

Berufliche Situation von Absolventen der «Betriebswissenschaften»

Ergebnisse einer Erhebung aus Anlaß des 30jährigen Jubiläums dieses Studienganges an der TU Wien

Dieter BIBERSCHICK, a.o.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn., Jahrgang 1938. Studium Maschinenbau/Betriebswissenschaften an der TU Wien. Graduierung 1962, Promotion 1966, Habilitation 1975. Seit 1980 Extraordinarius und Leiter der Abteilung Betriebstechnik am Institut für Betriebswissenschaften, Arbeitswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre der TU Wien.

Die hier dargestellte, sehr umfassende Auswertung der «Karrieren» von Absolventen der Betriebswissenschaften der TU Wien erscheint aus zwei Gründen für Wirtschaftsingenieure von allgemeinem Interesse:

1. Dadurch, daß sehr ähnliche Ausbildungsprofile vorliegen, haben diese Ergebnisse auch für Wirtschaftsingenieure der TU Graz Bedeutung.
2. Ähnliche Auswertungen werden z. B. auch vom WdF (Wirtschaftsforum der Führungskräfte) branchen- und funktionsbereichsbezogen durchgeführt, ihre Stichproben sind aber im Hinblick auf das Ausbildungsprofil zumeist inhomogen. Gerade dadurch zeichnet sich diese Auswertung aus.

Die Schriftleitung

Die vom Verfasser seit dem Jahre 1962 geführte Absolventenkartei (später -datei) ermöglichte es im Frühjahr 1988, 518 von insgesamt 740 Absolventen einen Fragebogen über ihre berufliche Lage zuzusenden. Daß 215 Fragebogen zurückkamen (von denen nur 3 nicht auswertbar waren), zeigt das große Interesse an einem Vergleich der eigenen Situation mit der der ehemaligen Kollegen. Dieses Interesse konnte der Verfasser — selbst einer der ersten Absolventen — schon sehr frühzeitig feststellen, wenn bei zwanglosen Treffen in den ersten Jahren nach dem Studienabschluß fast immer der Vorschlag nach direkter, anonymer Erhebung der Gehaltshöhen und entsprechender Auswertung gemacht wurde. Die komplette Auswertung der 212 Antworten geschah im Rahmen einer Diplomarbeit [1], deren interessanteste Ergebnisse in der Folge beschrieben werden.

Art der beruflichen Tätigkeit

Aus der Abbildung 1 kann der Status, in dem die Absolventen derzeit (dies muß von der Tätigkeit zu Beginn der beruflichen Laufbahn unterschieden werden) beschäftigt sind, ersehen werden. Der mit 43% hohe Beamtenanteil der Absolventen der Jahre 1961 und 1962 ist mit dem Anfangsbedarf an Universitätsassistenten und HTL-Lehrern zu erklären.

Bei einer Übersicht, in welchen Branchen die Absolventen beschäftigt sind, wurde die Beschäftigung zu Beginn der beruflichen Laufbahn von der derzeitigen getrennt untersucht.

Aus dem Vergleich war erkennbar, daß sich der allgemeine Trend zur Dienstleistung auch in der Veränderung der Beschäftigung der Absolventen widerspie-

gelt: Abnahmen in den klassischen Technikzweigen wie Maschinenbau (früher 36,5%, heute 28,4%), Elektrotechnik (früher 11,2%, heute 9,3%) und Bauwesen (früher 6,9% heute 4,3%) stehen Zunahmen in Dienstleistungsbranchen gegenüber.

Ein noch aufschlußreicheres Bild der Veränderungen der beruflichen Situation wird durch die Gegenüberstellung der Anteile der Tätigkeiten zu Beginn der beruflichen Laufbahn und derzeit (1988) in Abbildung 2 erhalten.

Aus der Gegenüberstellung ist ersicht-

lich, daß am Beginn der Karriere ein Einsatz in Organisation, Planung, Produktion bzw. Konstruktion vorherrscht, während später Tätigkeiten in Unternehmensleitung, Marketing und Vertrieb zunehmen.

