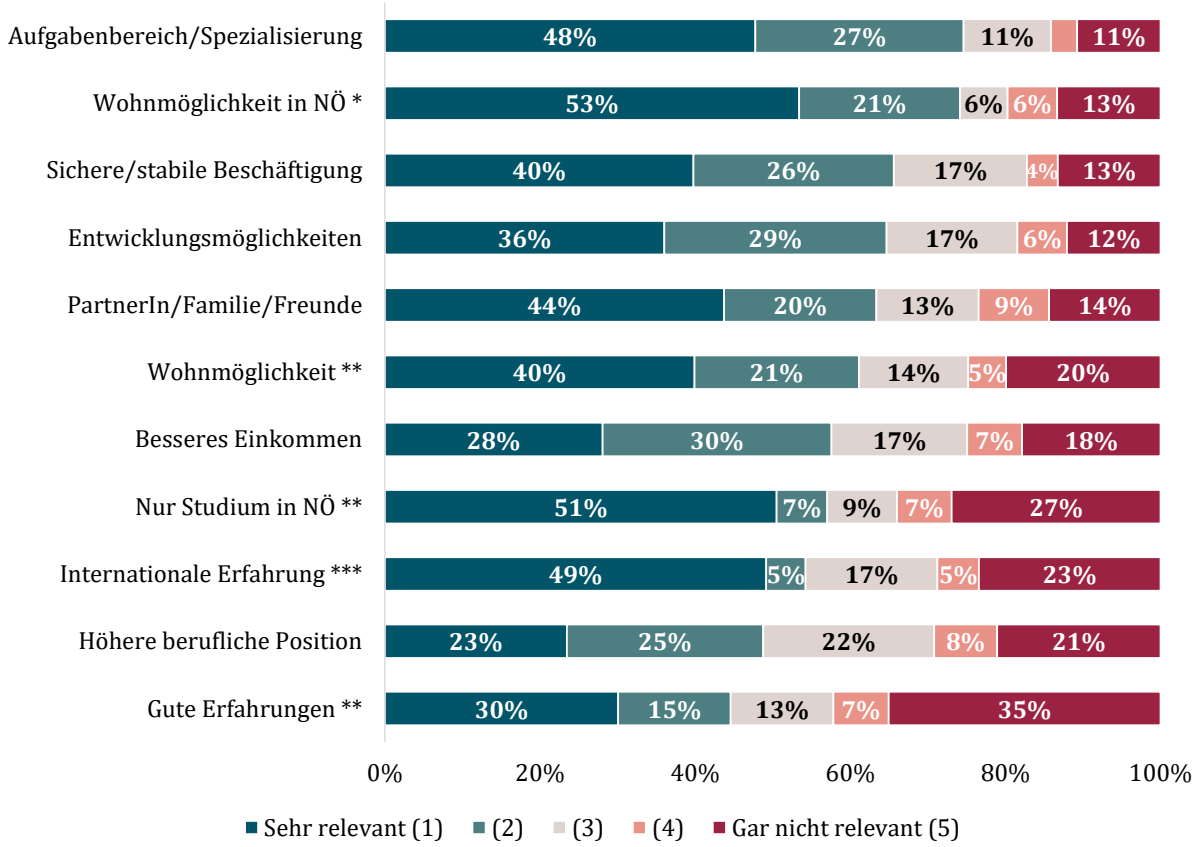
Die folgenden drei Teilgruppen wurden bereits während der Befragung unterschieden und bekamen jeweils unterschiedliche Fragen gestellt:

- Erwerbskarriere in NÖ: […] Wie relevant waren folgende Aspekte für Sie, um beruflich in Niederösterreich zu bleiben?
- NÖ-Rückkehrende: […] Wie relevant waren folgende Aspekte für Sie, um beruflich nach Niederösterreich zurückzukehren?
- Außerhalb NÖ erwerbstätig: […] Wie relevant sind folgende Aspekte für Sie, dass Sie beruflich außerhalb von Niederösterreich tätig sind?

Den RespondentInnen wurden bis zu zwölf verschiedene Gründe vorgelegt, die für die Wahl des Arbeitsortes ausschlaggebend sein können. Darüber hinaus wurde eine offene Antwortmöglichkeit gegeben und in der Datenaufbereitung hinzugefügt bzw. extra ausgewertet.

Wie die Registerdatenanalyse zeigt, wohnte bereits etwas mehr als die Hälfte der AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen fünf Jahre vor ihrem Studienabschluss in Niederösterreich. Fünf Jahre nach dem Abschluss lebten immer noch 45% dort (siehe Grafik 33 auf Seite 57). Bei der AbsolventInnenbefragung geben drei Viertel der derzeit in Niederösterreich Erwerbstätigen an, dass die Wohnmöglichkeit in Niederösterreich für sie ein (sehr) relevanter Grund für die berufliche Tätigkeit in eben diesem Bundesland sei (siehe Grafik 91). Ebenso wichtig sind AbsolventInnen attraktive Arbeits- bzw. Aufgabenbereiche bzw. eine entsprechende Spezialisierung im Job. Für jene regulär oder selbständig Beschäftigten, die derzeit außerhalb von Niederösterreich (also in einem anderen Bundesland oder dem Ausland) beschäftigt sind, rangiert die Wohnmöglichkeit vor Ort bzw. in der Nähe des Jobs im Mittelfeld – knapp zwei Drittel geben diese als (sehr) relevant für die Wahl des Arbeitsortes an. Deutlich mehr als die Hälfte (58%) der außerhalb von Niederösterreich Berufstätigen gibt an ohnehin lediglich zum Studieren in die Nähe der Fachhochschule gezogen zu sein. Für knapp die Hälfte (48%) der AbsolventInnen ist eine höhere berufliche Position (sehr) relevant für die Wahl des Arbeitsortes.

Grafik 91: Gründe für die Wahl des aktuellen Arbeitsortes



* Derzeit in NÖ erwerbstätig, ** derzeit außerhalb von NÖ erwerbstätig, *** derzeit im Ausland erwerbstätig.
Item „Gute Erfahrungen" lautet wörtlich „Bereits vor Studienabschluss gute Erfahrungen vor Ort/im Unternehmen gemacht".
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Die Gründe für die Wahl des aktuellen Arbeitsortes unterscheiden sich in Abhängigkeit von den regionalen Stationen der bisherigen Erwerbskarriere (siehe Tabelle 20). So sind für jene erwerbstätigen AbsolventInnen, die bisher beruflich in Niederösterreich geblieben sind, andere Aspekte von Bedeutung als etwa für Personen, die nach Niederösterreich (zurück) gezogen sind oder Personen, die in einem anderen Bundesland oder im Ausland tätig sind. Alumni, deren Erwerbskarriere bisher in Niederösterreich verlief, stellen eine sichere bzw. stabile Beschäftigungsmöglichkeit (für 81% sehr bzw. eher relevant), eine Wohnmöglichkeit in Niederösterreich (80%), PartnerIn/Familie/Freundeskreis (77%) sowie einen attraktiven Arbeits- bzw. Aufgabenbereich (76%) in den Vordergrund. Für Personen, die aus einem anderen Bundesland oder dem Ausland nach Niederösterreich zurückgekehrt sind, ist Letzteres – nämlich ein attraktiver Arbeitsbereich – der am häufigsten als relevant erachtete Grund für die Wahl des derzeitigen Arbeitsortes; gefolgt vom familiär-sozialen Gefüge und den (besseren) beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Tabelle 20: Gründe für die Wahl des aktuellen Arbeitsortes nach bisheriger Erwerbsmobilität

	Erwerbskarriere in NÖ	NÖ-Rückkehrende	Außerhalb NÖ erwerbstätig	**Gesamt**
Sichere/stabile Beschäftigung	81%	59%	60%	**66%**
Wohnmöglichkeit in NÖ*	80%	57%	-	**74%**
PartnerIn/Familie/Freunde	77%	64%	58%	**63%**
Aufgabenbereich/Spezialisierung	76%	69%	75%	**75%**
Entwicklungsmöglichkeiten	58%	63%	68%	**65%**
Besseres Einkommen	52%	44%	62%	**58%**
Höhere berufliche Position	41%	42%	53%	**49%**
Wohnmöglichkeit **	-	-	61%	**61%**
Nur Studium in NÖ **	-	-	57%	**57%**
Internationale Erfahrung ***	-	-	n.a.	**55%**
Vor Abschluss gute Erfahrungen vor Ort/im Unternehmen gemacht**	-	-	45%	**45%**

* Derzeit in NÖ erwerbstätig, ** derzeit außerhalb von NÖ erwerbstätig, *** derzeit im Ausland erwerbstätig.
Derzeit außerhalb von NÖ erwerbstätig: in anderem Bundesland oder Ausland.
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, für die der jeweiligen Aspekt (sehr) relevant ist (Kategorie 1 und 2 auf einer 5-stufigen Antwortskala).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Die einzelnen Teilgruppen der derzeit regulär beschäftigten und selbständig tätigen AbsolventInnen, die im Rahmen des vorliegenden Kapitels betrachtet werden, unterscheiden sich nicht nur quantitativ. So ist etwa ein Viertel dieser Befragten in beruflicher Hinsicht in Niederösterreich verblieben, 8% sind zurückgekehrt und etwa zwei Drittel arbeiten in einem anderen Bundesland oder im Ausland (siehe Tabelle 21). Auch im Hinblick auf studienbezogene und soziale Merkmale unterscheiden sich diese Gruppen. Ein Drittel der jüngeren Abschlusskohorte ist (noch) beruflich in Niederösterreich verortet, in der Abschlusskohorte 2014/15 betrifft das 18%. Mehr als jede/r Zehnte der Studiengruppe „Gesundheit und Sozialwesen“ ist nach einem beruflichen Aufenthalt in einem anderen Bundesland oder Ausland nach Niederösterreich zurückgekehrt – dies ist der höchste Anteil im Vergleich aller Studiengruppen. Auch sind Frauen häufiger unter den Rückkehrenden zu finden als Männer (10% der Absolventinnen vs. 6% der Absolventen). Auch der soziale Hintergrund spielt bei der beruflichen Mobilität eine Rolle – so sind AbsolventInnen, deren Eltern selbst einen tertiären Bildungsabschluss aufweisen, mobiler als Personen, deren Eltern höchstens einen Maturaabschluss haben.

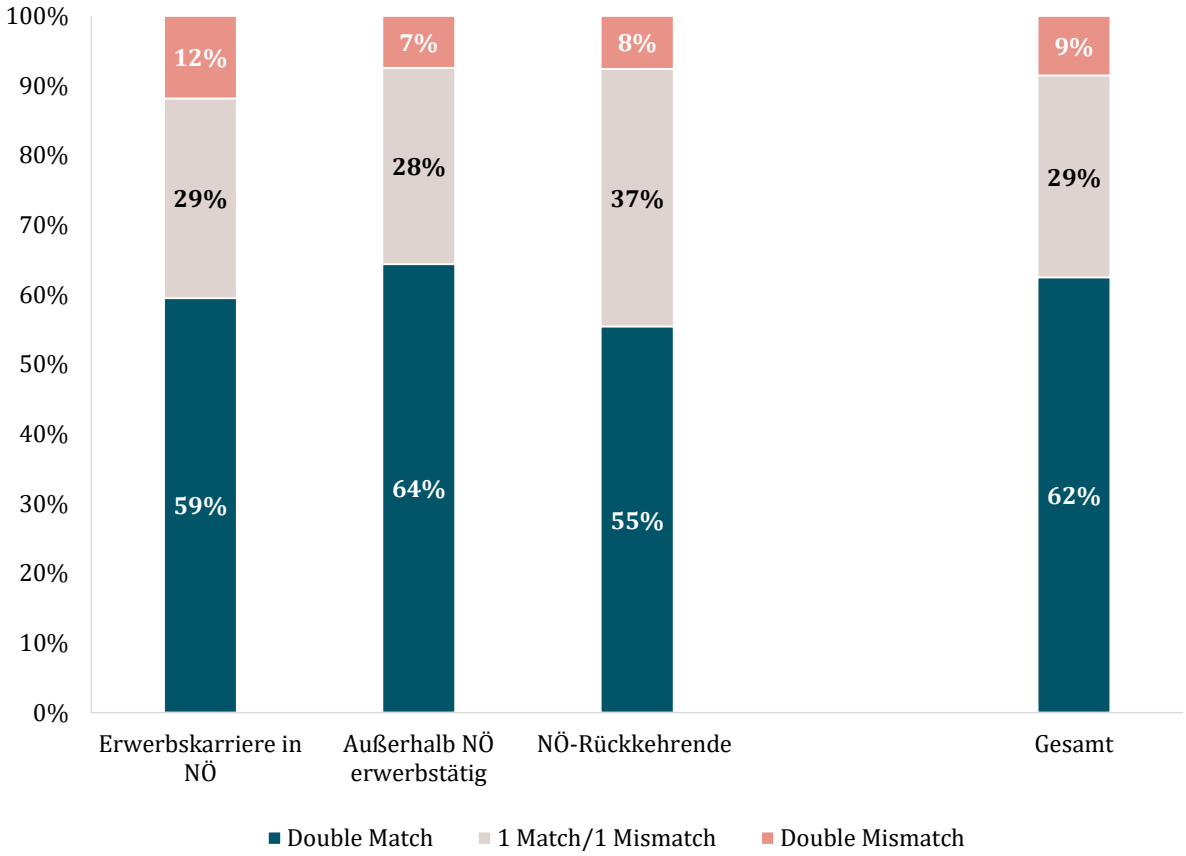
Tabelle 21: Bisherige Erwerbsmobilität (3 Typen) nach studien- und personenbezogenen Merkmalen (Zeilenprozent)

	Erwerbskarriere in NÖ	Außerhalb NÖ erwerbstätig	NÖ-Rückkehrende	Gesamt
Gesamt	24%	68%	8%	100%
Abschluskohorte				
2014/15	18%	73%	9%	100%
2018/19	33%	62%	6%	100%
Studientyp				
Bachelor	27%	66%	8%	100%
Master	21%	72%	7%	100%
Studiengruppen				
Medientechnik und -produktion	n.a.	n.a.	n.a.	100%
Wirtschaft und Verwaltung	26%	66%	8%	100%
Technik und Biotechnologie	31%	66%	3,0%	100%
IKT	22%	69%	8%	100%
Gesundheit und Sozialwesen	28%	60%	12%	100%
Dienstleistungen	9%	89%	1,8%	100%
Geschlecht				
Männer	24%	70%	6%	100%
Frauen	26%	64%	10%	100%
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	100%
Höchster Bildungsstand der Eltern				
Ohne Matura	27%	66%	7%	100%
Matura	26%	64%	10%	100%
Hochschule	19%	73%	8%	100%

Derzeit außerhalb von NÖ erwerbstätig: in anderem Bundesland oder Ausland.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

In Kapitel 4.7 wurde bereits ausführlich auf die Passung der Ausbildung und der beruflichen Tätigkeit eingegangen und nach dem Konzept des „Matching“ analysiert (siehe Infobox auf Seite 127). Demnach gehen 62% der Befragten regulär oder selbständig beschäftigten NÖ FH-AbsolventInnen einer Beschäftigung nach, die sowohl im Hinblick auf das Ausbildungsniveau wie auch in Hinblick auf die fachliche Qualifikation passt („Double Match“). Bei 9% der Befragten entspricht die berufliche Tätigkeit weder dem Ausbildungsniveau noch der fachlichen Qualifikation. In Grafik 92 wird ersichtlich, dass „Rückkehrende“ eine geringere Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Beruf aufweisen als jene berufstätigen AbsolventInnen, die derzeit außerhalb von Niederösterreich beschäftigt sind.

Grafik 92: Matching der Beschäftigung zum Befragungszeitpunkt nach bisheriger Erwerbsmobilität (3 Typen)



Derzeit außerhalb von NÖ erwerbstätig: in anderem Bundesland oder Ausland.
Double Match: AbsolventInnen weisen hinsichtlich ihrer Beschäftigung sowohl ein adäquates Abschlussniveau wie auch eine passende fachliche Qualifikation auf. *1 Match/1 Mismatch:* AbsolventInnen weisen entweder einen höheren Bildungsgrad oder eine andere Fachrichtung auf als gefordert.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

5 Fokusgruppen mit Unternehmen

Datenquelle: IHS-Fokusgruppen NÖ FH, 2021.

Der multi-methodische Ansatz der vorliegenden Studie sieht vor neben der Registerdatenanalyse und der quantitativen Erhebung unter AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen auch die Perspektive der Unternehmen und ArbeitgeberInnen der AbsolventInnen einzubeziehen. Da diese Sichtweise weniger quantifizierend, sondern vielmehr auf „offenen" Aussagen der Unternehmen basieren sollte, wurden im Mai 2021 insgesamt vier Fokusgruppen mit jeweils 7 bis 8 Teilnehmenden durchgeführt. Da zu diesem Zeitpunkt persönliche Zusammentreffen nicht möglich waren, wurden diese im Online-Format als Videokonferenz gestaltet. Um eine gewisse Homogenität der Gruppen zu erreichen, aber gleichermaßen auch der Heterogenität der Studienfächer Rechnung zu tragen, wurden die teilnehmenden Unternehmen geteilt – jeweils in zwei Gruppen aus dem Bereich „Gesundheit und Soziales" sowie zwei Gruppen aus dem Bereich „Wirtschaft, Technik und Life Sciences". Inhaltlich im Zentrum der Fokusgruppen standen die Erwartungen der ArbeitgeberInnen an die AbsolventInnen, die Erfahrungen mit den AbsolventInnen, die Übereinstimmung von Bedarf und Angebot an MitarbeiterInnen sowie die Strategien der Unternehmen entsprechende Fachkräfte für sich zu erlangen. Weitere Informationen zur Durchführung und Auswertung der Fokusgruppen sind in Kapitel 6.3, ab Seite 184 angeführt.

5.1 Zusammenarbeit der Unternehmen und Fachhochschulen

Zwischen den niederösterreichischen Fachhochschulen und den (niederösterreichischen) Betrieben bestehen in verschiedenen Bereichen sowohl kurz- wie auch längerfristige Kooperationen. Wie auch in Kapitel 5.2.1 ausführlich dargestellt wird, sind Praktika ein zentrales Feld der Zusammenarbeit, in dem sowohl das Berufsfeld wie auch das Unternehmen von Studierenden kennengelernt werden kann. Die Unternehmen gelangen im Vorfeld auf unterschiedliche Wege ins Blickfeld der Studierenden, wie etwa durch Informationsvorträge der Unternehmen, durch Lehrbeauftragte und Vortragende, über singuläre (Forschungs-)Projekt der Fachhochschulen, EU-Projekte, Ausschreibung von Abschluss-arbeiten oder längerfristige Forschungskooperationen (wie z.B. Digital Champions Network). Einzelne Unternehmen bieten Firmenführungen an, welche allerdings in der Pandemiezeit nicht stattfinden konnten. Die wichtige Funktion derartiger Kontaktaufnahmen und Präsenz der Unternehmen an den Fachhochschulen wurde dadurch umso deutlicher:

> *„Wir haben natürlich sehr viele FH-Praktikanten bei uns. Wir betreiben ein sehr starkes Networking mit den FHs, haben auch vor Corona-Zeiten immer wieder Firmenführungen angeboten, waren auf diversen Karrieremessen auch der FHs vertreten. Mit Corona ist das alles, muss ich sagen, wirklich deutlich zurückgegangen und die Onlineerfahrungen waren jetzt nicht überragend, das muss ich auch dazusagen. Also es hat ein paar gute Tools gegeben, wo man den Kontakt zu den Studenten auch gut herstellen konnte, aber die klassische Karrieremesse würde ich jetzt nicht dazurechnen."*

(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 5)

Im Gesundheitsbereich bestehen konkrete Kooperationsverträge wie beispielsweise jene zwischen der Landesgesundheitsagentur und den Fachhochschulen. Diese regeln die Zusammenarbeit bezüglich Ausbildung und Praktika.

