

Interview mit **Mag. Ursula Axmann**. Sie leitet den Bereich Recruiting, Beratung und Personalentwicklung am Zentrum für Berufsplanung (zBp) der Wirtschaftsuniversität Wien.

Redaktion: Frau Mag. Axmann, welche aktuellen Entwicklungen spielen in der Berufswelt der Wirtschaftsakademiker und -akademikerinnen eine besondere Rolle?

Mag. Ursula Axmann: Ich darf vorwegschicken, dass die Zielgruppe des zBp vorrangig Absolventen von Wirtschaftsstudien sind, die gerade ihr Studium abgeschlossen haben oder vor ihrem ersten Jobwechsel stehen. Darüber hinaus werden unsere Leistungen zunehmend auch von Absolventen einschlägiger Fachhochschulen angenommen.

Allgemein kann man festhalten, dass sich der Einbruch am Stellenmarkt vor rund zwei Jahren auch deutlich auf die Nachfrage nach Wirtschaftsakademikern ausgewirkt hat. Dabei spielen einige Entwicklungen eine besondere Rolle:

Insbesondere große Konzerne, die vor rund vier/fünf Jahren eine Strategie verfolgt haben, Absolventen in großer Zahl aufzunehmen und über interne Einstiegsprogramme die Besten zu selektieren, sind dazu übergegangen, ganz gezielt nur noch für die jeweils zu besetzende Stelle einen einzelnen geeigneten Mitarbeiter zu suchen. Das heißt, die Rekrutierung von Mitarbeitern quasi „auf Vorrat“ gibt es jetzt nicht mehr, was beträchtlichen Einfluss auf den Gesamtrückgang des Jobangebotes hat.

Aufgrund der gedämpften Arbeitsmarktlage ist überdies die Pipeline voll. Während Akademiker bisher nach etwa drei/vier Jahren ihren Job gewechselt haben, sind sie jetzt sehr zögerlich. Das erschwert die Situation für Neueinsteiger zusätzlich, weil eben die im Absolventenbereich typische Fluktuation zur Zeit verhältnismäßig gering ist.

Ein Merkmal der Arbeitsmarktsituation für Wirtschaftsabsolventen ist auch, dass die Berufswünsche der Absolventen und die Stellenangebote der Unternehmen zT deutlich divergieren. Wie wir aus unserem Bewerberpool – in dem praktisch alle Studierenden und Absolventen der WU eingetragen sind – wissen, steht bei den meisten an erster Stelle als Berufswunsch der Bereich Marketing und deutlich dahinter erst der Bereich Finanzen (der ua Controlling, Buchhaltung, Steuern usw. inkludiert), während die Situation auf Seiten der Stellenangebote genau umgekehrt ist; hier dominiert der Bereich Finanzen deutlich vor dem Bereich Marketing.

Eine weitere auffallende Entwicklung ist, dass das Interesse der Absolventen am Consulting-Bereich, auf den in den letzten vier/fünf Jahren aufgrund der guten Verdienstmöglichkeiten ein absoluter Run stattgefunden hat, vollkommen eingebrochen ist. Während es im Consulting-Bereich nach wie vor ein großes Stellenangebot gibt, sind nur noch wenige Absolventen bereit in diesem Bereich tätig zu werden. Aus vielen Gesprächen im Zuge von Bewerbungsverfahren können wir schließen, dass den Absolventen der Erhalt des Privatlebens (ausgeglichenere „Work-Life-Balance“ ist dazu ein beliebtes Stichwort) wichtiger ist, als die guten Verdienstmöglichkeiten. Bei den Absolventen herrscht die Meinung vor, dass die Verdienstmöglichkeiten in keinem Verhältnis zum geforderten Einsatz stehen.

Ein besonderes Thema ist, dass Unternehmen, die im Ostgeschäft tätig sind, große Probleme haben, geeignete Mitarbeiter für ihre Niederlassungen in den östlichen Nachbarländern zu finden. Dabei spielen vor allem die nach wie vor geringen Verdienstmöglichkeiten eine große Rolle. Auch Absolventen aus den östlichen Nachbarländern, die an der WU ihr Studium abgeschlossen haben, sind selten bereit, Stellen in ihren Heimatländern anzunehmen, weil sie in Österreich bessere Verdienstmöglichkeiten vorfinden. Die Situation ändert sich etwas für Absolventen die schon länger in Österreich beruflich tätig sind. Diese sind dann eher bereit, auch in ihren Heimatländern Aufgaben zu übernehmen.