Stellung im Unternehmen

Eher unerwartet ist die derzeitige Verteilung der Absolventen auf Stabs- bzw. Linienstellen in Abhängigkeit vom Jahr des Studienabschlusses:

	-62	63-67	68-72	73-77	78-82	83-87
Stab	29%	15%	18%	16%	17%	6%
Linie	71%	85%	82%	84%	83%	94%

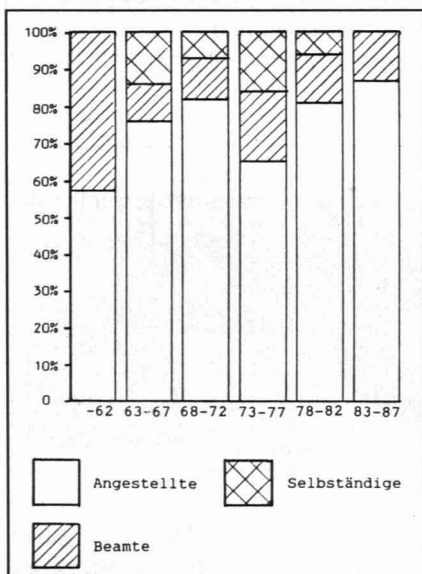


Abb. 1: Derzeitiger Status der Absolventen verschiedener Abschlußjahre

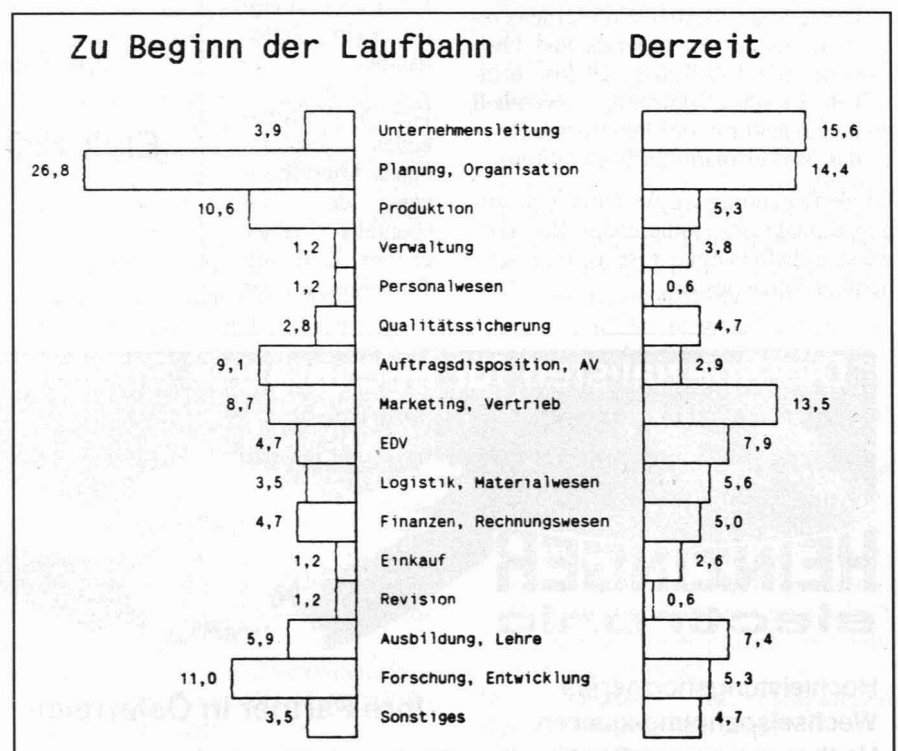


Abb. 2: Aufgabenbereiche [%] zu Beginn der beruflichen Laufbahn und derzeit (1988)

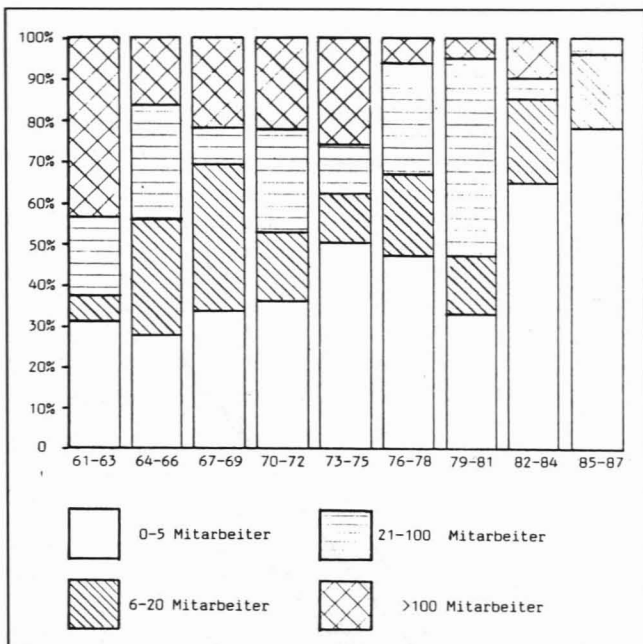


Abb. 3: Anzahl der unterstellten Mitarbeiter von Absolventen verschiedener Abschlussjahre