Auch im Zusammenhang mit der Entwicklung und Weiterentwicklung der Studiengänge bestehen Austausch und Kooperationen zwischen Fachhochschulen und Unternehmen, die die Rückkopplungsprozesse zwischen Studium und Praxis gewährleisten. So wurde beispielsweise von regelmäßigem Austausch zwischen einem Gesundheitsbetrieb und einer Fachhochschule auf Leitungsebene zu Inhalten des Lehrangebots berichtet. Rückmeldungen aus der Praxis werden von den Fachhochschulen gerne angenommen und umgesetzt. Anregungen und Änderungsvorschläge der Unternehmen finden regelmäßig Eingang in die Curricula des Lehrangebots. Manche der von den Fachhochschulen angebotenen Studiengänge wurden gar in Kooperation mit VertreterInnen der Unternehmen entwickelt.

5.2 Recruiting

5.2.1 Welche Wege führen AbsolventInnen ins Unternehmen?

Aus Sicht der AbsolventInnen wurde im Rahmen der vorliegenden Studie bereits über die Beschäftigungssuche und den Übergang zwischen Studium und Beruf berichtet. So ergab etwa die IHS-AbsolventInnenbefragung, dass sich etwas mehr als die Hälfte der Alumni (55%) nach Studienabschluss – erstmals oder wieder – auf Beschäftigungssuche begibt (siehe Kapitel 4.3.1) Wie vielfältig die dabei angewandten Suchstrategien bzw. -kanäle sind und welche letztlich aus Sicht der AbsolventInnen zum Erfolg geführt haben, wurde ebenfalls erörtert (siehe Kapitel 4.3.3). Nun gilt es aus Sicht der Unternehmen aufzuzeigen, welche Formen der Rekrutierung angewandt und welche als die erfolgreichsten bzw. effektivsten angesehen werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss beachtet werden, dass diese auf Fokusgruppen mit Unternehmen basieren, die häufig bereits Kontakt bzw. Kooperationen mit Fachhochschulen pflegen und daher nicht die Gesamtheit der in Frage kommenden ArbeitgeberInnen repräsentieren.

Aus Sicht der im Rahmen der Fokusgruppen interviewten Unternehmen werden bereits bestehende Kontakte zu Studierenden bzw. AbsolventInnen als zentraler und effektivster Weg der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen beschrieben. Kontakte zu den zukünftigen ArbeitnehmerInnen können dabei auf unterschiedliche Weise aufgebaut werden. Besonders betont wurden in den Gruppengesprächen verschiedene Formen von Praktika in den Unternehmen, die Lehrtätigkeit von MitarbeiterInnen an den Fachhochschulen, duale Phasen in einzelnen Studienrichtungen sowie gemeinsame Projekte von Unternehmen und Hochschulen.

Ein besonders hoher Stellenwert wird dabei dem Absolvieren von **Praktika** beigemessen. In zahlreichen Unternehmen stellt dies die vorbereitende bzw. hauptsächliche Rekrutierungsschiene dar. Dabei kommen die FH-Studierenden bereits frühzeitig mit den Unternehmen bzw. zukünftigen, potenziellen ArbeitgeberInnen in Kontakt. Eine Rolle spielen hierbei die räumliche Nähe von Fachhochschule und Unternehmen, bestehende Forschungskooperationen oder Lehrende an den

Fachhochschulen. Die Studierenden erfahren so über die Existenz der Unternehmen und die Möglichkeit dort ein Praktikum zu absolvieren. Nach dem absolvierten Praktikum erfolgt nicht selten die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle (manche Unternehmen motivieren Studierende bzw. AbsolventInnen eigens) oder die direkte Übernahme ins Unternehmen. Es wurde von Seiten der UnternehmensvertreterInnen betont, welche Vorteile durch das Absolvieren der Praktika für „beide Seiten" entstehen – die Arbeitsweisen von ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn seien dadurch bereits bekannt, ebenso wie die gegenseitigen Erwartungen.

In manchen Unternehmen wird im Zuge von Praktika ein nicht unerheblicher Teil neuer MitarbeiterInnen rekrutiert. Das betrifft nicht selten jene Betriebe, die vor allem AbsolventInnen bzw. BerufseinsteigerInnen anstellen. Durch die Pandemiesituation war diese Möglichkeit nicht gegeben bzw. wesentlich reduziert, was den betroffenen Unternehmen nochmal vor Augen führte, welch zentrale Rolle das Praktikum für die Anwerbung und Einstellung neuer MitarbeiterInnen spielt.

Bestehende MitarbeiterInnen einiger Unternehmen sind aktiv in der **Lehre** an den Fachhochschulen tätig oder halten dort regelmäßig Vorträge. Auch dadurch werden die jeweiligen Unternehmen den FH-Studierenden schon frühzeitig bekannt und das Interesse der Studierenden bzw. AbsolventInnen dort ein Praktikum zu absolvieren oder sich auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben steigt.

Vereinzelt werden an den niederösterreichischen Fachhochschulen Studien mit dualen Phasen angeboten, in denen Studierenden über mehrere, kurze Zeiträume in den Unternehmen arbeiten und in Projekten eingebunden werden. In einer der vier Fokusgruppen wurden die Vorteile dieser **dualen Phasen** – v.a. gegenüber dem üblichen Praktikumsmodus – diskutiert. Studierende wie Unternehmen erhielten so die Möglichkeit sich über die Studienzeit verteilt kennen zu lernen und Erfahrungen zu sammeln. Die Unternehmen selbst bräuchten dafür jedoch auch Konzepte, wie sie Studierende zwar über einen längeren Zeitraum hinweg, dafür aber für kürzere Zeit am Stück sinnvoll im Alltagsbetrieb einsetzen und einbinden können.

Obwohl die Übernahme im Zuge bzw. nach einem Praktikum für einige Betriebe eine weit verbreitete und vorteilhafte Rekrutierungsschiene darstellt, ist für andere die „**klassische Bewerbung**" (ohne vorheriges Kennenlernen) der häufigere Weg. In manchen Wirtschaftsbereichen spielt das Praktikum keine bzw. nur eine untergeordnete Rolle. Etwa in jenen Bereichen, in denen die räumliche oder personelle Nähe zu den Fachhochschulen weniger gegeben ist bzw. in denen vorherige Berufserfahrung oder berufsbegleitendes Studieren gewünscht ist. Ausschreibungen werden auf der eigenen Homepage platziert, in Online-Inseraten geschalten oder über Social Media verbreitet. Im Gesundheitsbereich wurden in diesem Zusammenhang auch die Recruiting Kampagnen der Landes-gesundheitsagentur erwähnt.

Einzelne Unternehmen und Fachhochschulen kooperieren über **Forschungsnetzwerke**, in die mehrere Betriebe und Hochschulen eingebunden sind und gemeinsame Forschungsprojekte vorantreiben. Auch aus diesen Kooperationen heraus werden gerne neue MitarbeiterInnen angeworben, weil gemeinsame Vorerfahrungen von ArbeitgeberIn und Studierenden bereits bestehen.

In den beiden Gruppen „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" wurde vereinzelt auch die Wichtigkeit der Präsenz des eigenen Unternehmens auf Karrieremessen erwähnt. Diese dienen seltener der direkten Rekrutierung als dem ersten Kontakteknüpfen und dem „employer branding".

5.2.2 Woher kommen die MitarbeiterInnen?

Die Herkunft der MitarbeiterInnen wurde von den interviewten Unternehmen gleich in zweifacher Hinsicht diskutiert – einmal in Bezug auf die Ausbildungsstätte und einmal in Hinblick auf die regionale Herkunft.

Die räumliche Nähe (in manchen Fällen beinahe Nachbarschaft) der Unternehmen zu einer oder mehreren Fachhochschulen, scheint für die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen von zentraler Bedeutung zu sein. Nicht immer handelt es sich dabei um niederösterreichische Fachhochschulen. Je nach Unternehmensstandort kann auch eine Fachhochschule in einem angrenzenden Bundesland näher und somit vorrangiger für die Personalanwerbung sein.

Im Bereich „Gesundheit und Sozialwesen" scheinen überwiegend niederösterreichische Fachhochschulen, ein zentraler Pool für MitarbeiterInnen zu sein. Zunächst bewerben sich Studierende für Praktika oftmals schon aufgrund der Nähe zur Fachhochschule im entsprechenden Unternehmen bzw. der gesundheitlichen Einrichtung. In weiterer Folge können PraktikantInnen auf reguläre Stellen übernommen bzw. angeworben werden (wie im vorhergehenden Kapitel bereits geschildert). Letztlich kann die Herkunft der AbsolventInnen über die längerfristige Bindung ans Unternehmen wesentlich mitentscheidend sein. Praktikumsstellen und Einstiegsjobs werden häufig durch AbsolventInnen der nahegelegenen bzw. gut erreichbaren Fachhochschule(n) besetzt. Diese müssen aufgrund der Verfügbarkeit der Studienplätze an den Fachhochschulen jedoch gleichzeitig nicht auch sozial und familiär in Niederösterreich bzw. in der Nähe der Fachhochschule verwurzelt sein. Ist dies nicht der Fall, wechseln BerufseinsteigerInnen durchaus rasch ihre Arbeitsstelle in die gebürtige Region bzw. ihr Herkunftsbundesland. Längerfristige Arbeitsverhältnisse scheinen dann wahrscheinlicher, wenn AbsolventInnen bzw. neue MitarbeiterInnen in der Region bereits beim Einstieg ins Unternehmen verankert sind.[38]

Die regionale Verwurzelung der AbsolventInnen bzw. angeworbenen MitarbeiterInnen kann in manchen Fachgebieten – und hier gerade aus dem gesundheitlichen Bereich – gleichzeitig auch ein Nachteil für die Betriebe sein. Dies betrifft beispielsweise die Berufsgruppen Physio- und Ergotherapie. Diese AbsolventInnen bleiben zwar nach Studienabschluss und den ersten, beruflichen Erfahrungen in der Region, „wandern" aber teilweise in die Selbstständigkeit oder Teilselbständigkeit ab und stehen somit den ausbildenden Betrieben in geringerem Ausmaß als Arbeitskräfte zur Verfügung.

Auch für Betriebe außerhalb des Gesundheitsbereichs sind niederösterreichische Fachhochschulen wichtige Personalpools, und zwar vor allem dann, wenn die Nähe zur Fachhochschule gegeben ist und/oder diese sehr spezifische und mit dem Unternehmen abgestimmte Studiengänge anbietet. So berichteten auch VertreterInnen der beiden Gruppen „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" durchaus vorrangig auf AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen zuzugehen. Insbesondere jene Unternehmen, denen eine längere Bindung der MitarbeiterInnen wichtig ist, achten bereits beim Auswahlprozess auf die regionale Herkunft und nicht nur auf die absolvierte Fachhochschule der BewerberInnen.

---

[38] Diese Tendenz zur Rückkehr scheint für entlegenere Herkunftsregionen der AbsolventInnen weniger zu gelten (siehe Kapitel 5.2.4) bzw. ist anzunehmen, dass sich dort weniger Personen für ein für sie schwer erreichbares Studienangebot entscheiden.

Andere Unternehmen wiederum, die mehrere Standorte in Österreich betreiben oder international tätig sind, haben durchaus Erfahrungen mit AbsolventInnen verschiedener Fachhochschulen. Die niederösterreichischen erfüllen hier keine spezielle Funktion in Bezug auf die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen, es sei denn in bestimmten Regionen (siehe auch Kapitel 5.4.2).

5.2.3 Wieviel berufliche Vorerfahrung ist gefragt?

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde mit VertreterInnen der Unternehmen ausführlich diskutiert, welches Abschlussniveau bei Fachhochschul-AbsolventInnen (also Bachelor- oder Masterabschluss) in ihrem Unternehmen bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen bevorzugt wird und ob Berufserfahrung eine Voraussetzung für die Aufnahme darstellt. Da sich bei dieser Frage die Gruppen „Gesundheit und Sozialwesen“ und „Wirtschaft, Technik und Life Sciences“ tendenziell unterscheiden, werden sie an dieser Stelle getrennt beschrieben.

Die VertreterInnen der Gesundheitsbetriebe betonten, dass es aus ihrer Sicht wünschenswert wäre, im MitarbeiterInnenstab ein ausgewogenes Verhältnis bezüglich Alter und Berufserfahrung im Unternehmen zu haben. In manchen Bereichen, wie beispielsweise bei der Intensivpflege, sei neben einer zusätzlichen Spezialausbildung, Berufserfahrung der BewerberInnen äußerst wichtig. Auch andere Fachbereiche oder Positionen würden eigentlich Berufserfahrung erfordern, die MitarbeiterInnen mit entsprechender Vorerfahrung seien jedoch schwierig zu rekrutieren. Weitgehende Übereinstimmung herrscht dahingehend, dass diese Stellen aufgrund von Personalmangel grundsätzlich eher schwierig zu besetzen seien, denn BewerberInnen mit Berufserfahrung seien bei den interviewten Betrieben eher eine Ausnahme, denn die Regel.

Somit bestünde die zentrale Herausforderung darin, überhaupt Personal zu rekrutieren. Selbst Positionen oder Fachbereiche, in denen Berufserfahrung gefordert wäre, müssen mitunter mit BerufsanfängerInnen besetzt werden. BerufseinsteigerInnen – also eben auch FH-AbsolventInnen – würden dann nach Möglichkeit eher auf Stationen und somit unter Aufsicht bzw. mit begleitender Unterstützung eingesetzt.

Während man auf der einen Seite mit Personalmangel in Gesundheitsberufen konfrontiert sei, könne man auf der anderen Seite als ArbeitgeberIn häufig nur befristete Stellen anbieten bzw. ausschreiben. Auch dies behindert weitgehend die Bewerbung von Personen mit längerer Berufserfahrung auf die ausgeschriebenen Stellen. WiedereinsteigerInnen und somit Personen mit Erfahrung gäbe es fast ausschließlich nur nach Elternkarenzen oder nach absolvierten Weiterbildungen.

Für den Bereich der Sozialarbeit wurden ebenfalls die Wichtigkeit von beruflicher Vorerfahrung, zumindest in Form von Praktika oder Langzeitpraktika, betont. Studierende würden so vorab besser die eigenen Erwartungen an den Beruf bzw. die Anforderungen im interessierenden Spezialgebiet klären können. Das dadurch nicht zuletzt frühzeitige Berufsausschiege oder Frustrationen vermieden werden können, schilderte ein/e Vertreter/in aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe:

> *„Die, die sich da sehr, sehr umfangreiche Handlungsfeld der behördlichen Sozialarbeit angeschaut haben, in einem Praktikum, wissen, worauf sie sich einlassen. […] Ja, die, diese Erfahrungen aus den Praktika nicht mitbringen, da kann es schon passieren, dass sie nach einiger Zeit, nach einigen Monaten oder vielleicht auch erst nach ein, zwei Jahren dann sagen, also das*

> *ist doch von der Fülle her und von der Verantwortung her zu viel. Die gehen dann wieder. Und manche steigen dann auch erst später ein, die bewusst sagen, mir ist dieses Handlungsfeld ganz komplex, gesetzlicher Auftrag, Verantwortung, die ich zu übernehmen habe, gerade unmittelbar nach dem Studium noch zu viel, ich möchte bewusste erst Erfahrungen in anderen Feldern sammeln und die bewerben sich dann erst später."*
>
> *(Fokusgruppe 2, Gesundheit/Soziales, Absatz 58)*

Bei den Unternehmen aus dem Bereich „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" sind die Präferenzen und Möglichkeiten in puncto Berufserfahrung anders gelagert. Grundsätzlich wurde auch hier betont, dass der Anspruch an die Berufserfahrung neuer MitarbeiterInnen positionsabhängig sei und in den meisten Unternehmen verschiedene Erfahrungsniveaus und Alterskategorien vertreten sind.

Das **berufsbegleitende Studieren** wird von den Unternehmen als optimal für den Berufseinstieg beschrieben. Neben der Möglichkeit dadurch berufserfahrene MitarbeiterInnen anwerben zu können, bietet es – in geringerem Ausmaß – auch bestehenden MitarbeiterInnen der Unternehmen die Möglichkeit ein Studium abzuschließen oder sich einschlägig weiterzubilden.

Ob es sich dabei um berufsbegleitende Bachelor- oder Masterstudiengänge handelt, ist je nach Unternehmen und Branche unterschiedlich. Als ein gängiges Muster wird beschrieben, dass (teilweise bereits berufsbegleitend studierende) BachelorabsolventInnen eingestellt werden. Diese entwickeln entweder gleich im Anschluss oder bereits nach wenigen Jahren im Unternehmen den Wunsch, einen Masterstudiengang anzuschließen. Nach Möglichkeit unterstützen die Unternehmen diesen Ausbildungswunsch, um bereits eingearbeitete MitarbeiterInnen halten zu können.

In der Diskussion um den Stellenwert der beruflichen Vorerfahrung werden auch Studiengänge mit dualen Phasen ins Gespräch eingebracht und als optimal angesehen. Nach Studium und mehreren, kurzen Phasen im Unternehmen seien die AbgängerInnen einer solchen Studienrichtung fit für den Berufseinstieg und mit dem Betrieb dann bereits gut vertraut.[39]

Als Vorteil der FH-AbsolventInnen wurde im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen von einzelnen Betrieben angeführt, dass zum einen die Inhalte mancher FH-Studiengänge besser auf die Anforderungen in den Betrieben ausgerichtet seien und FH-AbsolventInnen berufliche Praxis in Form von Praktika gesammelt hätten. Das Absolvieren von Praktika oder die Teilnahme an Projekten in Kooperationsnetzwerken zählt hier bis zu einem gewissen Grad als Berufserfahrung.

Als ein Grund für die „Abhängigkeit" der Unternehmen von FH-AbsolventInnen wurde angeführt, dass zwar durchaus MitarbeiterInnen mit langjähriger Erfahrung gesucht würden, doch käme es da zu selten zum Wechsel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.

Je nach Wirtschaftsbranche und Altersstruktur im eigenen Betrieb versuchen einzelne Unternehmen bewusst eher BerufsanfängerInnen zu rekrutieren und diese an die Anforderungen im Unternehmen anzupassen:

---

[39] Derzeit wird an der Fachhochschule St. Pölten das Bachelorstudium "Smart Engineering of Production Technologies and Processes" angeboten. Mit "Applied Research and Innovation in Computer Science" und "Cyber Security and Resilience" wurden dort auch Studien mit dualen Phasen auf dem MA-Abschlussniveau ins Studienprogramm aufgenommen.

„Ja, wir sind generell ein sehr junges Unternehmen, […] der Altersdurchschnitt liegt unter 30 und das heißt, wir legen sehr viel Wert auf eher unerfahrene junge Leute, das heißt, gleich nach der HTL, gleich nach dem Studium oder auch sehr gerne eben die berufsbegleitende Version, weil so lernt man generell gleich mit dem Job mit und so können wir mehr oder weniger unsere zukünftigen, unsere Mitarbeiter noch formen."

(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz: 34)

Das frühzeitige (Ein-)Binden der FH-Studierenden bzw. -AbsolventInnen mag auch einen weiteren Grund haben. Die Unternehmen machen immer wieder die Erfahrung, in Konkurrenz um die AbsolventInnen zu stehen und entsprechende Angebote an potenzielle MitarbeiterInnen machen zu müssen:

„[…] wir versuchen die Leute schon kennenzulernen durch diverse Praktika, zum Beispiel. Wer dann tatsächlich kommen möchte auch, das ist ja mittlerweile doch so, dass mehr der Bewerber entscheidet als das Unternehmen, wer wohin geht, ist dann immer natürlich abhängig von der Position und vom Interesse her und natürlich auch von den jeweiligen Benefits, die wir bieten können."

(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 32)

5.2.4 Inwiefern passen Angebot und Nachfrage an Fachkräften?

Die Unternehmen und Gesundheitsbetriebe haben im Rahmen der Fokusgruppengespräche in verschiedenen Zusammenhängen Erfahrungen und Schwierigkeiten thematisiert, die auf die Passung von Angebot und Nachfrage der Fachkräfte abzielen. Dabei geht es keineswegs ausschließlich um die Anzahl der ausgebildeten ArbeitnehmerInnen, sondern auch um die zeitliche und regionale Verfügbarkeit sowie verschiedene Rekrutierungserschwernisse.