Zu den Fachhochschulen ist aus meiner Sicht zu sagen, dass für diese zwar irrsinnig die Werbetrommeln gerührt werden und sie dadurch eine hohe Medienpräsenz erzielen, dass die Situation am Jobmarkt häufig aber nicht ganz so einfach ist. Viele Unternehmer differenzieren sehr stark zwischen Universitätsabsolventen und Fachhochschulabsolventen. Es gibt Unternehmer die Fachhochschüler generell ausschließen, andere, die Fachhochschüler primär in Assistentenpositionen ohne wesentliche Aufstiegsmöglichkeiten einsetzen. Natürlich gibt es auch Unternehmen, die nicht differenzieren.

Wir machen die Erfahrung, dass immer wieder Fachhochschulabsolventen ans zBp kommen, die große Probleme haben, einen Job zu finden.

Den große Unterschied zu den Universitätsabsolventen sehe ich darin, dass eine Fachhochschule in einer Schiene speziell ausbildet und die Absolventen in diesem Bereich – etwa Marketing – dann gut ausgebildete Spezialisten sind, die umfassendere wirtschaftliche Grundausbildung in anderen Bereichen – die Unternehmen für leitende Funktionen voraussetzen – aber fehlt.

Dazu kommt, dass, wenn nun speziell im gewählten Fachhochschulbereich die Arbeitsmarktsituation ungünstig ist, es für diese Absolventen schwer ist, in anderen Aufgabenbereichen unterzukommen.

Als wichtige Aufgabe der Bildungsberatung in den Schulen würde ich deshalb sehen, dass die grundsätzlichen Unterschiede und die damit zusammenhängenden Berufsmöglichkeiten der beiden Systeme Fachhochschule und Universität deutlich herausgearbeitet werden müssen.

Redaktion: Wie wirken sich diese Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für Wirtschaftsakademiker und -akademikerinnen aus?

Mag. Ursula Axmann: Von 1998 bis 2001 lag die Zahl der für „frisch fertige Absolventen“ ausgeschriebenen Stellenangebote am zBp zwischen 520 und 600 mit einem Höhepunkt im Jahr 2000 von 750 ausgeschriebenen Stellen. In den Jahren 2002 bis 2004 waren es jährlich rund 300 offene Einstiegspositionen für WU Absolventen. Es handelt sich dabei nicht um einen zBp spezifischen Trend. Diese Zahlen korrespondieren auch mit der Entwicklung am allgemeinen Jobmarkt für Wirtschaftsabsolventen, wie wir ihn aus den Stelleninseraten großer Tageszeitungen kennen.

Erst jetzt im Dezember (2004) hat sich die Zahl der Stellenangebote deutlich verbessert. Es ist aber natürlich noch zu früh daraus auf eine Trendumkehr zu schließen.

Interessant ist, dass die Verteilung des Jobangebotes auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche seit Jahren relativ gleich bleibt. Der Anteil der Controlling-Jobs, Marketing-Jobs usw. am Gesamtangebot ist weitgehend unverändert. Der Rückgang des Gesamtangebotes trifft somit alle Tätigkeitsbereiche relativ gleichmäßig.

Die oben angesprochenen Consulting-Unternehmen decken ihren Personalbedarf jetzt verstärkt über die Technische Universität. Es ist ein typisches Merkmal für Consulting-Unternehmen, dass die gewählte Studienrichtung nur in besonderen Fällen maßgeblichen Einfluss auf die Rekrutierungsentscheidung hat. Im Normalfall wird nicht differenziert, ob der Bewerber ein wirtschaftswissenschaftliches, ein technisches, naturwissenschaftliches oder geisteswissenschaftliches Studium hat. Ausschlaggebende Auswahlkriterien von Consulting-Unternehmen sind vielmehr die Studiendauer, der Notendurchschnitt und relevante Praktika. Bei diesen Kriterien wird die Latte allerdings sehr hoch angelegt.

Zu den Einstiegsgehältern für Wirtschaftsakademiker kann man festhalten, dass diese trotz des deutlichen Rückganges des Jobangebotes unverändert geblieben sind.

Redaktion: Welche Entwicklungen der Qualifikationen sind im Bereich der Wirtschaftsakademiker und -akademikerinnen zu beobachten?

Mag. Ursula Axmann: Grundsätzlich ist für Unternehmen – im Gegensatz zu dem oben für Consulting-Unternehmen Gesagten – extrem wichtig, welche Spezialisierung ein Absolvent während seines Studiums gewählt hat. Dabei ist natürlich primär wichtig, dass ein Bewerber für seinen Bereich die erforderlichen Kenntnisse mitbringt, aber auch das Signal, dass sich ein Bewerber bereits während des Studiums für den Bereich, für den er sich bewirbt, interessiert hat.