Da sich die Rahmenbedingungen im Gesundheitsbereich deutlich absetzen, werden im Folgenden die Gruppen „Gesundheit und Sozialwesen" und „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" auch an dieser Stelle getrennt dargestellt.

Die ArbeitgeberInnen der beiden Fokusgruppen „**Gesundheit und Sozialwesen**" schätzen zwar die Anzahl der AbsolventInnen als unterschiedlich passend ein (dazu weiter unten), doch kristallisierte sich Übereinstimmung in einigen anderen Punkten heraus:

Die Übereinstimmung betrifft zum Beispiel die mangelnde Verfügbarkeit von Fachkräften in Regionen abseits der Ausbildungsstätten bzw. Ballungsräume. Personen, die zuvor gar keine Berührungspunkte in der Region hatten, können nur in sehr seltenen Fällen zur Annahme einer Erwerbstätigkeit in entlegeneren Regionen bewegt werden. Zwar absolvieren Studierende auch aus diesen Regionen an den Fachhochschulen ihre Ausbildung und verlegen dafür ihren Lebensmittelpunkt in die Nähe der Ausbildungsstätte. Doch berichteten die UnternehmensvertreterInnen, dass diese AbsolventInnen nicht gleich nach Beendigung ihres Studiums in ihre Heimatregion zurückkehren und dort somit nicht unmittelbar nach dem Studienabschluss ihre Erwerbstätigkeit beginnen. Im Zug einer Familiengründung wird der Lebensmittelpunkt dann zwar in manchen Fällen wieder „zurückverlegt",

doch geschieht dies aus Sicht der betroffenen Betriebe nicht in ausreichendem Ausmaß. Regionen abseits der Ausbildungsstätten bzw. Ballungsräume können Arbeitsstellen somit selten mit BerufseinsteigerInnen nach Beendigung eines FH-Studiengangs besetzen. Unternehmen in entlegeneren Gebieten haben nicht erst bei regulären Stellenbesetzungen, sondern bereits bei der Besetzung von Praktikumsstellen Schwierigkeiten ausreichend BewerberInnen anzusprechen. Die ArbeitgeberInnen versuchen hier z.B. mit dem Angebot von Nächtigungsmöglichkeit entgegenzusteuern. Wie zentral die Kontaktaufnahme und das Kennenlernen von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn im Zuge der Praktika für die spätere Rekrutierung ist, wurde bereits dargestellt.

Eine weitere Schwierigkeit im Gesundheits- und Sozialbereich stellt die zeitliche Verfügbarkeit der AbsolventInnen im Jahresverlauf dar. Bislang standen AbsolventInnen ausschließlich in einem knappen Zeitfenster bei Studienende dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, obwohl Stellenbesetzungen aus Sicht der ArbeitgeberInnen ganzjährig notwendig wären. Zwar hat beispielsweise die Fachhochschule Wiener Neustadt auf Wunsch der Gesundheitsbetriebe einen Frühjahrsstudiengang eingeführt, durch den nun zu einem weiteren Zeitpunkt Studierende ihre Ausbildung beenden und auf den Arbeitsmarkt einsteigen. Aus Sicht der ArbeitgeberInnen wäre eine noch breitere Streuung über das Jahr notwendig, um unterjährige Abgänge im Personalstand rascher kompensieren zu können.

Schließlich wurde darauf hingewiesen, dass im Gesundheits- und Sozialbereich die Nachfrage und das Angebot an Fachkräften auch wesentlich durch politische Zielsetzungen und Reglementierungen beeinflusst werden. Angesprochen wurde etwa die Frage der Kassenverträge für einzelne Berufsgruppen oder die Voraussetzungen für selbständige Tätigkeiten, die Einfluss darauf haben, wie viele AbsolventInnen den Gesundheitsbetrieben als ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehen.

Die quantitative Einschätzung, ob ausreichend AbsolventInnen im Gesundheits- und Sozialbereich durch die Fachhochschulen ausgebildet werden, fiel nach Fachbereich sehr unterschiedlich aus. Die Studiengänge „Soziale Arbeit“ würden derzeit zwar ausreichend AbsolventInnen ausbilden. Es gäbe jedoch viel mehr BewerberInnen um Studienplätze als Möglichkeiten einen Platz zu erhalten. Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung wurde die Sorge geäußert, dass es aufgrund von Pensionierungen dennoch zu einer Knappheit an entsprechend ausgebildeten MitarbeiterInnen kommen könnte.

Die mobile Pflege bzw. Hauskrankenpflege sieht sich bereits jetzt (und noch mehr in Zukunft) mit einem hohen Personalbedarf konfrontiert, der derzeit kaum gedeckt werden kann. Erschwernisse wurden auf mehreren Ebenen berichtet, so etwa bei der Ausbildung, den angebotenen Stellen und dem Berufsbild selbst. Das Interesse für diesen Beruf müsse erst geweckt und das Image des Berufsbildes verbessert werden. Zudem stehen oftmals nur Teilzeitstellen zur Verfügung, die für jüngere BerufseinsteigerInnen unattraktiv seien, weil diese nach dem Studienabschluss Vollzeitstellen präferieren würden. Zur Attraktivität der Ausbildungsplätze bzw. die Schwierigkeit die Ausbildung individuell zu finanzieren, äußerte sich ein/e Vertreter/in folgendermaßen:

> *„Also ich habe auch jetzt schon öfter von den FHs gehört, dass sie gerne mehr ausbilden würden, aber halt auch manchmal teilweise sogar Probleme haben, die Plätze zu befüllen mit Bewerbern. Und was halt auch Thema ist in der Ausbildung, vor allem in der Pflege: man muss denken, die, die die Diplomausbildung früher an einer Schule gemacht haben, da sind keine Kosten eigentlich jetzt entstanden wie FH-Gebühren oder so oder ÖH-Gebühren, was man halt so zahlt an einer*

> *Fachhochschule, sondern die haben halt auch Taschengeld bekommen, wenn auch nicht viel, aber sie haben was bekommen. Und jetzt die FH-Absolventen müssen eigentlich bezahlen für die FH. Ist für einen Studenten vielleicht auch viel Geld pro Semester und sie bekommen halt auch die Praktika nicht entlohnt. Also da entstehen einfach nochmal Zusatzkosten, was vielleicht auch nochmal abschreckt, die Ausbildung zu machen, also ein Studium. Und dann steigen sie in den Beruf ein und die Bezahlung ist jetzt eigentlich nicht besser, als wenn jemand mit einem Diplom von der Schule komme. Das heißt, da haben wir schon einmal ein grundlegendes Problem auch."*
>
> *(Fokusgruppe 2, Gesundheit/Soziales, Absatz 96)*

Für den Bereich der Physiotherapie seien die Ausbildungszahlen zwar hoch, doch berichten hier die Gesundheitsbetriebe, dass sie mit einer „Abwanderung" in die Selbständigkeit konfrontiert seien. Nach Studienabschluss blieben zu viele AbsolventInnen nur für kurze Zeit im Betrieb oder würden lediglich in Teilzeit zur Verfügung stehen. So könne der Personalbedarf im klinischen Bereich nur schwer gedeckt werden. Personal mit Berufserfahrung sei kaum zu rekrutieren, weshalb Stellen vor allem mit BerufseinsteigerInnen besetzt werden müssten. Im Rahmen der Fokusgruppen wurde darüber hinaus darauf hingewiesen, dass der gesundheitspolitisch eigentlich notwendige Bedarf an Physiotherapie nicht gedeckt sei, da die Leistungen selbständig tätiger TherapeutInnen oder privater Therapieinstitute aus Gründen der Leistbarkeit nicht allen sozialen Gruppen zugänglich seien.

Im Bereich der Ergotherapie sei die Abwanderung in die Selbständigkeit in deutlich geringerem Maß zu beobachten, wodurch es im klinischen Bereich zu keinen Personalengpässen käme. Die Anzahl der Ausgebildeten wurde als grundsätzlich ausreichend beschrieben, doch gäbe es bei der Verfügbarkeit von Fachkräften in diesem Bereich ein „regionales Gefälle".

Aufgrund von fehlenden Kassenverträgen ist für AbsolventInnen der Diätologie die Aufnahme einer Selbständigkeit weitaus schwieriger als bei den bereits genannten Berufsgruppen. Hier berichten die VertreterInnen der Gesundheitsbetriebe von einer ausreichenden Anzahl an Fachkräften, die auch den Unternehmen zur Verfügung stehen.

Im Gesundheitsbereich wurde die Auswahlmöglichkeit zwischen Tag- oder Turnusdienst als Vorteil diskutiert. Gleichzeitig wurde eingebracht, dass Dienstzeiten im Turnus auf AbsolventInnen abschreckend wirken können und somit also Nachteil für Stellenbesetzungen gesehen werden können:

> *„Ja, […] das ist bei den RT's [RadiologietechnologInnen] sicherlich ein Vorteil, dass man da ein bisschen spielen kann und, ja, sich flexibel vielleicht aussuchen kann, in welchen Bereich man will, ob jetzt eher Turnus- oder Tagdienst. Das ist da sicher ein Vorteil. Es gibt aber genau die Kehrseite auch, habe ich von den biomedizinischen Analytikern gehört, dass die teilweise Probleme haben, Personal zu besetzen für den Turnusdienst, weil die Jungen nicht in der Nacht arbeiten wollen und eben nicht in den Turnusdienst möchten, sondern halt eher geregelte Arbeitszeiten, Montag bis Freitag, normaler Tagdienst, haben wollen und halt für den Turnusdienst überhaupt nicht zu haben sind und sich bei denen das genau anders herum auswirkt. Das ist sicher auch ein Faktor, den man halt nicht außer Acht lassen sollte, der vor- und nachteilig sein kann."*

(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 85)

In den beiden Fokusgruppen „**Wirtschaft, Technik und Life Sciences**“ wurde mehrfach insbesondere auf den Mangel an Fachkräften im Bereich der Informationstechnologien hingewiesen. Konkret erwähnt wurden Software-EntwicklerInnen, IT-Security, *cyber security* und ExpertInnen auf dem Gebiet der *artificial intelligence* (AI). Positive Erwähnung fand die Errichtung des Studiengangs „Data Science“ der FH St. Pölten, wo der Bedarf an AbsolventInnen als zukünftig sehr hoch eingeschätzt werde.

In Bezug auf die übrigen Fachbereiche bzw. Studiengänge, deren AbsolventInnen in den teilgenommenen Unternehmen der Fokusgruppen „Wirtschaft, Technik und Life Sciences“ Beschäftigung finden, wurde die Anzahl an AbsolventInnen als weitgehend ausreichend bezeichnet. Der frühe, persönliche Kontakt durch VertreterInnen der Unternehmen (z.B. im Rahmen verschiedener Veranstaltungen oder in der Lehre an den Fachhochschulen) mit Studierenden und die Anwerbung von PraktikantInnen werden von zahlreichen Unternehmen auch hier betont. Einige Unternehmen versuchen Studierenden frühzeitig zu binden, jedenfalls noch vor Studienabschluss.

Die Pandemiesituation war im Hinblick auf die Rekrutierung neuer Fachkräfte Thema in den Fokusgruppen. Die Kontaktmöglichkeit zu Studierenden und somit zu potenziellen BewerberInnen ist während der Pandemie deutlich zurückgegangen. Dies brachte in manchen Bereichen die Anzahl der Bewerbungen ins Stocken. Dazu beispielhaft ein/e Vertreter/in aus dem Gesundheitsbereich:

> *„Wir haben eine sehr geringe Fluktuation und deswegen sind wir eigentlich sehr auf die Praktikumsstellen angewiesen, dass wir wirklich Praktikanten haben und von dort auch, von dieser Seite auch dann die Mitarbeiter lukrieren können. War im letzten Jahr ein Problem, betrifft ja alle, durch die COVID-Situation hatten wir kaum Praktika und das spiegelt sich jetzt eigentlich auch in den Bewerbungen leider wieder. Es sind sehr wenige und das hat uns eigentlich gezeigt, dass wirklich das Praktikum für uns wichtig ist, damit wir auch Bewerbungen bekommen.“*
>
> *(Fokusgruppe 2, Gesundheit/Soziales, Absatz 38)*

5.3 Kompetenzen der AbsolventInnen: Erfahrungen und Bedarf

In den Auswertungen der AbsolventInnenbefragung wurde bereits aus Sicht der AbsolventInnen erörtert, inwieweit diese über fachspezifische Kompetenzen, Englisch-Kenntnisse und fortgeschrittene IKT-Kenntnisse sowie verschiedene Soft Skills bei Studienende verfügt haben und inwiefern diese im aktuellen Job gefordert werden (siehe Kapitel 4.6). Durch die Fokusgruppengespräche kann die Perspektive der FH-AbsolventInnen um jene der ArbeitgeberInnen ergänzt werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass es sich weitgehend um Unternehmen handelt, die bereits Kontakte mit den Fachhochschulen pflegen oder bei denen auch Kooperationen mit einzelnen Fachhochschulen bestehen.

Bei der Frage nach „erworbenen Kompetenzen“ gilt es zu beachten, dass (wie auch schon in Kapitel 4.6 erwähnt) der Kompetenzerwerb *nicht* ausschließlich auf das Studium zurückgeführt werden kann, sondern auch von anderen individuellen Erfahrungen abhängig ist (z.B. berufliche Erfahrungen,

Bildungshintergrund oder soziales Umfeld). Dennoch können Gemeinsamkeiten der FH-AbsolventInnen identifiziert und diskutiert bzw. (zukünftige) Anforderungen eruiert werden.

In den Gruppengesprächen lagen die Schwerpunkte der Diskussion auf unterschiedlichen Kompetenzbereichen, je nachdem ob es sich um die ArbeitgeberInnen aus „Gesundheit und Sozialwesen“ oder um jene aus „Wirtschaft, Technik und Life Sciences“ handelte. Fachspezifische Kompetenzen betreffen beide Sparten gleichermaßen und werden im Kapitel 5.3.1 thematisiert. Theoretische bzw. wissenschaftliche Kompetenzen werden dem Praxiswissen in Kapitel 5.3.2 gegenübergestellt. Sprachkenntnisse bzw. internationale Erfahrungen, die vor allem mit den Unternehmen aus „Wirtschaft, Technik und Life Sciences“ besprochen wurden, finden sich in Kapitel 5.3.3 wieder. Sozialkompetenzen sind in Kapitel 5.3.4 und Selbstlernen und Selbstbewusstsein in Kapitel 5.3.5 zusammengefasst. Der zukünftige Bedarf bzw. die in Zukunft erwartbaren Schlüsselkompetenzen werden in Kapitel 5.3.6 dargestellt.

Bevor auf die einzelnen Kompetenzbereiche eingegangen wird, kann festgehalten werden, dass die interviewten ArbeitgeberInnen generell die breite und grundlegende wissenschaftliche Ausbildung an den (niederösterreichischen) Fachhochschulen als sehr positiv bewerteten. Besonders für Berufe, die sehr breit gefächerte Tätigkeitsbereiche umfassen (z.B. Gesundheits- und Sozialberufe mit unterschiedlichen Zielgruppen und/oder in unterschiedlichen medizinischen Fachbereichen), schaffe die FH-Ausbildung eine gute Ausgangslage für MitarbeiterInnen, um im Job vertiefende bzw. spezialisierte Kompetenzen zu erwerben (*training on the job*). ArbeitgeberInnen der Gruppe „Wirtschaft, Technik und Life Sciences“ schätzen an der breiten FH-Ausbildung, dass diese meist nicht nur fachspezifische Kompetenzen umfasst, sondern durch z.B. Soft Skills oder Kompetenzen aus anderen Disziplinen ergänzt wird. Für manche beruflichen Positionen ist ein solcher Mix bzw. die Überschneidung von Disziplinen sehr wertvoll und brauchbar, wie ein/e Vertreter/in eines Arbeitgebers für TechnikerInnen berichtet:

> *„Wir haben sehr viele Positionen, die so eine Kombination aus Technik und Vertrieb sind. Also Mitarbeiter, die wohl mit einem sehr starken technischen Verständnis ausgestattet sind, aber auch in der Lage sind zu kommunizieren, Netzwerke aufrecht zu erhalten, Kunden zu akquirieren und zu finden und diese Kombination, die finden wir in einem stark technischen Studiengang, Stichwort TU zum Beispiel, nicht, aber sehr gut im Bereich der FHs.“*
>
> *(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 48)*

5.3.1 Fachspezifische Kompetenzen

Im Gesundheitsbereich und Sozialwesen werden v.a. Methodenkenntnisse und wissenschaftliche Kompetenzen als wichtige fachspezifische Kompetenzen genannt, wie z.B. in der Pflege die Pflegediagnostik und -prozesse. Meist erfolgt diese Thematisierung im Zuge eines Vergleichs mit anderen nicht-akademischen Ausbildungen, wie etwa den (zum Teil noch auslaufenden) „alten“ Ausbildungen oder jene für medizinische Assistenzberufe.

Generell berichten die ArbeitgeberInnen aus dem Gesundheitsbereich und Sozialwesen positiv über die fachspezifischen Kompetenzen der FH-AbsolventInnen. Wenn Unternehmen bestimmte Kompetenzen stärker benötigen würden, werden sie auf Basis von Rückkoppelungsprozessen mit den

Fachhochschulen neu bzw. verstärkt in der Ausbildung an den Fachhochschulen verankert (siehe auch Kapitel 5.1 zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Fachhochschulen).

In den Fokusgruppen mit den ArbeitgeberInnen aus „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" wurden vor allem tätigkeitsspezifische Hard Skills (z.B. die Verwendung einschlägiger Tools) als besonders wertvoll erachtet, da diese die Einschulung im Betrieb wesentlich erleichtern können. Diese Fertigkeiten wurden entweder im FH-Studium selbst erlernt oder häufig auch bereits im Zuge von Pflichtpraktika erworben. Zugleich beobachten manche ArbeitgeberInnen, dass AbsolventInnen digital sehr spezialisiert und gut ausgebildet sind, aber teilweise nur unzureichend über grundlegende Office-Kenntnisse verfügen, die in der Arbeitspraxis jedoch essenziell sind. Ein/e Arbeitgeber/in beschreibt dies am Beispiel der Verwendung von Formeln in Exceltabellen:

> *„[W]ir sehen zum Beispiel, dass oft fachliche NeueinsteigerInnen top sind, aber zum Beispiel kein Excel Sheet mehr verformeln können und das verwundert mich dann schon, weil es eben zu meiner Zeit, und so lange ist es auch noch nicht her, im Hauptschullevel der Europäische Computerführerschein [Anm.: ECDL] Gang und Gäbe war, dass ich das alles kann. Das ist kein Thema mehr heute und das verstehe ich überhaupt nicht. Definitiv eine falsche Entwicklung in meinen Augen."*
>
> *(Fokusgruppe 4, Wirtschaft/Technik, Absatz 105)*

Daran knüpft die Frage an, ob und inwiefern die Vermittlung grundlegender digitaler Kompetenzen Aufgabe der Fachhochschulen ist. Von den DiskussionsteilnehmerInnen angedacht wurde, ob diese Kompetenzen im Rahmen des FH-Aufnahmeprozesses geprüft oder in Kursen im Rahmen des Studiums ergänzend angeboten werden sollten.

5.3.2 Theoretische vs. praktische Kompetenzen

Insbesondere in den Fokusgruppen mit ArbeitgeberInnen aus dem Gesundheit- und Sozialbereich wurde das Verhältnis von theoretischem und praktischem Wissen der FH-AbsolventInnen diskutiert.

Generell werden FH-AbsolventInnen aus diesen Bereichen als gut ausgebildete Fachkräfte wahrgenommen, die über beides verfügen: Sowohl über eine praxisnahe Basisausbildung als auch über eine Ausbildung auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Dennoch benötigen BerufseinsteigerInnen üblicherweise noch Einschulungszeit, um im jeweiligen Fachbereich das notwendige Praxiswissen zu erwerben. Im Gesundheit- und Sozialbereich stehen den FH-AbsolventInnen in der gleichen beruflichen Tätigkeit KollegInnen mit anderer („alter") Ausbildung gegenüber. Durch diese Konstellation wird die FH-Ausbildung in den Fokusgruppen immer wieder mit den (zum Teil noch auslaufenden) Akademien bzw. Gesundheits- und Krankenpflegeschulen (GUK) verglichen. Den TeilnehmerInnen zufolge war diese nicht-tertiäre Ausbildung weniger wissenschaftlich ausgerichtet, aber durch eine starke Praxisorientierung geprägt. Die Veränderung hin zu einer tertiären Ausbildung an den Fachhochschulen führe auch zu einer verstärkt **wissenschaftlichen Ausbildung**. Dies wird von den meisten ArbeitgeberInnen zwar sehr geschätzt, aber nicht als essenziell in allen Tätigkeitsfeldern betrachtet. Besonders wichtig seien die wissenschaftlichen Kompetenzen jedoch für jene Mitarbeitende in Universitätskliniken, die in Forschungstätigkeit involviert sind.

Vorteile in der hochschulischen Gesundheits- und Sozialausbildung sehen die ArbeitgeberInnen in der Möglichkeit, im Berufsfeld generell Wissenschaft und Praxis besser zu verzahnen. Kürzlich ausgebildete FH-AbsolventInnen können sich aktiv am Wissenschaftstransfer beteiligen und aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Ausbildung in die Berufspraxis tragen. Dies ist v.a. in sich schnell verändernden Berufsfeldern von hoher Bedeutung (z.B. hinsichtlich neuen Therapiemethoden). Dieses Potenzial könnte noch weiter ausgeschöpft werden.

Neben dem Einbringen wissenschaftlicher Perspektiven in den Praxisalltag verfügen die wissenschaftlich gut ausgebildeten FH-AbsolventInnen tendenziell auch über gutes Reflexionsvermögen. Dies ermöglicht es ihnen Rückmeldungen zum Status Quo zu geben, was als positiv erachtet wird.

Neben den wissenschaftlichen wird auch den **praktischen Kompetenzen** ein hoher Stellenwert beigemessen. Wie gut diese Kompetenzen an den Fachhochschulen (im Vergleich zu den vorangegangenen bzw. auslaufenden Ausbildungen) ausgebildet werden, darüber sind sich die Mitarbeitenden der interviewten Betriebe uneinig. Ein/e Teilnehmer/in berichtet von zwei vorherrschenden Meinungen in ihrer Arbeit:

> *„[W]as auch als Rückmeldung gekommen ist, das war ein sehr zwiegespaltenes Lager. Die einen haben gesagt, sie merken keinen Unterschied zu den früheren Ausbildungsformen, also sprich, zur Zeit der Akademie, als es noch das Diplom gab und noch nicht die FH war. Und das andere Lager hat gemeint, doch, man merkt sehr wohl den Unterschied. Früher war es viel praxisnaher und praxiszentrierter, praxisorientierter, die Ausbildung und jetzt ist es mehr in den wissenschaftlichen Bereich verlagert worden und dass sie einfach weniger praktische Erfahrung mitbringen, die Absolventinnen und Absolventen."*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 89)*

Besonders positiv bewerten die TeilnehmerInnen der Gruppengespräche die Initiativen und Möglichkeiten an den Fachhochschulen zur Entwicklung und Förderung praxisnaher Kompetenzen. Wie bereits im Rahmen der fachspezifischen Kompetenzen beschrieben, können durch Rückkopplungsschleifen der Fachhochschulen mit den Betrieben Defizite in der praxisnahen Ausbildung identifiziert und in Studienprogramme eingespeist werden. Eine Vertreterin aus dem Pflegebereich berichtet z.B. von der Einführung eines Fachs zur Berechnung von Dosierungen:

> *„Wir hatten, das ist jetzt schon ein paar Jahre her, neue Mitarbeiter von der FH, wo wir doch beim einen oder anderen gesehen haben, was das Berechnen von Dosierungen z.B. was Medikamentendosierungen angeht. Milligramm pro Kilogramm Körpergewicht aus einem Medikamentenflascherl richtig aufzuziehen und zu verabreichen. Das war doch für den einen oder anderen ein Problem. Das war zum Beispiel so ein Thema, das die FH Wiener Neustadt dann*

> *sehr schnell auch im Curriculum aufgegriffen hat. Da gibt es jetzt ein Fach, das heißt ‚Drug Calculation' und das befasst sich sehr intensiv auch mit diesem Thema."*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 101)*

Auch die Involvierung von Lehrkräften aus der Praxis werden als vorteilhaft beschrieben. Zudem wurden Initiativen, wie der Nachbau eines PatientInnen-Zimmers mit eingebauten Fehlern, die von Studierenden entdeckt werden sollten, als Beispiel zur Förderung von Praxiswissen im Studium erwähnt. Die Vertreterin aus der Pflege berichtet weiter über die praktische Ausbildung:

> *„Die haben […] einen sogenannten ‚Room of Horror' – so nennen sie es – gestaltet. Wo sie einfach die Auszubildenden in diesen präparierten Raum, sage ich einmal, schicken und einfach sagen: ‚Schau mal nach, was passt denn alles nicht?'. Da haben sie dann halt falsche Infusionen bei den Puppen angehängt. Sie haben zum Beispiel das Bett nicht eingesperrt, es rollt weg, Patient will aber aufstehen. Sie haben Medikamente vertauscht. Sie haben einfach ganz viele Fehler eingebaut […] das schärft halt den Blick einfach für das Betreten des Patientenzimmers dann in der Praxis. Also wenn man ein Zimmer betritt, man schaut schon ganz anders, wenn man da einfach ein bisschen geschult drauf ist."*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 101)*

Beim Vergleich von Theorie und Praxis zeigt sich recht deutlich, inwiefern die Referenzgruppe einen Einfluss auf die Bewertungen der ArbeitgeberInnen hat. Während die Fachhochschulen im Gesundheitsbereich mit sehr praxisorientierten, nicht-tertiären Ausbildungsformen verglichen werden, stellen für ArbeitgeberInnen von FH-AbsolventInnen aus „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" vor allem UniversitätsabsolventInnen die Referenzgruppe dar.

Hierbei wird die Praxisorientierung der Fachhochschulausbildung als sehr stark und positiv bewertet. Es verkürze die Einschulungszeit, denn zukünftige Mitarbeitende kennen das jeweilige Tätigkeitsfeld meist schon relativ gut. Die starke Verzahnung von Wissenschaft und Praxis in der Ausbildung fördere nicht nur Fachkompetenzen, sondern auch Soft Skills wie z.B. Team- und Kommunikationsfähigkeiten oder die Fähigkeit, neue Lösungen für eine Aufgabenstellung zu entwickeln. Wie sehr FH-Studiengänge auf einzelne Jobs bzw. ArbeitgeberInnen abgestimmt sind, variiert stark und hängt auch vom Spezialisierungsgrad des Studiums ab. Ein/e Arbeitgeber/in, die/der von sehr kurzen Einschulungszeiten der AbsolventInnen berichtet, schätzt die Ausrichtung der FH-Studien sehr, weil ihnen die Praxisnähe Einschulungszeit und damit Kosten spare.

5.3.3 Sprachkenntnisse und internationale Erfahrungen

Die Sprachkenntnisse und auch die Relevanz von internationalen Erfahrungen wurden in erster Linie mit den ArbeitgeberInnen der beiden Gruppen „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" diskutiert, da jene Betriebe im Gegensatz zu Gesundheits- und Sozialeinrichtungen häufiger international ausgerichtet sind.

In den Auswertungen der AbsolventInnenbefragung (siehe Kapitel 4.6.1) wurde gezeigt, dass die niederösterreichischen FH-AbsolventInnen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses angaben, über

bessere **Englischkenntnisse** zu verfügen als es ihr derzeitiger Job erfordert. Die Einschätzung, dass insbesondere junge FH-AbsolventInnen tendenziell über sehr gute Englischkenntnisse verfügen, teilen auch die interviewten ArbeitgeberInnen. Dies ist vor allem für international agierende Unternehmen sehr wichtig. Gute Sprachkenntnisse sind jedoch nicht ausschließlich auf das Studium zurückzuführen, so sind sich die ArbeitgeberInnen einig. Die privaten Möglichkeiten und die Mediennutzung haben sich verändert und tragen zu guten Englischkenntnissen der „neuen Generation" an MitarbeiterInnen bei. Sie konsumieren häufig englischsprachige Medien und haben häufiger Auslandsaufenthalte hinter sich, wie ein/e Arbeitgeber/in berichtet:

> *„Ich kann es bestätigen, dass Englisch heute kein Thema mehr ist im Vergleich, ich sage einmal, meiner Generation, wo nicht alle durchgehend wirklich gutes Englisch sprechen. Ich frage mich nur, ob das der FH zuzuschreiben ist. Vielleicht fördert es auch die FH, aber ich unterrichte selbst an einer Uni und FH und ich merke, der Sprachunterschied ist dort nicht unterschiedlicher oder ist nicht unterschiedlich. Ich glaube aber, dass hier aufgrund der Generation sehr viel Privatkompetenz reinfließt. Das heißt, die Leute schauen da privat ihre Netflix-Serien in Englisch an […]. Also da wird überhaupt nichts mehr auf Deutsch geschaut. Und das machen ganz viele."*
>
> *(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 56)*

Für die Förderung von fachspezifischen Englischkompetenzen sehen sich international agierende Unternehmen auch selbst in der Verantwortung. Vor allem für Mitarbeitende, die (zukünftig) in Führungspositionen kommen, sind gute Englischkenntnisse essenziell.

Internationale Erfahrungen z.B. in Form von Auslandssemstern oder -praktika werden gerne gesehen, seien aber eher ein Bonus als ein Muss. Für national ausgerichtete ArbeitgeberInnen spielen Sprachkenntnisse und internationale Erfahrung nur eine nachgeordnete Rolle. Doch auch sie schätzen die Englischkompetenzen der AbsolventInnen als sehr gut ein.

Andere Fremdsprachen wurden in den Gruppendiskussionen nicht thematisiert. Jedoch bemängeln insbesondere die Unternehmen mit deutscher Arbeitssprache die zunehmend schlechten **Deutschkenntnisse** der MitarbeiterInnen. Ein Teilnehmer der Gruppendiskussionen sieht Gründe dafür auch im Zeitgeist, in dem die englische Sprache ein höherer Stellenwert beigemessen werde als der deutschen Sprache:

> *„[…] da muss ich sagen, ist es katastrophal zum Teil. Also ich komme nicht nur aus einer Generation, wo die deutsche Sprache halt auch noch einen Stellenwert gehabt hat. Beistrichsetzung können wir vergessen und auch vom Ausdruck her. Also da gibt es ganz viele Mängel, und zwar quer Beet muss ich dazusagen. Ist nur ein Zeitaspekt, weil wir halt so auf Englisch stehen, aber ich glaube, Deutsch wäre auch wichtig."*
>
> *(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 56)*

5.3.4 Sozialkompetenzen

Als zentrale Sozialkompetenz wird im Gesundheitsbereich und Sozialwesen der **Umgang mit PatientInnen** erachtet. Im Gegensatz zu fachlichen Kompetenzen werden Sozialkompetenzen als stark

individuell geprägte und erworbene Kompetenzen beschrieben, die schwierig zu erlernen sind. *„Entweder man hat es oder man hat es nicht.“ (Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 117)*.

Sozialkompetenz ist Grundvoraussetzung für die Ausübung eines Berufes in diesen Tätigkeitsfeldern und solle im Rahmen des FH-Aufnahmeprozesses begutachtet werden. Insgesamt äußerten sich viele TeilnehmerInnen aber sehr positiv über die sozialen Kompetenzen der FH-AbsolventInnen. Sie nehmen an, dass jene AbsolventInnen, die wenig Freude am Umgang mit Menschen haben, bereits während des Studiums ausgeschieden sind oder kurz nach dem Studienabschluss das Berufsfeld verlassen haben. Ein/e Arbeitgeber/in erläutert diese Selbstselektion:

> *„Die, die es nicht sind und die, die vielleicht wenig geeignet sind, sozial kompetent zu arbeiten oder einfach als ein Ganzer nicht so kommunikativ sind und auch diese Nähe zum Patienten und zu anderen Menschen einfach nicht wollen und nicht mögen, das sind, glaube ich, die, die relativ bald im Studium ausscheiden und einfach die Ausbildung abbrechen oder relativ bald nach Abschluss nach Ausbildung den Beruf wieder verlassen und sich umorientieren, weil sie einfach merken, dass das überhaupt nicht zu ihnen als Person passt.“*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 117)*

Unter den Teilnehmenden aus „Wirtschaft, Technik und Life Sciences“ werden als Sozialkompetenz v.a. **Team- und Kommunikationsfähigkeit** (inkl. Präsentieren und Führungskompetenz) genannt, aber auch im Studium erworbene Schlüsselfähigkeiten wie Projektmanagementskills und Verhandlungstechniken werden erwähnt. Insgesamt schätzen die ArbeitgeberInnen das FH-Studium als dafür förderlich ein, da zum einen die vielen Gruppenarbeiten diverse soziale Kompetenzen fördern und zum anderen ausgewählte Schlüsselkompetenzen in spezifischen Kursen trainiert werden. Ein/e Diskussionsteilnehmer/in vergleicht die Organisationsform von FH-Studien mit Universitätsstudien:

> *„Studenten sind in ihrer Schulklasse weiter beisammen, sind es daher gewohnt, Dinge gemeinsam zu tun und es wird auch ganz stark unterstützt, dass sie etwas gemeinsam tun. Im [Universitäts-]Studium ist man natürlich über weite Strecken auch sehr stark auf sich alleine gestellt. Also das prägt natürlich schon, wenn es um das Thema soziale Kompetenz geht, denn es ist natürlich auch weiterhin ein signifikantes Alter, in dem die Studenten typischerweise sind und wo die Persönlichkeit weiter ganz intensiv reift.“*
>
> *(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 52)*

Positiv hervorgehoben wurde, dass nicht nur einschlägig „soziale“ Studiengänge Soft-Skills-Kurse beinhalten, sondern diese von den Fachhochschulen auch für technische Studiengänge angeboten werden.

5.3.5 Selbstlernen und Selbstbewusstsein

Selbstbewusstsein und die Fähigkeit sich neues Wissen und neue Fähigkeiten selbständig anzueignen (Selbstlernkompetenz), aber auch Selbständigkeit sowie Selbstorganisation, werden von den meisten ArbeitgeberInnen als für den Job wichtig beschrieben.

In Form von **Selbstbewusstsein** können sie z.B. zu einem sichereren Umgang mit PatientInnen und KundInnen führen und die Fehleranfälligkeit reduzieren:

> *„[I]ch kann keinen wirklichen Unterschied zwischen den FH-Kollegen und Diplomierten in der Einschulungszeit erkennen. Außer, wie gesagt, das Selbstbewusstsein, was natürlich sehr gut ist, weil das natürlich weniger Unsicherheit produziert und dadurch ist natürlich auch die Fehleranfälligkeit im Intensivbereich bei diesen Kollegen vielleicht weniger gegeben, dass sie halt selbstreflektierender sind als manche Kollegen, die das normale Diplom haben."*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 99)*

Selbstlernkompetenz wird im Wesentlichen als individuelle Kompetenz beschrieben, die aber durch das FH-Studium gefördert werden kann. Explizite Kurse dazu werden zwar grundsätzlich als positiv erachtet, doch wäre auch eine Studienorganisation, die zur Selbstorganisation bzw. Selbständigkeit und zu eigenständigem Lernen anregt, wünschenswert. Ein/e Teilnehmer/in, die/der an einer Fachhochschule lehrt, schildert Erfahrungen und beschreibt Unterschiede zwischen Studierenden in Vollzeit- und berufsbegleitenden Studiengängen hinsichtlich ihrer Selbständigkeit:

> *„[I]ch glaube auch, dass es gerade bei den Studierenden, die unmittelbar nach der Matura dann gleich in den FH-Betrieb übergehen, die kennen das stundenplanmäßige Abarbeiten. Ich unterrichte selber an der FH in [Gemeinde A]. Erste Frage ist dann immer gleich, bis wann muss ich die Hausarbeit abgeben, ja. Also da gibt es dann schon auch die braven Schülerinnen, ja, und Schüler. Der Unterschied in der berufsbegleitenden Studienform ist oft wirklich eklatant, ja, weil die einfach ein hohes Maß an Selbstorganisation neben beruflicher Tätigkeit, Familie und Studium an den Tag legen müssen."*
>
> *(Fokusgruppe 2, Gesundheit/Soziales, Absatz 80)*

Auch die Rahmenbedingungen in den Pflichtpraktika während des Studiums sowie im Job selbst tragen dazu bei, ob und wie selbständig Mitarbeitende sind. Die Teamkultur, Gruppendynamiken, aber auch Anforderungen an die AbsolventInnen (bzw. Studierenden während Praktika) können die Fähigkeit, sich selbständig Wissen und Kompetenzen anzueignen, unterstützen – oder weniger anregen.

Wie wichtig die Selbstlernkompetenz der FH-AbsolventInnen ist, hänge in den Gesundheitsberufen auch davon ab, wie schnell sich der Tätigkeitsbereich verändert. ArbeitgeberInnen für Gesundheitsberufe unterscheiden tendenziell zwischen therapeutischen (z.B.: Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie) und diagnostischen Berufsfeldern (z.B.: Radiologietechnologie, Biomedizinische Analytik). Für therapeutische Berufe ist Selbstlernen besonders wichtig, um auf dem neuesten Stand bei sich immer wieder verändernden Methoden und Maßnahmen zu bleiben, während diagnostische Berufsfelder als weniger schnell im Wandel beschrieben werden. Beispielsweise bleibe die Röntgen-Einstelltechnik bei RadiologietechnologInnen (RT) tendenziell konstant, während sich Veränderungen eher im technischen oder ärztlichen Bereich, aber nicht direkt im Berufsfeld der RTs ergeben.

> *„Gerade die therapeutischen Berufe sind den diagnostischen da, glaube ich, um einiges voraus, was diese wissenschaftliche Basis, das ständige am Ball bleiben und das sich am Laufenden*

> *halten in punkto Selbstlernkompetenz und gerade was die Studien betrifft. Dass die da einiges voraus sind, weil sich da einfach alleine durch die ganzen therapeutischen Maßnahmen immer wieder was Neues ergibt, was in den diagnostischen Sparten, jetzt MTD [Medizinisch-technische Dienste], von z.B. RTs [RadiologietechnologInnen] und BMAs [Biomedizinsche Assistenz] eher weniger passiert. Zumindest nicht im ausführenden operativen Bereich bei den RTs und bei den BMAs selbst, sondern eher im ärztlichen Bereich oder im technischen Bereich die Änderungen stattfinden, aber weniger an der Handlung selbst. Also die Einstelltechnik ändert sich jetzt nicht mit den Jahren, die bleibt einfach immer gleich und wohingegen therapeutische Konzepte oder Maßnahmen sich sehr wohl verändern können, evidenzbasiert.“*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 117)*

Generell ist jedoch der Tenor, dass Selbstlernkompetenz gepaart mit Motivation und Neugier eine wichtige und gute Kombination für Jobs im Gesundheits- und Sozialbereich seien, denn sie helfen beim Erwerb von fach- und jobspezifischen Kompetenzen *on the job (siehe Kapitel 5.3.1)*.

5.3.6 Zukünftige Schlüsselkompetenzen

Im Kontext von Zukunftskompetenzen thematisierten ArbeitgeberInnen aus Gesundheit und Sozialwesen vor allem sich möglicherweise **verändernde Berufsbilder, die neue Kompetenzen erforderlich machen**. Ob und inwiefern sich Berufsbilder verändern, sei im Wesentlichen eine politische Entscheidung und eine Frage nach *"[W]ohin geht die Reise und wohin geht die Politik?"* wie es ein/e Teilnehmer/in einer Fokusgruppe formulierte (Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 163).