Das Bewusstsein der Studierenden, wie wichtig zB die Wahl der Speziellen BWL in Hinblick auf den künftigen Job ist, ist deutlich gestiegen. Die Entscheidungen, wie ein Studium anzulegen ist, damit man später einen entsprechenden Job bekommt, fällt bei den Studierenden schon viel früher. Man merkt das sehr stark auch auf der zBp-Absolventenmesse. Die Studenten kommen schon sehr früh mit ihren Studienplänen, Zeugnissen und Lebensläufen zu den Gesprächen auf der Messe – die oft auf sehr hohem fachlichem Niveau geführt werden – und hinterfragen bei den Personalverantwortlichen der Firmen ganz konkret, welche Qualifikationen ihnen noch fehlen, damit sie später in ihrem Wunschbereich tätig werden können. Es erfolgt hier eine sehr gezielte Vorbereitung auf die Jobsuche und Bewerbungsphase und Qualifikationen werden sehr gezielt erworben.

Auslandserfahrung ist ein wesentliches und zunehmendes Auswahlkriterium. Rund 50 % der Studierenden an der WU absolvieren zumindest ein Mal ein Auslandssemester oder ein relevantes Auslandspraktikum.

Neben der Auslandserfahrung sind vor allem hochwertige Praktika, die auch zum Berufswunsch passen, unerlässlich. Auch hier ist das Bewusstsein, wie wichtig relevante Praktika sind, bei den Studenten deutlich gestiegen.

Dadurch, dass heute praktisch jeder Wirtschaftsstudent Praktika absolviert oder überhaupt neben dem Studium arbeitet, verliert auch das Argument des größeren Praxisbezuges der Fachhochschulen etwas an Stichhaltigkeit. Aus den Bewerbungsunterlagen der Absolventen ist ersichtlich, dass es nur noch vereinzelt Absolventen ohne relevante Praktika oder Nebenjobs gibt. Es ist aber durchaus vorstellbar, dass das Argument des größeren Praxisbezuges der Fachhochschulen den Universitätsstudenten mehr Druck gemacht hat, ebenfalls solche Praktika zu erwerben.

Neben den spezialisierten Fachqualifikationen werden von den Unternehmen aber vor allem soziale Kompetenzen gefordert. Die WU reagiert darauf unter anderem mit dem Angebot eines Wahlfaches „Soziale Kompetenz“, das von den Studenten auch stark nachgefragt wird.

Generell lässt sich sagen, dass sich die Studierenden von Beginn ihres Studiums an wesentlich gezielter auf den Job vorbereiten und ihr Studium wesentlich zielgerichteter planen als früher. Auf der anderen Seite dürften die, die das nicht tun, für die hohen Abbrecherquote an der WU verantwortlich sein.

Für Fremdsprachenkenntnisse gilt, dass Englisch absolut vorausgesetzt wird. Darüber hinausgehende Fremdsprachenkenntnisse sind von Fall zu Fall insbesondere bei französischen Konzernen hilfreich, aber nur in seltenen Fällen Voraussetzung. Internationale Konzerne gehen davon aus, dass Leute, die von ihnen aufgrund ihres Potentials in andere Länder geschickt werden, die Sprache innerhalb kurzer Zeit erlernen können. Im Auswahlverfahren ist nicht die Kenntnis mehrerer Sprachen das Kriterium, sondern die Lernbereitschaft.

Gleiches gilt für EDV-Kenntnisse. Die Standardsoftware muss sitzen, spezielle Programmkenntnisse (Bsp. SAP) werden zwar immer wieder in Inseraten gesucht, sind aber kaum ein Stolperstein, wenn diese nicht vorhanden sind, soweit die übrigen Qualifikationen stimmen.

Bei Sprachen und IT-Kenntnissen wird primär vorausgesetzt, dass die Absolventen fähig und bereit sind, sich diese im Anlassfall anzueignen.

Interessant wird zu beobachten sein, wie sich die Umstellung auf das dreigliedrige Studiensystem ab Herbst 2006 mit dem Bakkalaureatstudium auswirken und von den Unternehmen angenommen wird. Die ersten Reaktionen einiger Unternehmen gehen in die Richtung, dass sie bereits jetzt intern festgelegt, dass für Akademikerpositionen auf jeden Fall acht Semester Studium erforderlich sind, dh ein Bakkalaureatstudium nicht ausreichen würde.

Wir danken für das Gespräch!