Ein Beispiel für die mögliche Veränderung ihres Berufsfeldes nennt ein/e Vertreter/in aus der mobilen Pflege:

> *„Geht es mehr wirklich auch mal in [Richtung] Entlastung, flächendeckend, der Hausärzte - und wenn man sich andere Länder eben/ da guckt man ja auch mal gerne hin, die nordischen Länder etc. - ins Family Nursing, ins Aging geht, dann brauchen wir auch die gesetzlichen Kompetenzen irgendwann mal. Und dann wird natürlich gefordert sein, dass diese FH Abgänger sehr sicher sind, auch zum Beispiel in Pharmakologie, in Symptome erkennen können.“*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 163)*

Ein anderes Beispiel kommt vonseiten der VertreterInnen aus der Radiologietechnologie. RadiologietechnologInnen (RT) seien zwar gesetzlich befähigt Ultraschalltätigkeiten durchzuführen, doch werde dies derzeit meist (noch) von RadiologInnen übernommen. In diesem Bereich könnten sich in Zukunft Veränderungen ergeben. In dem stark technisch geprägten Berufsfeld der RTs könnten außerdem schwer prognostizierbare technische Fortschritte zu veränderten Kompetenzanforderungen führen, z.B. durch den Einsatz von *artificial intelligence* (AI).

Im Pflegeberuf werden **wissenschaftliche Kompetenzen** als für die Zukunft besonders relevant erachtet, da die Pflege als ein Fachbereich beschrieben wird, der noch wenig erforscht ist – insbesondere im deutschsprachigen Raum. Umso mehr wird der wissenschaftliche Transfer in die

Praxis, der u.a. auch durch neue MitarbeiterInnen aus der Ausbildung stattfindet, geschätzt. Die FH-Ausbildung wird als wichtiger Schritt zu einer weiteren Professionalisierung und Attraktivierung des Pflegeberufs gesehen. Um auf Augenhöhe mit anderem medizinischen Personal und ÄrztInnen agieren zu können, bedarf es einer profunden Ausbildung, die es PflegerInnen erlaubt Diagnosen und Pflegeprozesse in der Praxis wissenschaftlich argumentieren zu können. Eine Kompetenz, die an den Fachhochschulen (auch) in Zukunft ausreichend trainiert werden solle.

Für den Bereich der sozialen Arbeit wurde berichtet, dass das **Know-how über aktuelle Förderungen und Beihilfen** für verschiedene Zielgruppen immer bedeutender werde. Darüber hinaus stehe eine Welle an Pensionierungen in den nächsten fünf bis zehn Jahren bevor. Personalmangel, kombiniert mit zunehmenden sozialen Problemen und der Nachfrage an Sozialarbeit (z.B. aufgrund von Auswirkungen der COVID-Pandemie), mache **Stressresistenz** (auch) in Zukunft in hohem Ausmaß erforderlich.

> *„Also ich erwarte jetzt nicht die großen zusätzlichen Vollzeitäquivalente, die trotz des Bedarfes, den wir haben werden, gerade im sozialen Bereich, sei es jetzt soziale Probleme von Familien, Kindern, Jugendlichen, die uns noch lange, lange nach der Pandemie beschäftigen werden. Genauso die Problemlagen, alter Menschen, bedürftige Menschen - das ist ein großes Handlungsfeld für die/ und Tätigkeitfeld für die soziale Arbeit. Ich glaube ja, in Bezug auf Kompetenzen werden hier Berufskolleginnen großes Know-how haben müssen, wenn es um Förderungen, Beihilfen geht, ja, und wirklich ein hohes Maß an Managementfähigkeiten haben müssen und ein großes Maß an Stressresistenz, ja, weil der Arbeitsdruck wird extrem sich erhöhen. Das ist meine subjektive Meinung, weil wir werden nicht alle Posten nachbesetzen werden können."*
>
> *(Fokusgruppe 2, Gesundheit/Soziales, Absatz 133)*

Unter den ArbeitgeberInnen aus Wirtschaft, Technik und Life Sciences werden digitale Kompetenzen, *information* und *data literacy*, interdisziplinäre Kompetenzen und die Fähigkeit, mit einer sich schnell wandelnden Umgebung umgehen zu können als besonders zukunftsrelevant erachtet. Im Grunde solle ein tiefergehendes Verständnis digitaler Prozesse gefördert und dadurch auch das Verständnis für andere Unternehmensbereiche erhöht werden.

Als Beispiele für **digitale Kompetenzen** wurde die Fähigkeit, digital zu kollaborieren, IT-Security und grundlegendes Programmieren genannt.

Information* und *Data Literacy betrifft u.a. die Bewertung von Daten bzw. Quellen und die Informationsbeschaffung, wie es ein/e Arbeitgeber/in aus der Gruppe „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" beschreibt:

> *„Digitale Kompetenz erachte ich auch für besonders wichtig. Was mir aufgefallen ist oder was mir immer wieder auffällt, auch bei Kollegen, viele Leute schaffen nicht, gute von schlechten Quellen zu unterscheiden, wenn sie sich Hilfe suchen im Internet jetzt beispielsweise oder in Zeitschriften oder wo auch immer man dies tut. Das finde ich z.B. extrem wichtig. […] eben gute von schlechten Quellen unterscheiden zu können, zu wissen, wo kriege ich meine Information*

her, was sind die einschlägigen Medien, die ich für den Fachbereich brauche bzw. auch, woran erkenne ich die Qualität einer guten Quelle."

(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 74)

Veränderungskompetenz meint die Fähigkeit, sich in einer sich schnell wandelnden Umgebung zurechtzufinden und sie zu managen. Ein/e Arbeitgeber/in thematisiert diese Fähigkeit und unterscheidet bei der Vermittlung dieser Kompetenz zwischen verschiedenen Studiengängen:

„[W]ie gehe ich mit einer sich schnell veränderten Umwelt um, wie gehe ich generell im Veränderungsprozess vor, wie manage ich einen Veränderungsprozess, das vielleicht noch ein bisschen stärker. Ist aber in manchen Studiengängen dabei, in anderen vielleicht eh weniger relevant."

(Fokusgruppe 4, Wirtschaft/Technik, Absatz 70)

5.4 Einschätzungen der kommenden Jahre

Mit den VertreterInnen der Unternehmen wurde im Rahmen der Fokusgruppen die Rolle der Fachhochschulen insgesamt bzw. der niederösterreichischen im Speziellen diskutiert. Hier wurden verschiedene Aspekte bzw. zu bewältigende Herausforderungen für die Zukunft genannt. Sie lassen sich in qualitative (Kapitel 5.4.1) und quantitative Herausforderungen (Kapitel 5.4.2) einordnen.

5.4.1 Qualitative Herausforderungen

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf den qualitativen Herausforderungen der (niederösterreichischen) Fachhochschulen, welche *nicht* die Studieninhalte und Kompetenzbereiche per se betreffen, sondern die generelle Ausrichtung der Fachhochschulen oder deren Organisation.

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln zu den Kompetenzen beschrieben wurde, ist der Pflegeberuf mit besonderen zukünftigen Herausforderungen konfrontiert: Zum einen wird der Bedarf von Pflegeleistungen aufgrund der demografischen Entwicklungen steigen und zum anderen muss das Angebot an Fachkräften gesichert werden, um die aktuell sowie zukünftigen Bedarfe zu sichern. In der noch relativ jungen Pflegeausbildung an Fachhochschulen sehen ArbeitgeberInnen aus dem Berufsfeld nicht nur die Chance der stärkeren **Professionalisierung**, sondern auch der **Attraktivierung** des Berufs für (mehr) Nachwuchs. Die Fachhochschulen sind demnach gefordert den Pflegeberuf durch eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung, auf Augenhöhe mit anderen medizinischen Berufen zu bringen und den in Zukunft noch größeren Bedarf an Pflegekräften möglichst zu sichern.

Eine Herausforderung für die Fachhochschulen, die sowohl ArbeitgeberInnen aus dem Bereich „Gesundheit und Sozialwesen" als auch aus „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" sehen, ist es, in der Ausbildungsorganisation näher an die beruflichen Realitäten zu rücken bzw. nahe zu bleiben. Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurde von den UnternehmensvertreterInnen eine Entwicklung mehr in Richtung **Multidisziplinarität/-professionalität** angeregt, die sich durch gemeinsame, Studiengangs- oder sogar FH-übergreifende Projekte auszeichnen könnte. Ein/e Teilnehmer/in nannte ein konkretes Beispiel für ein solches Projekt:

> *„[E]s gibt an der FH Wr. Neustadt Physiotherapie und es gibt dort eben auch Mechatroniker, die ausgebildet werden oder sonstige Informatiker. Warum können die nicht gemeinsam ein Projekt machen. Zum Beispiel, weiß ich nicht, zur Ganganalyse für die Physiotherapie, dass dann eben ein entsprechender Scan gemacht wird, elektronisch usw.“*
>
> *(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 101)*

Auch interdisziplinäre Zusammenarbeit werde in den meisten Berufsfeldern gefordert und solle verstärkt auch bereits im Studium trainiert werden. In den Gesundheitsberufen wurden Fallbesprechungen (der PatientInnen) als typisches Beispiel für multiprofessionelle Zusammenarbeit im Job genannt. Auch **Ideen** von Studierenden, die vielfach vorhanden sind, könnten mehr Beachtung an den Fachhochschulen finden und deren **Umsetzung** mehr verfolgt werden. Als positives Beispiel wurden *Factory Labs* genannt. Aber auch *Innovation Labs* fallen in diese Kategorie, wobei an den Fachhochschulen niedrigschwellig Ideen und Projekten nachgegangen werden kann:

> *„Ich finde es toll, dass es jetzt gerade so Initiativen gibt wie zum Bespiel an der FH Wr. Neustadt, wo es ab September dann so ein Factory Lab auch geben wird. Das heißt, wo man dann auch entsprechend selbst was produzieren kann, weil das eine ganz wesentliche Komponente ist. Es haben die Leute sehr viele Ideen. Gerade die Jungen kommen mit, sage ich, ganz einem anderen Ansatz, was Entrepreneurship ist, zum Teil ins Berufsleben, aber die Ideen sind oft zu wenig, ja. Das ist Inspiration und dann gibt es ja die Transpiration im Sinne der Umsetzung. Und ich glaube, dass solche Factory Labs, wo man sehr pragmatisch einen Prototypen zum Beispiel bearbeiten kann – mit entsprechenden 3D-Druck oder spannenden Geräten – dass das wesentlich ist. Also ich finde das eine tolle Initiative und, weiß ich nicht, ob man das nicht an den anderen FH's noch stärker ausbauen könnte.“*
>
> *(Fokusgruppe 3, Wirtschaft/Technik, Absatz 101)*

Um der Arbeitsrealität, die v.a. in der Privatwirtschaft auch durch Flexibilität, agile Organisationsformen und flachen Hierarchien geprägt ist, etwas näher zu kommen, wurde auch die **Förderung der Selbständigkeit und (Wahl-)Freiheit im Studium** thematisiert. Durch ein etwas freieres Curriculum und der Möglichkeit selbst Schwerpunkte zu setzen, könne die Selbstständigkeit und -organisation der AbsolventInnen gestärkt werden.

Darüber hinaus sei die sich schnell und stets wandelnde Umwelt nicht nur für AbsolventInnen, sondern auch für die Fachhochschulen eine Herausforderung. Die schnelle Anpassungsfähigkeit der Fachhochschulen, an sich ändernde technologische und gesellschaftliche Trends, wird als wichtiges Ziel für die Zukunft genannt. Wenngleich Curricula an sich nicht sehr schnell veränderbar seien, so wäre es doch wichtig **auf dem neuesten Stand zu bleiben** und neues Wissen und Skills in die Ausbildung zu integrieren. Ein/e Arbeitgeber/in findet es besonders wichtig, dass AbsolventInnen alle neuen Themen kennen, auch wenn sie nicht ExpertInnen in allen Bereichen sein müssen:

> *„Es tut sich in kürzester Zeit natürlich sehr vieles, vor allem auf technischer und technologischer Seite. Das heißt, ich glaube, die Herausforderung ist für die FH state of the art zu bleiben. Also ich glaube, es ist nicht so einfach, das Curriculum in der Schnelligkeit, wie sich Dinge ändern, anzupassen. Ich fände es aber natürlich sehr, sehr wichtig, dass Studenten und Studentinnen*

> *natürlich jetzt nicht als BerufseinsteigerInnen ExpertInnen sind, in jeglichen Bereichen, aber dass sie zumindest zu allen auch neuen Themen etwas sagen können."*
>
> *(Fokusgruppe 4, Wirtschaft/Technik, Absatz 67)*

Des Weiteren könnten neue Jobprofile von den Fachhochschulen aufgegriffen werden und vorreitend als Studiengang angeboten werden (z.B. verschiedene Berufsfelder im Bereich Data Science).

5.4.2 Quantitative Herausforderungen

Quantitative Herausforderungen hinsichtlich der Zahl an AbsolventInnen und der Bedarfsdeckung am Arbeitsmarkt werden in erster Linie von den ArbeitgeberInnen aus Gesundheit und Sozialwesen genannt. Berichtet wird von den, aufgrund demografischer Veränderungen, in Zukunft voraussichtlich verstärkt nachgefragten Pflege-, aber auch ergo- und physiotherapeutische Leistungen. Dies, kombiniert mit derzeit zu wenigen AbsolventInnen pro Jahr, insbesondere in der Pflege, Radiologietechnologie und biomedizinische Analytik, führe zu quantitativen Herausforderungen bei der Stellen(nach)besetzung (siehe auch Kapitel 5.2.4).

Zusätzlich zu der generellen Einschätzung, dass in Zukunft mehr AbsolventInnen aus Gesundheit und Sozialwesen benötigt werden, wurde von größeren **regionalen Unterschieden** berichtet (siehe ebenfalls Kapitel 5.2.4). Eine besondere Schieflage zwischen Nachfrage und Angebot an Fachkräften im Gesundheitsbereich und Sozialwesen besteht in abgelegeneren Gebieten, wie etwa dem Waldviertel. Das Mostviertel werde zum Teil durch die oberösterreichischen Fachhochschulen mitversorgt. Durch die Entfernung zum Studienstandort ist es aus Mobilitäts- und Flexibilitätsgründen schwierig, AbsolventInnen bereits während des Studiums für Pflichtpraktika zu gewinnen – und noch schwieriger für eine längerfristige Beschäftigung.

> *„[D]iese Flexibilität auch in entlegenere Bereiche in Niederösterreich, zum Praktikum zu fahren, [ist] nicht unbedingt gegeben […]. Natürlich versuchen die FHs Praktika zu buchen und zu organisieren für die Studierenden, die nicht allzu weit weg sind, aber gerade in den Bereichen BMA und RT, die beide in Wiener Neustadt sind. Das macht die Sache halt sehr, sehr schwierig, eben fürs Waldviertel, fürs Mostviertel, weil es halt einfach wahnsinnig schwierig ist, da Praktikanten hinzubekommen und die dann wieder vor dem Thema stehen – das ist so eine lange Arbeitszeit und dann haben sie dort keine Übernachtungsmöglichkeiten. Und von einem Praktikanten zu verlangen, dass er dann auch noch auf eigene Kosten irgendwo in einer Pension übernachten muss, das geht halt nicht oder da muss man einfach irgendwo die Grenze setzen und sagen: ‚Okay, da sind wir in der Verantwortung, da muss was unternommen werden'."*
>
> *(Fokusgruppe 1, Gesundheit/Soziales, Absatz 165)*

Generell wird es von den interviewten ArbeitgeberInnen im Gesundheits- und Sozialbereich als die Aufgabe der Fachhochschulen und der Politik gesehen, alle Bereiche Niederösterreichs mit Fachkräften zu versorgen. Denn die Fachhochschulen stellen die Hauptausbildungsstätten in den Gesundheitsberufen und der Sozialen Arbeit dar.

Falls der Bedarf an Fachkräften durch die Fachhochschulen nicht alleine gedeckt werden könne, so besteht die Annahme unter den ArbeitgeberInnen, dass sich alternative Ausbildungsmöglichkeiten auftun werden. Das sei in der Sozialarbeit bereits durch den noch relativen neuen Studiengang an der Bertha von Suttner Privatuniversität bereits der Fall. In anderen Bereichen werden mögliche Kompetenzverschiebungen oder auch eine „Lehre in der Pflege" beispielhaft genannt.

> *„Also ich glaube, nachdem das jetzt schon sehr klar geregelt wird, welche Berufe wo ausgebildet werden, kommt in Fachhochschulen für unsere Berufe in den Gesundheitsbereichen eine tragende und wesentliche Rolle zu, ja. Ich denke, die Rolle kann nur dann geschmälert werden, wenn man nicht genug Ausbildungsplätze hat. Weil die Unternehmen hier sicher auch Druck aufbauen werden und sagen, wir brauchen einfach diesen Bedarf und dann wird man sich halt nach Alternativmöglichkeiten umsehen. [Wir hatten] eine Podiumsdiskussion bei uns im Haus herinnen, da sind halt dann auch Stichworte wie ‚Lehre in der Pflege' usw. gefallen oder ‚Kann der Fitnesstrainer das Nordic Walking übernehmen?' und ‚Muss das jetzt der Physiotherapeut machen?'. Also ich glaube, wenn man als FH da schaut, den Bedarf zu füllen, dann kann man das sehr zentral weiter besetzen, ansonsten werden sich andere Wege auch auftun."*
>
> *(Fokusgruppe 2, Gesundheit/Soziales, Absatz 153)*

In den Fokusgruppen mit ArbeitgeberInnen aus „Wirtschaft, Technik und Life Sciences" wurde die Rolle der niederösterreichischen Fachhochschulen **je nach Größe und Standort der Unternehmen** unterschiedlich bewertet. Für Unternehmen mit mehreren Sitzen (in Österreich bzw. international) spielen die niederösterreichischen Fachhochschulen keine spezifische Rolle. Für Unternehmen mit nur einem oder wenigen regionalen Standorten in Niederösterreich werden die FHs hingegen als wichtige Ausbildungsstätten und Kontaktpunkt für neue MitarbeiterInnen betrachtet.

6 Methodik

Die vorliegende Studie basiert auf drei verschiedenen Datenquellen, die zum einen zur Beschreibung der Situation der AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen verwendet wurden und zum anderen die Perspektive der potenziellen ArbeitgeberInnen eingebracht haben:

- Registerdaten, die von STATISTIK AUSTRIA im Rahmen dieses Projektes in der statistischen Datenbank STATcube aufbereitet und zur Verfügung gestellt wurden (versehen mit der Quellenbezeichnung: „STATISTIK AUSTRIA, AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen“).
- Online-Befragung der AbsolventInnen niederösterreichischer Fachhochschulen der Abschlussjahrgänge 2014/15 und 2018/19, durchgeführt vom IHS Ende 2020 bis Anfang 2021
- Online-Fokusgruppen mit Unternehmen und ArbeitgeberInnen der AbsolventInnen, durchgeführt vom IHS im Mai 2021.

6.1 Registerdaten

Für die Untersuchung der Erwerbssituation der AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen wurde vom Land Niederösterreich bei der STATISTIK AUSTRIA die AbsolventInnenstudie der NÖ FH beauftragt.

Die STATISTIK AUSTRIA führt seit einigen Jahren im Auftrag von Hochschulen ein AbsolventInnen-Tracking durch. Dabei handelt es sich um eine registergestützte Analyse der Berufseinstiege und Karriereverläufe von HochschulabsolventInnen am österreichischen Arbeitsmarkt.[40] Der Datenkörper umfasst Daten zur formalen Bildung, aus dem Erwerbspersonenregister der STATISTIK AUSTRIA (Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger, Lohnzetteldaten) sowie der Datenbank für die Registerzählung und der Abgestimmten Erwerbsstatistik. Die Verwaltungsdaten werden über das bereichsspezifische Personenkennzeichen „Amtliche Statistik“ (bPK AS) zusammengeführt.[41] Damit können über die in Registern erhobenen Informationen gesichert und genaue Aussagen über alle HochschulabsolventInnen getroffen werden.

STATISTIK AUSTRIA hat diese Datenbasis an die hier gestellten Auswertungserfordernisse angepasst und VertreterInnen der Fachhochschulen und des Landes Niederösterreich sowie dem IHS Zugang über die statistische Datenbank STATcube zugänglich gemacht. Außerdem wurden zu Themenfeldern, die im STATcube aufgrund von Datenschutzrichtlinien nicht enthalten sind, Sonderauswertungen beauftragt. Dabei handelt es sich um die Analysen zum regionalen Verbleib und zu weiteren

[40] Informationsmaterialien zu diesem Projekt finden sich unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsbezogenes_erwerbskarrierenmonitoring_biber/index.html (Zugriff: 30.04.2021)

[41] AbsolventInnen, die keine bereichsspezifische Personenkennzeichen „Amtliche Statistik“ (bPK AS) erhalten haben, sind nicht enthalten. Dabei handelt es sich vor allem um AusländerInnen ohne österreichische Sozialversicherungsnummer. Außerdem fehlen AbsolventInnen, die innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss verstorben sind. Dadurch liegt die Gesamtzahl der in dieser Datenbasis berücksichtigen Abschlüsse geringfügig niedriger als die auf uni:data veröffentlichten offiziellen Zahlen (https://unidata.gv.at/). Die hier präsentierten Ergebnisse sind dadurch jedoch kaum verzerrt.

Ausbildungen nach Hochschulabschluss. Die für Analysen zur Verfügung stehenden Daten umfassen alle AbsolventInnen der vier niederösterreichischen Fachhochschulen der Studienjahre 2008/09 bis 2018/19. Eine Ausnahme davon sind genannte Sonderauswertungen, die vor der letzten Aktualisierung des Datenkörpers erfolgten und daher die Studienjahre 2008/09 bis 2016/17 umfasst. Das IHS hat die im STATCUBE und den Sonderauswertungen zur Verfügung gestellten Daten für diese Studie weiter aufbereitet, ausgewertet und in Grafiken und Tabellen dargestellt.

Die Gewichtung der Daten (siehe Kapitel 6.2.4) erfolgte anhand der im STATcube der STATISTIK AUSTRIA veröffentlichten (zur AbsolventInnenstudie leicht divergierenden) Daten zu Abschlüssen an Fachhochschulen.

6.2 AbsolventInnenbefragung

Registerdaten geben zwar über die gesamte Untersuchungspopulation Auskunft, jedoch können sie nur administrativ erfasste Informationen wiedergeben. Daher wurde unter AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen eine Online-Befragung durchgeführt, in der zusätzlich zu den studien- und erwerbsbiographischen Episoden auf persönliche Erfahrungen, Einschätzungen und Erfahrungen der AbsolventInnen fokussiert wurde.

Die Befragung richtete sich an zwei Abschlusskohorten – nämlich an AbsolventInnen der Studienjahre 2014/15 und 2018/19[42].

Die Befragung wurde mit Ausnahme der jüngeren Abschlusskohorte der FH St. Pölten vom IHS durchgeführt. Die AbsolventInnenbefragung der FH St. Pölten war zweigeteilt: die ältere Absolvent-Innenkohorte (Abschluss WS14/5, SS15) wurde über das IHS, die jüngere AbsolventInnenkohorte wurde über das ISTAT (Institut für angewandte Statistik, Kassel) im Rahmen des KOAB (Kooperations-projekt Absolventenstudien) befragt.

6.2.1 Das Erhebungsinstrument

Das primäre Ziel der AbsolventInnenbefragung ist die Ergänzung um jene Themenfelder, die nicht auf Basis der Registerdaten bearbeitet werden können. Neben sowie soziodemographischen Merkmalen wurden insbesondere folgende Themenfelder durch die Befragung abgedeckt:

- Studien- und erwerbsbiografische Episoden, inklusive Studienberechtigung
- Studienverlauf, Aufnahme weiterer Studien
- Übergang zwischen Studium und Beruf, Eintritt in den Arbeitsmarkt
- Karriereentwicklung, aktuelle berufliche Situation
- Indikatoren des Berufserfolges
- Arbeitszufriedenheit

[42] Die Vorgabe für die Auswahl der anzuschreibenden Personen für die Kohorte 2014/15 (WS14/15 und SS15) lautete, alle Abschlüsse von 1.11.2014 bis 31.10.2015 einzubeziehen. Die Kohorte 2018/19 (also Abschluss im WS18/19 oder SS19) wurde definiert als Abschluss von 1.11.2018 bis 31.10.2019.

- Matching „Studium & Beruf“: Adäquanz der Beschäftigung und der beruflichen Position, Passung der erworbenen und geforderten Kompetenzen
- Örtliche Mobilität, regionaler Verbleib
- Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Arbeitsmarkteintritt und Erwerbstätigkeit

Da die AbsolventInnenbefragung im gleichen Zeitraum an allen niederösterreichischen Fachhochschulen durchgeführt werden sollten und die FH St. Pölten im Herbst/Winter 2020 bereits an der KOAB-Umfrage des ISTAT teilnahm, wurden der Aufbau und Inhalt des Befragungsinstrument möglichst an die KOAB-Befragung angelehnt bzw. übernommen. Dennoch wurde eine Reihe an Änderungen und Ergänzungen im Befragungsinstrument vorgenommen. Zum einen war es notwendig, weil die Vorinformationsbasis unterschiedlich war. So verwendet die KOAB-Befragung studienspezifische Merkmale der AbsolventInnen, die dem IHS nicht zur Verfügung standen. Zum anderen wurde bei der durch das IHS durchgeführten Befragung der Fokus verstärkt Richtung Berufstätigkeit nach dem Studienabschluss, die erworbenen und benötigten Kompetenzen, die interregionale Mobilität usw. gelegt.

6.2.2 Grundgesamtheit und Zugang zur Untersuchungspopulation

Als Grundgesamtheit der IHS-Online-Erhebung wurden zunächst alle AbsolventInnen der Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik, der IMC Fachhochschule Krems, der Fachhochschule St. Pölten (ältere Kohorte) und der Ferdinand Porsche FernFH definiert, die sich jeweils ein Jahr und fünf Jahre nach dem Abschluss befinden. Insgesamt entspricht die so definierte Grundgesamtheit (ohne Bereinigung der aufeinanderfolgenden Abschlüsse) etwa 4.900 AbsolventInnen. Die AbsolventInnen der Fachhochschule Krems konnte jedoch nicht im erforderlichen Ausmaß befragt werden (mehr dazu im folgenden Abschnitt), wodurch sich die schließlich erreichbare Grundgesamtheit auf etwa 3.200 AbsolventInnen reduzierte.

Die AbsolventInnenbefragung des IHS wurde als anonymisierte Online-Befragung durchgeführt. Der Versand der Einladungsmails erfolgte über die Fachhochschulen selbst. Dazu erhielt jede Fachhochschule vom IHS den Text für die standardisierten Einladungsmail und die der Zahl ihrer AbsolventInnen entsprechende Anzahl von individualisierten Zugangslinks zur Online-Befragung. Durch die individuellen Zugangscodes ist sichergestellt, dass nur Personen, die auch zur Befragung eingeladen werden, an dieser teilnehmen können. Zudem können die TeilnehmerInnen dadurch den Fragebogen unterbrechen und jederzeit an der Stelle wieder fortsetzen, an der sie abgebrochen haben. Außerdem ermöglichen diese das gezielte Aussenden von Erinnerungsmails. Diese wurden nur an jene AbsolventInnen verschickt, die den Fragebogen noch nicht abgeschlossen haben.

Der Versand der Einladungsmails begann am 6. November 2020, an dem die FH St. Pölten sowie die Ferdinand Porsche FernFH die ersten E-Mails an ihre AbsolventInnen verschickten. In mehrwöchigen Abständen folgten Erinnerungsmails, wobei die Anzahl und der Zeitpunkt je nach Rücklauf der jeweiligen Fachhochschule unterschiedlich festgelegt wurde. Die Fachhochschulen Wiener Neustadt und Krems verfolgten zunächst eine offene Bewerbung der Befragung über soziale Netzwerke. Da innerhalb kurzer Zeit erkennbar war, dass diese Strategie nicht den erforderlichen Mindestrücklauf brachte, konnte die FH Wiener Neustadt ab 16. November 2020 auf persönliche Einladungen per E-

Mail umsteigen. Für die FH Krems war diese Möglichkeit nicht gegeben, wodurch die Anzahl der befragten AbsolventInnen zu gering blieb und in weiterer Folge nicht in die Datenaufarbeitung und -analyse eingeschlossen werden konnte.

Die FH St. Pölten verschickte, zusätzlich zu den Erinnerungsmails, einen Erinnerungsbrief an die letzte bekannte Postadresse ihrer AbsolventInnen, wodurch der Rücklauf noch gesteigert werden konnte. Die FH Wiener Neustadt führte bei ausgewählten Studiengängen zeitnah zusätzlich eigene Befragungen durch. Zudem wurden bei der FH Wiener Neustadt die Einladungsmails dezentral von den Studienprogrammleitungen verschickt, was dazu führte, dass die Aussendung nicht zu den gleichen Zeitpunkten erfolgte und auch die Anzahl verschickten Erinnerungsmails differiert. Einige kleinere Studiengänge wurden nicht angeschrieben bzw. haben nicht an der Befragung teilgenommen.[43] Mitte Februar 2021 wurde die Befragung geschlossen.

Die Erhebung des IHS wurde mithilfe eines intern entwickelten Befragungstools durchgeführt, mit dem bereits zahlreiche Umfragen abgewickelt wurden. Für komplexe Fragestellungen sind darin spezifische Elemente programmiert, die in Kooperation mit dem Österreichischen Blindeninstitut auf Barrierefreiheit getestet wurden. Zudem ermöglicht diese hausinterne IHS-Software auch die Beantwortung des Fragebogens durch mobile Endgeräte.

Zur Erhöhung des Rücklaufs wurden neben den beschriebenen Maßnahmen, der Erinnerungsmails und im Falle der FH St. Pölten zusätzlicher postalischer Erinnerungen auch Incentives in Form eines Gewinnspiels angeboten. Die RespondentInnen konnte wie im Einladungsmail angekündigt am Ende der Befragung an einem Gewinnspiel teilnehmen und zwischen zwei Gewinnoptionen (Niederösterreich-Card oder Urlaubsgutschein) wählen. Die Teilnahme am Gewinnspiel erfolgte zur Wahrung der Anonymität der Befragten durch Zusendung eines gesonderten E-Mails an das IHS.

Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung des Rücklaufs war die Möglichkeit das Team der AbsolventInnenbefragung am IHS während der Feldphase per E-Mail zu kontaktieren, um etwaige Unklarheiten zu klären und Nachfragen zur Umfrage rasch zu beantworten.

6.2.3 Rücklaufschätzung

Die Berechnung des Rücklaufs gestaltet sich aufgrund des Erhebungssettings schwierig. Dies ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen.

Das erste Bündel von Gründen dafür betrifft die Möglichkeit von Mehrfachabschlüssen auf einer oder mehreren Ebenen. Zum einen kann nicht in allen Fällen davon ausgegangen werden, dass RespondentInnen, die im jeweiligen Bezugsjahr einen Erstabschluss gemacht haben und weiterstudieren, diesen Erstabschluss auch als Studienabschluss bewertet haben und somit auch in die Zielgruppe fallen. Zum anderen wurde vor der Aussendung der Einladung nicht um jene Personendaten bereinigt, die in beide Kohorten fallen (also z.B. Bachelorabschuss in der älteren und Masterabschluss in der jüngeren Kohorte), wobei die Anzahl aufgrund der Zeitdifferenz von vier Jahren als gering angenommen werden kann.

[43] Das betrifft die Studiengänge „Consumer Affairs“, „Eco Design“, „MedTech“ und „Regenerative Energiesysteme und technisches Energiemanagement“ der FH Wiener Neustadt, die in den Registerdaten zwischen 14 und 37 AbsolventInnen in beiden Kohorten aufweisen.

Weitere Gründe für die schwere Abschätzbarkeit des Rücklaufs liegen bei den verfügbaren Kontaktdaten. Die Aktualität der den Fachhochschulen vorliegenden E-Mail-Adressen, ist unterschiedlich. In vielen Fällen liegen die von den AbsolventInnen an der Fachhochschule zuletzt verwendeten Kontaktdaten vor, in manchen Fällen sind die E-Mail-Adressen aufgrund der Aktivität z.B. der Alumniverbände als aktueller zu bezeichnen. Unklar ist dennoch, wie häufig die Studierenden ihre E-Mails abrufen oder wie viele der Einladungsmails aufgrund von Spamfiltern nicht zugestellt wurden. Letztlich kann also nicht beziffert werden, wie viele E-Mails die EmpfängerInnen tatsächlich erreichten.

Insgesamt wurde im Rahmen der IHS-Befragung der zugesandte Zugangslink von 925 Personen aufgerufen, womit auf den Fragebogen zugegriffen wurde (vgl. Tabelle 22). Davon gaben 180 Personen (das entspricht 18,9% der Zugriffe) an, zwar an einer der niederösterreichischen Fachhochschulen abgeschlossen zu haben, jedoch in einem anderen Semester als aufgrund der Untersuchungspopulation vorgegeben. Weitere 57 Personen (6% aller Ersteinstiege in den Fragebogen) haben keine Angabe zum Abschlussjahr gemacht bzw. haben somit bei dieser ersten Frage abgebrochen.[44] Drei Personen gaben an, nicht an einer der niederösterreichischen Fachhochschulen abgeschlossen zu haben, wodurch sie nicht in die Zielgruppe fielen. Somit haben 712 RespondentInnen, die der Zielgruppe der IHS-Befragung zuzuordnen sind, den Fragebogen (zumindest teilweise) ausgefüllt.

Nach Abschluss der KOAB-Befragung wurde dieser Datenbasis die jüngere Abschlusskohorte der FH St. Pölten hinzugefügt (zunächst unbereinigt 393 Fälle). Die Fachhochschule Krems konnte die AbsolventInnen nicht direkt über E-Mail anschreiben und erreichte über die offene Bewerbung 42 Einstiege in den Fragebogen. Aufgrund des sehr geringen Rücklaufs der Fachhochschule Krems mussten diese Fälle aus der Befragung ausgeschlossen werden.

Die Länge des Fragebogens und die teilweise komplexen Fragestellungen (z.B. die verzweigte Abfrage verschiedener studien- und erwerbsrelevanter Episoden) führten dazu, dass nicht alle RespondentInnen den Fragebogen bis zum Ende ausfüllten bzw. nicht immer konsistente Antworten gaben. Dadurch wurden die Angaben von 122 Personen, die große Teile des Fragebogens nicht ausfüllten bzw. offensichtliche Falschangaben machten, ausgeschlossen. Nach Ausschluss der unvollständigen Fälle und Abschluss der Datenbereinigungen stehen somit 941 Fragebögen für die Auswertungen zur Verfügung.

[44] Ein Teil dieser beiden Gruppen enthält AbsolventInnen, die von der Ferdinand Porsche FernFH irrtümlich angeschrieben wurden. Die E-Mail-Aussendung umfasst bei dieser Fachhochschule auch Alumni, die bereits im Sommersemester 2014 oder 2018 abgeschlossen haben.

Tabelle 22: Begonnene versus auswertbare Fragebögen

IHS-Befragung: Begonnene Fragebögen	**952**
Abschluss einer NÖ FH, aber anderes Semester	-180
Kein Abschluss einer NÖ FH	-3
Keine Angabe zum Abschlussjahr oder Abbruch bei erster Frage	-57
IHS-Befragung: Summe Zielgruppe	**712**
FH St. Pölten Kohorte 2018/19	393
FH Krems	-42
Abbruch bzw. unverwertbare Fragebögen (große Teile nicht ausgefüllt, offensichtliche Falschangaben etc.), inkl. ISTAT-Befragung	-122
IHS- & ISTAT-Befragung: Auswertbare Fragebögen (ohne FH Krems)	**941**

Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Aus bereits erwähnten Gründen ist die genaue Berechnung des Rücklaufes nicht möglich, daher wird in den nachfolgenden Tabellen der Rücklauf mithilfe unterschiedlicher Daten bzw. Angaben geschätzt.

Die Rücklaufschätzung in Tabelle 23 zeigt die Berechnung auf Basis, der im Rahmen der vorliegenden Studien verwendeten Registerdaten (methodische Hintergrundinformationen zu den Registerdaten Kapitel 6.1 „Registerdaten“). Hierzu wurden die Bachelor- und Masterabschlüsse der Jahre 2014/15 sowie 2018/19 aus dem Datenwürfel von STATISTIK AUSTRIA der Anzahl der bereinigten, auswertbaren Fragebögen der AbsolventInnenbefragung (insgesamt 941, vgl. Tabelle 22) gegenübergestellt. Demnach beträgt der geschätzte Rücklauf insgesamt 25%, wobei der Rücklauf der jüngeren Kohorte mit 32% erwartungsgemäß höher ausfällt als jener der älteren Kohorte (mit 18%). Zu berücksichtigen ist bei dieser Rücklaufschätzung, dass die Abschlusskohorten bei den Registerdaten und der AbsolventInnenbefragung nicht deckungsgleich sind. Darüber hinaus basieren die Registerdaten auf der Anzahl der Abschlüsse. Personen, die in einem Studienjahr mehrere Abschlüsse generierten, wurden nicht bereinigt. Zuletzt geht die Berechnung davon aus, dass alle AbsolventInnen angeschrieben wurden. Diese Annahme ist schon deshalb nicht haltbar, da nicht von allen Alumni gültige E-Mail-Adressen zur Verfügung standen. Der tatsächliche Rücklauf liegt daher höher als in der Tabelle ausgewiesen.

Tabelle 23: Rücklaufschätzung auf Basis von Registerdaten

	Abschlussjahr 2014/15	Abschlussjahr 2018/19	**Gesamt**
FH Wiener Neustadt	16%	21%	**18%**
FH St. Pölten	22%	54%	**37%**
Ferdinand Porsche FernFH	21%	32%	**26%**
Gesamt	**18%**	**32%**	**25%**

Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH und AbsolventInnenstudie der NÖ Fachhochschulen von STATISTIK AUSTRIA; eigene Berechnungen.

Eine weitere Möglichkeit den Rücklauf zu schätzen besteht darin, die Anzahl der von den Fachhochschulen angeschriebenen Personen, jener der retournierten und gültig ausgefüllten Fragebögen (d.h. den 941 letztlich in die Analyse eingehenden Fällen, vgl. Tabelle 22) gegenüber zu stellen. Die Anzahl der angeschriebenen AbsolventInnen beruht dabei auf Meldungen der Fachhochschulen an das IHS. Unter der (unrealistischen) Annahme, dass allen Studierenden der Zielgruppe auch tatsächlich eine Einladungsmail zur Teilnahme an der Befragung zugestellt werden konnte, lässt sich sagen, dass 30% der angeschriebenen AbsolventInnen der Fachhochschulen Wiener

Neustadt, St. Pölten und FernFH den Fragebogen begonnen und beendet haben (vgl. Tabelle 24). Für die Ferdinand Porsche FernFH wurde die Berechnung auf Basis der um das Sommersemester 2014 und 2018 bereinigten Zahlen durchgeführt, damit die Rücklaufschätzung für alle Fachhochschulen in möglichst vergleichbarer Form vorliegt.

Auch bei dieser Art der Rücklaufschätzung wird deutlich, dass bei der jüngeren Abschlusskohorte der Anteil der teilnehmenden AbsolventInnen höher liegt als bei der älteren Kohorte. Dieser Rücklauf wird aufgrund unzustellbarer E-Mails unterschätzt.

Tabelle 24: Rücklaufschätzung auf Basis der Anzahl der angeschriebenen Personen

	Abschlussjahr 2014/15	Abschlussjahr 2018/19	**Gesamt**
FH Wiener Neustadt	20%	27%	**23%**
FH St. Pölten	23%	37%	**31%**
Ferdinand Porsche FernFH	23%	35%	**28%**
Gesamt	**21%**	**32%**	**27%**

Quelle: IHS-AbsolventInnenbefragung NÖ FH und Angaben der Fachhochschulen; eigene Berechnungen.

6.2.4 Gewichtung der Umfragedaten

An einer Selbstausfüller-Umfrage wie der vorliegenden AbsolventInnenbefragung nehmen für gewöhnlich einzelne Personengruppen häufiger teil als andere. Darüber hinaus sind manche Gruppen besser erreichbar als andere. Im Fall dieser Befragung ist anzunehmen, dass die der Kontaktaufnahme dienenden E-Mail-Adressen der RespondentInnen für die jüngere Abschlusskohorte einen höheren Aktualitätsgrad aufweisen als für die ältere Kohorte. Überdies fallen die Rücklaufquoten zwischen den Fachhochschulen ebenso wie zwischen den beiden Erhebungsinstituten unterschiedlich hoch aus, was ohne Korrektur zu Verzerrungen in den Auswertungen führen würde.

Die zusammengeführten Umfragedaten der AbsolventInnenerhebung wurden anhand der in STATcube zur Verfügung gestellten Registerdaten gewichtet. Dabei wurde die Verteilung der AbsolventInnen in den Umfragedaten an die tatsächliche Verteilung der Grundgesamtheit in ausgewählten Merkmalen angepasst. Es handelt sich dabei um eine Unit-Nonresponse-Gewichtung. Generell wurden Poststratifikationsgewichte für die Merkmalskombinationen Abschlusskohorte, Studienart (Bachelor/Master), Studiengruppe (zusammengefasst), Fachhochschule und teilweise Geschlecht[45] berechnet. Durch die Gewichtung können alle Ergebnisse der Umfrage in diesen Merkmalen bzw. Merkmalskombinationen als repräsentativ für die Grundgesamtheit betrachtet werden. Durch die Gewichtung konnten auch die Verteilung von Geschlecht, Studienorganisationsform und Nationalität (österreichische vs. nicht-österreichische Staatsbürgerschaft) noch verbessert werden, sodass es nur zu geringfügigen Abweichungen kommt. Bei Kombinationen von Merkmalen, die nicht Teil der Gewichtung waren kann es zu „schiefen" Verteilungen kommen.

Aufgrund der gemeinsamen Bereinigung (siehe Kapitel 6.2.3 „Rücklaufschätzung“) und der Gewichtung des zusammengeführten Datenkörpers kann es zu Abweichungen bei den Ergebnissen der

[45] Das Merkmal „Geschlecht“ wurde nur in der größten Studiengruppe „Wirtschaft und Verwaltung“ zusätzlich zu allen übrigen Merkmalen berücksichtigt.

jüngeren Abschlusskohorte der FH St. Pölten kommen, da das ISTAT die Daten nicht in gleicher Weise gewichtet.

6.2.5 Plausibilitätskontrollen, Datenaufbereitung, Zusammenführung

Bei der IHS-AbsolventInnenbefragung erfolgten bereits während des Ausfüllens Plausibilitätskontrollen – beispielsweise, wenn zeitliche Angaben außerhalb des sinnvollen Wertebereichs lagen. Den Befragten wurden während der Befragung gezielte Hinweise gegeben, die Antwort zu korrigieren. Weitere Plausibilitätskontrollen folgten nach Abschluss der Erhebungsphase im Zuge der Datenaufbereitung.

Da die jüngere Abschlusskohorte der FH St. Pölten durch ISTAT befragt wurde, mussten die beiden Datensätze in einem aufwändigen Prozess zusammengeführt werden. Dabei diente der IHS-Datensatz als Referenz für den Merging-Vorgang, bei dem ausgewählte Variablen des ISTAT-Datensatzes zum IHS-Datensatz hinzugefügt wurden. Da nicht nur das IHS Fragen des ISTAT verwendete, sondern auch das ISTAT Fragen des IHS in die Befragung der jüngeren Kohorte der FH St. Pölten implementierte, brachte die Zusammenführung der Datensätze für den Großteil der in der IHS-Umfrage enthaltenen Fragen schließlich einen rechenbaren, vergleichbaren Datenbestand.

6.2.6 Datenauswertung

Für die Auswertung der Daten wurden Schlüsselvariablen („Breakvariablen“) wie zum Beispiel Studiengruppe (zusammengefasst auf Basis des Ausbildungsfeldes ISCED-F-2013), Art des Studiums (Bachelor/Master) oder Geschlecht definiert. Auffällige, interessante Unterschiede zwischen den hierbei betrachteten Gruppen werden für die Darstellung im Bericht in Form von Tabellen oder Grafiken aufbereitet. Detailinformationen zu ausgewählten Ergebnissen finden sich darüber hinaus im Tabellenanhang des vorliegenden Berichts.

6.2.7 Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ein dimensionsreduzierendes Verfahren, das aus einer Vielzahl von gemessenen Variablen eine möglichst geringe Zahl von einfach zu interpretierenden Variablen (Faktoren) extrahiert. Die Modellvorstellung der Faktorenanalyse geht dabei von nicht direkt messbaren, latenten Variablen aus, die einen Einfluss auf verschiedene manifeste Variablen, die messbar sind, ausüben. Gegeben ist also eine Reihe von gemessenen, meist hochkorrelierten Variablen, aus denen schließlich eine kleine Zahl von neuen unkorrelierten Variablen (Faktoren) herausgefiltert werden soll, sodass der Informationsverlust möglichst gering bleibt. Der Vorteil der Reduktion der direkt gemessenen Variablen auf einige Faktoren liegt neben der Unabhängigkeit der Faktoren vor allem in der einfacheren und übersichtlicheren Interpretation der Messungen. Darüber hinaus lassen sich die Faktoren für weitere Analysen verwenden.

Die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Faktorenanalysen wurden alle mithilfe der Methode des Principal Axis Factoring (Hauptachsenanalyse) und anschließender Varimax-Rotation gerechnet. Die folgende Tabelle zeigt die Faktorladungen des im Kapitel 4.6 „Kompetenzen und Anforderungen“ verwendeten Index „Soft Skills“ bei Studienabschluss und die entsprechenden Faktorladungen. Um „Soft Skills“ möglichst gebündelt analysieren zu können, wurde ein Summenindex aus den sechs Einzelfragen gebildet (siehe Tabelle 25).

Tabelle 25: Faktormatrix „Soft Skills“ bei Studienabschluss (nur AbsolventInnen, die derzeit einer regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen)

	Soft Skills
Kommunikationsfähigkeit (inkl. Präsentieren)	0,604
Fähigkeit, im Team zusammen zu arbeiten	0,660
Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln	0,634
Fähigkeit, zu planen und zu organisieren	0,639
Umgang mit KundInnen / PatientInnen (inkl. Beratung)	0,530
Fähigkeit, Strategien zur Problemlösung zu entwickeln	0,705
Erklärte Varianz	39,8%
KMO Measure of Sampling Adequacy: 0,833	

Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

6.3 Fokusgruppen mit Unternehmen

Der multi-methodische Ansatz der vorliegenden Studie umfasst neben der Registerdatenanalyse und der quantitativen Erhebung unter AbsolventInnen der niederösterreichischen Fachhochschulen die Durchführung und Auswertung von Fokusgruppen mit Unternehmen. Während auf Basis der beiden erstgenannten Datenquellen die Studien- und Erwerbssituation der AbsolventInnen erfasst wird, dienen die Fokusgruppen dazu die Perspektive der (potenziellen) ArbeitgeberInnen zu erfassen.

Die offene Herangehensweise im Rahmen der Fokusgruppen und somit in Bezug auf die Perspektive der Unternehmen wurde gewählt, um auf die vorläufigen Ergebnisse der vorangehenden quantitativen Analysen aufbauen zu können. Vom zeitlichen Ablauf wurden die Fokusgruppen so terminisiert, dass sowohl ein Teil der Registerdatenanalyse wie auch erste Ergebnisse der Online-Befragung bereits vorlagen. Somit konnten die Themen der Fokusgruppen so gewählt werden, dass einige thematische Teilbereiche ergänzt, andere wiederum vertieft werden konnten. Das Vorwissen bei der Erstellung und gruppenspezifischen Anpassung der Leitfäden und bei der Moderation wurde zum themenorientierten Fragen bzw. Nachfragen genutzt, wodurch die Gruppengespräche präziser auf das Forschungsinteresse ausgerichtet werden konnten.

Basierend auf den ersten und vorläufigen Ergebnissen der Registerdatenanalyse und der Online-Befragung wurden im Mai 2021 insgesamt vier Fokusgruppendiskussionen mit Unternehmen und ArbeitgeberInnen durchgeführt. Die Auswahl der Gruppenschwerpunkte war durch die ersten Analysen der quantitativen Daten geleitet und so wurden jeweils zwei Gruppen mit Unternehmen aus dem Bereich „Gesundheit und Soziales“ und zwei weitere Gruppen zu Tätigkeitsfeld „Wirtschaft, Technik und Life Science“ organisiert. Die Leitfäden wurden in weiten Teilen überschneidend erstellt, jedoch wurden einzelne Themenfelder an die jeweilige Gruppe angepasst oder erweitert. Die Leitfäden umfassten grob zusammengefasst in beiden Fällen die Themen Rekrutierung, Anstellung und Einstieg der AbsolventInnen, Erfahrung mit AbsolventInnen als ArbeitgeberIn, Einschätzung der Kompetenzen, Bindung der MitarbeiterInnen, derzeitiger und zukünftiger Bedarf an AbsolventInnen.

Die Kontaktaufnahme und Ersteinladung der Unternehmen erfolgte nach Absprache mit dem IHS durch den Auftraggeber – konkret durch die Abteilung „Wissenschaft und Forschung (K3)“ des Amtes

der niederösterreichischen Landesregierung. Die Durchführung, inklusive der technischen Abwicklung und Moderation, oblag dem IHS.

Aufgrund der Pandemiesituation wurden die Gruppengespräche im Mai 2021 nicht vor Ort, sondern im Online-Modus als Videokonferenz durchgeführt. Die Teilnehmenden wurden vorab um eine Einwilligungserklärung zur Datenerhebung, -verarbeitung und -verwendung ersucht. An den vier Gruppen nahmen jeweils zwischen sieben und acht Personen bzw. Unternehmen teil; von Seiten des IHS waren zusätzlich zwei Personen in der Videokonferenz anwesend (Moderation und Assistenz). Die Gespräche wurden vom IHS moderiert und aufgezeichnet. Danach wurden auf Basis der Aufzeichnungen wörtliche Transkripte erstellt. Diese wurden im Programm MAXQDA aufbereitet und textanalytisch ausgewertet. Das der Analyse zugrunde gelegte Codierschema wurde zunächst auf Basis der Forschungsfragen entwickelt und mithilfe des vorliegenden, zu analysierenden Textes modifiziert. Neben den Transkripten der Fokusgruppen wurden auch auf die während der Fokusgruppen entstandenen Notizen der Moderationsassistenz zurückgegriffen. Für die Auswertung der Fokusgruppen wurde eine strukturierende Inhaltsanalyse angewandt (vgl. Mayring, 2000).

Es soll darauf hingewiesen werden, dass die qualitative Forschung nicht darauf abzielt, Aussagen über die teilgenommenen Unternehmen zu treffen, sondern versucht, die für den Tätigkeitsbereich relevante Perspektive einzufangen und konkrete Herausforderungen der potenziellen Arbeitgeber-Innen etwa bei der Rekrutierung und Einarbeitung der AbsolventInnen herauszuarbeiten.

7 Leitfäden der Unternehmens-Fokusgruppen

7.1 Gruppe „Wirtschaft, Technik, Life Sciences“

Einleitungsfrage

Zu Beginn möchten wir etwas über die FH-AbsolventInnen in ihrem Unternehmen erfahren: In welchen Tätigkeitsbereichen sind AbsolventInnen der NÖ FHen bei Ihnen tätig? Um wie viele Personen handelt es sich etwa und wieviel ist das in Bezug auf die Gesamtbelegschaft?

Rekrutierung

Wie finden die AbsolventInnen den Weg in Ihr Unternehmen? Inwiefern wird gezielt nach AbsolventInnen der NÖ FHen gesucht? Bestehen Kooperationen mit den NÖ FHen?

Inwiefern sind Fachhochschulen in anderen Bundesländern für die Rekrutierung von MitarbeiterInnen relevant? Bestehen Kooperationen?

Bieten Sie in Ihrem Unternehmen auch Praktikumsplätze für Fachhochschul-Studierende an?

Einstiegslevel

Welche Gruppe von AbsolventInnen wird in Ihrem Unternehmen eher gesucht bzw. eingestellt? Werden vermehrt BerufseinsteigerInnen oder Personen mit Berufserfahrung gesucht?

Erfahrungen & Kompetenzen

Beschäftigen Sie schon länger AbsolventInnen der NÖ FHen in Ihrem Unternehmen? Und welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Welche Unterschiede sehen Sie diesbezüglich zu Ihren MitarbeiterInnen mit anderen Ausbildungen und zu anderen Hochschul-AbgängerInnen?

Welche Kompetenzen bringen die FH-AbsolventInnen bereits mit? Was nehmen die AbsolventInnen von der FH, was eher aus früherer Berufs- bzw. Praxiserfahrung mit? Welche Kompetenzen eignen sie sich erst später in Ihrem Unternehmen an? Welche Kompetenzen sind in Ihrem Bereich besonders wichtig?

Bindung & Fluktuation

Mit welchen Erwartungen kommen die FH-AbsolventInnen in Ihr Unternehmen?

Wie versucht Ihr Unternehmen diese Arbeitskräfte zu halten bzw. zu binden?

Schätzen Sie die FH-AbsolventInnen eher als eine mobile ArbeitnehmerInnengruppe ein oder bleiben diese typischerweise länger im Unternehmen?

Quantitativer Bedarf

Werden aus Sicht Ihres Unternehmens genügend FH AbsolventInnen für Ihren Bereich ausgebildet? Ist die Anzahl der Fachkräfte hier ausreichend, eher hoch, zu niedrig?

Zukünftige Entwicklung & Kompetenzen

Stellen sie sich vor, wie sich ihr Unternehmen in den nächsten Jahren entwickeln wird. Welche Kompetenzen von FH-AbsolventInnen werden künftig besonders relevant sein?

In welchen Bereichen und welche Kompetenzen sollte/n mehr, weniger, zusätzlich ausgebildet bzw. gefördert werden?

Welche Rolle werden die FHen bei der Ausbildung Ihrer zukünftigen Fachkräfte spielen?

Kommt den niederösterreichischen FHen eine spezielle Rolle zu?

Welche Entwicklungen sind dazu notwendig? Wohin soll es gehen?

7.2 Gruppe „Gesundheit und Soziales“

Einleitungsfrage

Zu Beginn möchten wir etwas über die FH-AbsolventInnen in Ihrem Unternehmen erfahren: In welchen Tätigkeitsbereichen sind AbsolventInnen der NÖ FHen bei Ihnen tätig? Um wie viele Personen handelt es sich etwa und wieviel ist das in Bezug auf die Gesamtbelegschaft?

Rekrutierung

Wie finden die AbsolventInnen den Weg in Ihr Unternehmen? Inwiefern wird gezielt nach AbsolventInnen der NÖ FHen gesucht? Bestehen Kooperationen mit den NÖ FHen?

Inwiefern sind Fachhochschulen in anderen Bundesländern für die Rekrutierung von Mitarbeiter-Innen relevant? Bestehen Kooperationen?

Einstiegslevel

Welche Gruppe von AbsolventInnen wird in Ihrem Unternehmen eher gesucht bzw. eingestellt? Werden vermehrt BerufseinsteigerInnen oder Personen mit Berufserfahrung gesucht?

Erfahrungen & Kompetenzen

Beschäftigen Sie schon länger AbsolventInnen der NÖ FHen in Ihrem Unternehmen? Und welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Werden die AbsolventInnen von den FHs gut auf die Praxis vorbereitet? Werden AbsolventInnen unmittelbar in der Praxis eingesetzt? Braucht es anfangs besondere Schulungen? Finden sie sich typischerweise schnell im Arbeitsalltag, in der Praxis ein?

Welche Kompetenzen bringen die FH-AbsolventInnen bereits mit? Was nehmen die AbsolventInnen von der FH, was eher aus früherer Berufs- bzw. Praxiserfahrung mit? Welche Kompetenzen eignen sie sich erst später in Ihrem Unternehmen an? Welche Kompetenzen sind in Ihrem Bereich besonders wichtig?

Bindung & Fluktuation

Mit welchen Erwartungen kommen die FH-AbsolventInnen in Ihr Unternehmen?

Wie versucht Ihr Unternehmen diese Arbeitskräfte zu halten bzw. zu binden?

Schätzen Sie die FH-AbsolventInnen eher als eine mobile ArbeitnehmerInnengruppe ein, oder bleiben diese typischerweise länger im Unternehmen?

Wenn AbsolventInnen das Unternehmen verlassen: Wechseln sie nur das Unternehmen, das Tätigkeitsfeld oder überhaupt die Branche?

Quantitativer Bedarf

Werden aus Sicht Ihres Unternehmens genügend FH AbsolventInnen für Ihren Bereich ausgebildet? Ist die Anzahl der Fachkräfte hier ausreichend, eher hoch, zu niedrig?

Zukünftige Entwicklung & Kompetenzen

Stellen Sie sich vor, wie sich Ihr Unternehmen in den nächsten Jahren entwickeln wird. Welche Kompetenzen von FH-AbsolventInnen werden künftig besonders relevant sein?

In welchen Bereichen und welche Kompetenzen sollte/n mehr, weniger, zusätzlich ausgebildet bzw. gefördert werden?

Sollen zukünftig bei den nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen mehr Masterstudiengänge angeboten werden?

Welche Rolle werden die FHen bei der Ausbildung Ihrer zukünftigen Fachkräfte spielen?

Kommt den niederösterreichischen FHen eine spezielle Rolle zu?

Welche Entwicklungen sind dazu notwendig? Wohin soll es gehen?

8 Anhangtabellen

Tabelle 26: Soziodemographische Merkmale der AbsolventInnen und Anteil der Abschlüsse in berufsbegleitenden Studiengängen an österr. Fachhochschulen nach Studiengruppe

Studienjahr 2014/15

		Frauenanteil	Anteil über 30-Jähriger	AusländerInnen-anteil	Anteil berufsbegleitend
Geisteswissen-schaften (inkl. Medientechnik und -produktion)	Bachelor	46%	4%	17%	0%
	Master	45%	13%	27%	8%
Wirtschaft und Verwaltung	Bachelor	61%	13%	17%	37%
	Master	56%	24%	20%	77%
Technik und Biotechnologie	Bachelor	23%	15%	12%	32%
	Master	24%	25%	21%	49%
IKT	Bachelor	20%	20%	7%	34%
	Master	15%	25%	13%	52%
Gesundheit	Bachelor	84%	13%	4%	3%
	Master	69%	62%	19%	95%
Sozialwesen	Bachelor	76%	26%	8%	29%
	Master	85%	40%	18%	58%
Dienstleistungen	Bachelor	43%	25%	6%	30%
	Master	42%	46%	14%	57%
Gesamt	Bachelor	53%	15%	12%	27%
	Master	44%	26%	19%	63%

Studienjahr 2018/19

Geisteswissen-schaften (inkl. Medientechnik und -produktion)	Bachelor	53%	6%	15%	0%
	Master	50%	18%	35%	4%
Wirtschaft und Verwaltung	Bachelor	62%	14%	18%	40%
	Master	59%	25%	25%	77%
Technik und Biotechnologie	Bachelor	27%	14%	15%	30%
	Master	28%	23%	23%	52%
IKT	Bachelor	21%	21%	8%	33%
	Master	19%	31%	12%	63%
Gesundheit	Bachelor	81%	12%	5%	3%
	Master	62%	43%	14%	75%
Sozialwesen	Bachelor	74%	31%	12%	34%
	Master	80%	41%	22%	66%
Dienstleistungen	Bachelor	54%	17%	15%	32%
	Master	41%	60%	19%	55%
Gesamt	Bachelor	54%	15%	13%	28%
	Master	46%	27%	23%	64%

AbsolventInnen von Bachelor- und Masterstudien an einer österreichischen FH. Studienjahre 2014/15 und 2018/19.
n.a.: Für Fallzahlen <30 sind keine Werte ausgewiesen.
Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA. Darstellung des IHS.

Tabelle 27: Beschreibung der Stichprobe der AbsolventInnenbefragung: Personen- und erwerbstätigkeitsbezogene Merkmale nach Kohorte und Fachhochschule (Spaltenprozent)

	Abschluss 2014/15	Abschluss 2018/19	FH Wr. Neustadt	FH St. Pölten	Ferdinand Porsche FernFH	Gesamt
Abschlusskohorte						
2014/15	100%	0%	45%	47%	59%	47%
2018/19	0%	100%	55%	53%	41%	53%
Fachhochschule						
FH Wiener Neustadt	56%	59%	100%	0,0%	0,0%	58%
FH St. Pölten	34%	35%	0,0%	100%	0,0%	34%
Ferdinand Porsche FernFH	10%	6%	0,0%	0,0%	100%	8%
Alter zum Befragungszeitpunkt						
Unter 26J.	0,5%	40%	22%	25%	1,0%	22%
26 bis 30J.	57%	39%	51%	49%	12%	47%
31 bis 35J.	21%	8%	13%	14%	26%	14%
Über 35J.	21%	12%	14%	11%	61%	17%
Alter bei Studienende						
Unter 23J.	18%	17%	17%	22%	0,0%	17%
23 bis 27J.	53%	51%	57%	53%	13%	52%
28 bis 32J.	12%	17%	13%	12%	30%	14%
Über 32J.	17%	15%	13%	12%	58%	16%
Kind(er) bei Studienende (im gemeinsamen Haushalt)						
Ja	13%	9%	10%	7%	36%	11%
Nein	87%	91%	90%	93%	64%	89%
Derzeitiger Wohnort						
Österreich	91%	96%	93%	95%	99%	94%
Ausland	9%	4%	7%	5%	1,0%	6%
Herkunftsland (überwiegend aufgewachsen)						
Österreich	93%	92%	90%	96%	99%	93%
Ausland	7%	8%	10%	4%	1,0%	7%
Staatsangehörigkeit						
Österreichische[1]	95%	91%	91%	95%	99%	93%
Andere	5%	9%	9%	5%	1,0%	7%
Erstabschluss (Referenzstudium)						
Ja, Erstabschluss	84%	75%	81%	79%	67%	79%
Nein, bereits Studienabschluss auf niedrigerem Niveau	8%	18%	13%	14%	10%	13%
Nein, bereits Studienabschluss auf gleichem oder höherem Niveau	8%	7%	6%	7%	24%	7%
Berufsbiografie (exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St. Pölten)						
>= 3 Jahre Berufserfahrung vor Referenzstudium[3]	38%	44%	37%	27%	92%	41%
<3 Jahre Berufserfahrung vor Referenzstudium[3]	16%	20%	18%	21%	5%	18%
Erste Berufserfahrung während Referenzstudium[3]	10%	12%	14%	4%	1,5%	11%
Erste Berufserfahrung nach Referenzstudium; Inkl. Nicht-Erwerbstätige	36%	23%	30%	48%	0,9%	31%

	Abschluss 2014/15	Abschluss 2018/19	FH Wr. Neustadt	FH St. Pölten	Ferdinand Porsche FernFH	Gesamt
Derzeitige Erwerbstätigkeit: Berufliche Stellung						
Angestellte/r mit Tätigkeit auf Anweisung	22%	30%	26%	29%	19%	26%
Angestellte/r mit eigenst. Leistung/ Verantwort.	63%	55%	59%	58%	61%	59%
Beamte/r, Vertragsbedienstete/r	9%	8%	10%	5%	6%	8%
Selbständige/r	5%	5%	4%	7%	11%	5%
Sonstiges (inkl. ArbeiterIn, freie/r Dienstn.)	1,0%	1,7%	1,5%	0,9%	2,0%	1,4%
Derzeitige Beschäftigung: Anzahl der Beschäftigten am Standort						
Klein(st) (<50)	17%	18%	15%	23%	15%	18%
Mittel (<250)	17%	18%	17%	21%	10%	18%
Groß (<1000)	19%	19%	20%	16%	20%	19%
Sehr groß (>1000)	47%	45%	48%	40%	55%	46%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

[1] Bei Mehrfachangabe wurde die österreichische Staatsangehörigkeit gewertet.
[2] Inkl. Bachelorabschluss für Masterzulassung.
[3] Exkl. geringfügiger Erwerbstätigkeit(en).
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Tabelle 28: Matching: Passung zwischen Studium und Job nach personen- und erwerbstätigkeitsbezogenen Merkmalen (nur Alumni in einer derzeitigen regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit; Zeilenprozent)

	Nur Vertical Mismatch	Double Mismatch	Horizontal Mismatch	Nur Double Match	Gesamt
Alter zum Befragungszeitpunkt					
Unter 26J.	16%	9%	8%	67%	100%
26 bis 30J.	23%	6%	10%	61%	100%
31 bis 35J.	19%	16%	8%	58%	100%
Über 35J.	20%	8%	9%	63%	100%
Ø Alter zum Befragungszeitpunkt	31,1J.	31,7J.	31,5J.	30,9J.	31,1J.
Berufsbiografie					
>= 3 Jahre Berufserfahrung vor Referenzstudium[1]	21%	8%	10%	62%	100%
<3 Jahre Berufserfahrung vor Referenzstudium[1]	23%	10%	9%	58%	100%
Erste Berufserfahrung während Referenzstudium[1]	15%	10%	13%	62%	100%
Erste Berufserfahrung nach Referenzstudium; Inkl. Nicht-Erwerbstätige	18%	8%	9%	64%	100%
Auslandserfahrung während oder nach Referenzstudium					
Ja	19%	6%	15%	60%	100%
Nein	21%	9%	7%	62%	100%
Herkunftsregion und Ort der aktuellen Beschäftigung					
Aufgewachsen und beschäftigt in NÖ	22%	10%	5%	62%	100%
Aufgewachsen in NÖ und beschäftigt in Nachbarbl	15%	4%	10%	71%	100%
Aufgewachsen u. beschäftigt in Nachbarbl.	24%	11%	9%	56%	100%
Alle anderen beschäftigt in NÖ	20%	10%	13%	57%	100%
Alle anderen: beschäftigt in Nachbarbl.	17%	9%	3%	71%	100%
Alle anderen: beschäftigt in Ktn./Sbg./T./Vbg.	17%	8%	11%	64%	100%
Alle anderen: beschäftigt im Ausland	20%	6%	18%	56%	100%
Ø Vertragsarbeitszeit (h/Woche)	36,2h	34,0h	36,4h	35,9h	35,9h
Derzeitige Beschäftigung: Anzahl der Beschäftigten am Standort					
Klein(st) (<50)	25%	12%	6%	57%	100%
Mittel (<250)	19%	8%	9%	64%	100%
Groß (<1000)	19%	6%	15%	60%	100%
Sehr groß (>1000)	22%	5%	10%	64%	100%
Zufriedenheit mit der beruflichen Situation insgesamt					
(Sehr) zufrieden	19%	5%	8%	69%	100%
(Gar) nicht zufrieden oder teils/teils	27%	20%	13%	39%	100%
Gesamt	21%	8%	9%	62%	100%

[1] Exkl. geringfügiger Erwerbstätigkeit(en).
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Tabelle 29: Differenz von erworbenen und erforderlichen Kompetenzen nach studien- und personenbezogenen Merkmalen (nur Alumni in einer derzeitigen regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit)

		Soft Skills						
	Gesamt (Summenindex)	Kommunikation	Teamarbeit	Entwicklung neuer Ideen	Planen & Organisieren	KundInnen/ PatientInnen	Problemlösung	**IKT (fortge-schr.)**
Gesamt	**+1%-P.**	-1%-P.	+7%-P.	+5%-P.	+1%-P.	-4%-P.	-2%-P.	**-4%-P.**
Abchlusskohorte	**0%-P.**	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	**0%-P.**
2014/15	**0%-P.**	-3%-P.	+4%-P.	+3%-P.	-1%-P.	-6%-P.	-3%-P.	**-2%-P.**
2018/19	**+1%-P.**	+1%-P.	+12%-P.	+5%-P.	+1%-P.	-2%-P.	-1%-P.	**-9%-P.**
Studientyp								
Bachelor	**0%-P.**	-2%-P.	+9%-P.	+3%-P.	-4%-P.	-4%-P.	-2%-P.	**-5%-P.**
Master	**+3%-P.**	+2%-P.	+5%-P.	+6%-P.	+6%-P.	-4%-P.	-1%-P.	**-5%-P.**
Organistionsform	**0%-P.**	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	**0%-P.**
Vollzeit	**0%-P.**	-1%-P.	+10%-P.	+3%-P.	-3%-P.	-10%-P.	-7%-P.	**-8%-P.**
Berufsbegleitend	**+2%-P.**	-2%-P.	+4%-P.	+6%-P.	+3%-P.	+3%-P.	+3%-P.	**-1%-P.**
Geschlecht								
Männer	**+2%-P.**	+1%-P.	+8%-P.	0%-P.	-1%-P.	-5%-P.	0%-P.	**-4%-P.**
Frauen	**0%-P.**	-2%-P.	+6%-P.	+8%-P.	0%-P.	-4%-P.	-5%-P.	**-7%-P.**
Studienberechtigung	**0%-P.**	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	0%-P.	**0%-P.**
AHS-Matura	**+3%-P.**	0%-P.	+13%-P.	+9%-P.	0%-P.	-3%-P.	-4%-P.	**-7%-P.**
BHS-Matura	**0%-P.**	-1%-P.	+5%-P.	+1%-P.	+1%-P.	-8%-P.	-2%-P.	**-2%-P.**
Nicht-traditionelle Studienberecht.	**+1%-P.**	+1%-P.	+5%-P.	0%-P.	-11%-P.	+17%-P.	+4%-P.	**-3%-P.**
Höchster Bildungsstand der Eltern								
Ohne Matura	**0%-P.**	+2%-P.	+3%-P.	+7%-P.	+1%-P.	-2%-P.	0%-P.	**-1%-P.**
Mit Matura	**0%-P.**	-3%-P.	+10%-P.	+2%-P.	-3%-P.	-7%-P.	-6%-P.	**-10%-P.**

Ausgewiesen ist die Differenz (in %-Punkten) der erworbenen Kompetenzen zum Studienabschluss *minus* jener erforderlichen in der aktuellen Erwerbstätigkeit. Die Differenz ergibt sich aus den Anteilen der Alumni, die für die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße angegeben haben (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der Fachhochschule St. Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Tabelle 30: Erworbene Kompetenzen bei Studienabschluss nach personen- und erwerbstätigkeitsbezogene Merkmalen (nur Alumni in einer derzeitigen regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit; Zeilenprozent)

	Soft Skills (Index)	Kommunikation	Teamarbeit	Neue Ideen	Planen & Organisieren	KundInnen/ PatientInnen	Problemlösung
Gesamt	83%	82%	93%	73%	86%	61%	79%
Abschlusskohorte							
2014/15	82%	80%	92%	72%	85%	58%	78%
2018/19	84%	86%	95%	73%	86%	65%	81%
Studientyp							
Bachelor	80%	79%	93%	67%	81%	59%	77%
Master	89%	89%	94%	81%	93%	64%	83%
Organisationsform							
Vollzeit	79%	80%	94%	66%	80%	52%	72%
Berufsbegleitend	88%	85%	92%	80%	92%	71%	87%
Studiengruppen							
Wirtschaft und Verwaltung	87%	89%	93%	76%	90%	64%	80%
Technik und Biotechnologie	77%	73%	94%	69%	85%	37%	76%
IKT	82%	64%	88%	74%	86%	55%	90%
Gesundheit und Sozialwesen	84%	85%	96%	67%	76%	83%	77%
Dienstleistungen	93%	88%	93%	88%	91%	81%	91%
Geschlecht							
Männer	85%	82%	93%	74%	83%	57%	83%
Frauen	81%	83%	92%	72%	86%	65%	74%
Studienberechtigung							
AHS-Matura	80%	82%	93%	68%	81%	59%	75%
BHS-Matura	82%	84%	93%	73%	88%	59%	78%
Nicht-traditionelle Studienberechtigung	91%	77%	95%	75%	80%	79%	93%
Studienberechtigung im Ausland	86%	84%	98%	74%	95%	49%	83%
Höchster Bildungsstand der Eltern							
Ohne Matura	83%	86%	92%	77%	86%	65%	79%
Mit Matura	82%	80%	93%	70%	83%	57%	77%
Erster Studienabschluss							
Ja[1]	81%	80%	92%	70%	83%	59%	77%
Nein	92%	94%	98%	83%	98%	70%	89%
Alter bei Studienende							
Unter 23J.	68%	75%	85%	60%	75%	45%	68%
23 bis 27J.	85%	84%	94%	72%	84%	57%	78%
28 bis 32J.	81%	80%	95%	70%	88%	68%	76%
Über 32J.	88%	86%	93%	84%	93%	80%	90%

	Soft Skills (Index)	Kommunikation	Teamarbeit	Neue Ideen	Planen & Organisieren	KundInnen/ PatientInnen	Problemlösung
Berufsbiografie							
Erste Berufserfahrung vor Referenzstudium[2]	87%	84%	95%	74%	89%	69%	86%
Erste Berufserfahrung während Referenzstudium[2]	81%	84%	89%	72%	80%	49%	71%
Erste Berufserfahrung nach Referenzstudium; Inkl. Nicht-Erwerbstätige	76%	78%	90%	70%	82%	49%	69%

[1] Inkl. Bachelorabschluss für Masterzulassung.
[2] Exkl. geringfügiger Erwerbstätigkeit(en).
Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St.Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

Tabelle 31: Erforderliche Kompetenzen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit – Nur Alumni in einer derzeitigen regulären oder selbständigen Erwerbstätigkeit: Weitere personen- und erwerbstätigkeitsbezogene Merkmale (Zeilenprozent)

	Soft Skills (Index)	Kommunikation	Teamarbeit	Neue Ideen	Planen & Organisieren	KundInnen/ PatientInnen	Problemlösung
Gesamt	82%	83%	86%	68%	85%	65%	81%
Abschlusskohorte							
2014/15	82%	83%	88%	69%	86%	64%	81%
2018/19	83%	85%	83%	68%	85%	67%	82%
Studientyp							
Bachelor	80%	81%	84%	64%	85%	63%	79%
Master	86%	87%	89%	75%	87%	68%	84%
Organisationsform							
Vollzeit	79%	81%	84%	63%	83%	62%	79%
Berufsbegleitend	86%	87%	88%	74%	89%	68%	84%
Studiengruppen							
Wirtschaft und Verwaltung	85%	85%	85%	69%	90%	66%	81%
Technik und Biotechnologie	79%	82%	91%	78%	87%	46%	88%
IKT	82%	76%	88%	78%	79%	61%	77%
Gesundheit und Sozialwesen	82%	88%	81%	50%	78%	89%	80%
Dienstleistungen	90%	91%	93%	79%	87%	70%	88%
Geschlecht							
Männer	83%	81%	85%	74%	84%	62%	83%
Frauen	81%	85%	86%	64%	86%	69%	79%
Alter zum Befragungszeitpunkt							
Unter 26J.	80%	86%	80%	59%	81%	64%	77%
26 bis 30J.	80%	80%	85%	70%	86%	61%	82%
31 bis 35J.	83%	82%	92%	69%	82%	70%	78%
Über 35J.	88%	89%	88%	73%	88%	75%	84%
Höchster Bildungsstand der Eltern							
Ohne Matura	83%	84%	89%	70%	85%	67%	79%
Mit Matura	82%	83%	83%	68%	86%	64%	83%
Studienberechtigung							
AHS-Matura	77%	82%	80%	59%	81%	62%	79%
BHS-Matura	82%	85%	88%	72%	87%	67%	80%
Nicht-traditionelle Studienberechtigung	90%	76%	90%	75%	91%	62%	89%
Derzeitige Beschäftigungssituation							
Reguläre/Selbständige Beschäftigung	83%	84%	88%	68%	85%	66%	83%
Laufendes Studium + Reguläre/Selbständige Beschäftigung	78%	78%	77%	70%	86%	56%	73%
Derzeitige Erwerbstätigkeit: Berufliche Stellung							
Angestellte/r mit Tätigkeit auf Anweisung	68%	73%	82%	55%	78%	57%	65%
Angestellte/r mit eigenst. Leistung/ Verantwort.	87%	87%	89%	73%	88%	64%	86%
Beamte/r, Vertragsbedienstete/r	88%	79%	90%	67%	87%	75%	83%
Derzeitige Beschäftigung: Sektor							
(Privat-)Wirtschaftlicher Bereich	84%	83%	85%	71%	86%	64%	83%
Öffentlicher Bereich	79%	82%	90%	60%	82%	67%	75%

	Soft Skills (Index)	Kommunikation	Teamarbeit	Neue Ideen	Planen & Organisieren	KundInnen/ PatientInnen	Problemlösung
Derzeitige Beschäftigung: Matching							
Double Match	89%	88%	88%	74%	89%	67%	84%
1 Match/1 Mismatch	75%	79%	83%	64%	82%	60%	80%
Double Mismatch	67%	76%	86%	42%	69%	73%	67%
Derzeitige Beschäftigung: Anzahl der Beschäftigten am Standort							
Klein(st) (<50)	82%	81%	79%	69%	87%	74%	80%
Mittel (<250)	83%	82%	89%	71%	87%	67%	85%
Groß (<1000)	83%	87%	89%	63%	82%	61%	78%

Ausgewiesen sind die Anteile jener Alumni, in deren derzeitiger Erwerbstätigkeit die jeweilige Kompetenz auf einer fünfstufigen Skala (1= „in sehr hohem Maße“ bis 5= „gar nicht“) in (sehr) hohem Maße erforderlich ist (Kategorien 1 bis 2).
Double Match: AbsolventInnen weisen hinsichtlich ihrer Beschäftigung sowohl ein adäquates Abschlussniveau wie auch eine passende fachliche Qualifikation auf. *1 Match/1 Mismatch*: AbsolventInnen weisen entweder einen höheren Bildungsgrad oder eine andere Fachrichtung auf als gefordert.
Exkl. Abschlusskohorte 2018/19 der FH St.Pölten.
Quelle: AbsolventInnenbefragung NÖ FH, 2020.

9 Literaturverzeichnis

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2015): Skills, Qualifications and Jobs in the EU: The Making of a Perfect Match? Evidence from Cedefop's European Skills and Jobs Survey. Luxembourg: Cedefop Reference Series 103, Publications Office of the European Union.

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff und Ines Steinke (Hrsg.), Qualitative Forschung: Ein Handbuch. S. 468-475. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

McGuinness, Seamus; Pouliakas, Konstantinos; Redmond, Paul (2018): Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches. Journal of Economic Surveys. (32:4). S. 985–1015.

Orr, Dominic, Lübcke, Maren, Schmidt, Philipp, Ebner, Markus, Wannemacher, Klaus, Ebner, Martin, Dohmen, Dieter (2019): AHEAD – Internationales Horizon-Scanning: Trendanalyse zu einer Hochschullandschaft in 2030 – Hauptbericht der AHEAD-Studie. Arbeitspapier Nr. 42. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung.

Schubert, Nina; Binder, David; Dibiasi, Anna; Engleder, Judith; Unger, Martin; (2020): Studienverläufe – der Weg durchs Studium. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. IHS-Forschungsbericht, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Wien.

Unger, Martin; Binder, David; Dibiasi, Anna; Engleder, Judith; Schubert, Nina; Terzieva, Berta; Thaler, Bianca; Zaussinger, Sarah; Zucha, Vlasta (2020): Studierenden-Sozialerhebung 2019. Kernbericht. IHS-Forschungsbericht, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Wien.

Unger, Martin; Jühlke, Robert (2020): EUROGRADUATE Pilotbefragung. Länderbericht Österreich. Luxembourg: Publications Office of the European Union.