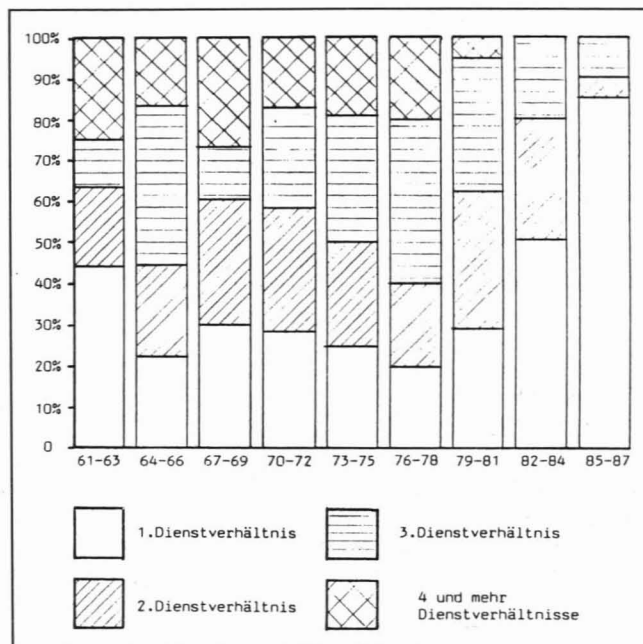


Abb. 4: Anzahl der Dienstverhältnisse in% unselbständig beschäftigter Absolventen verschiedener Abschlussjahre

Besonders bei den jüngeren Jahrgängen ist das starke Vorwiegen von Linienstellen überraschend. Die Frage nach der Anzahl der direkt unterstellten Mitarbeiter erklärt jedoch dieses Verhältnis in Abbildung 3.

Man erkennt, daß bei bis 6-jähriger Berufstätigkeit eine Zahl von maximal 5 unterstellten Mitarbeitern vorherrschend ist. Deutlich ist bei darüberhinaus ansteigender Beschäftigungszeit das Anwachsen der Mitarbeiterzahl zu erkennen. Zu bemerken ist, daß diese Anstiege in der Hierarchie sowohl innerhalb eines Unternehmens als auch durch Berufswechsel zwischen mehreren Unternehmen stattfinden können.

Berufliche Veränderungen

Für die Beantwortung der oft gestellten Frage, wie sich berufliche Wechsel («Job Hopping») auf Karriere und Einkommen auswirken, wurden die (unselbständig beschäftigten) Absolventen zusätzlich in Klassen nach der Anzahl der Dienstverhältnisse eingeteilt. Die entsprechende Verteilung ist in der Abbildung 4 dargestellt.

Die starke Abnahme des Anteils von Absolventen im 1. Dienstverhältnis bis zu einer Berufszeit von 10 bis 12 Jahren und das anschließende Gleichbleiben dieses Anteils illustriert die bekannte Erscheinung der mit steigender Zeit der Betriebszugehörigkeit sinkenden Fluktuationsrate. Gründe für den Wechsel in die zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübte Tätigkeit sind:

- 28,5% unbefriedigender Tätigkeitsbereich
- 25,1% unbefriedigende persönliche Entwicklung, beruflicher Aufstieg
- 15,4% Einkommen
- 10,5% persönliche, familiäre Gründe
- 7,6% berufliche Sicherheit
- 7,6% Betriebsklima
- 3,2% sonstige Gründe

Einflüsse auf das Einkommen

Wie der Verfasser selbst bestätigen kann, betrug das durchschnittliche Anfangs-Jahresbruttoeinkommen von Absolventen der Jahre 1961 und 1962 etwa S 60.000,—. 1987 wurden im Schnitt S 275.000,— (mit Spitzen bis S 350.000,—)

geboten. Dies entspricht einer jährlichen Steigerung von 6%. Die spätere Einkommensentwicklung ist — getrennt nach dem Status — in Abbildung 5 für Absolventen der verschiedenen Abschlussjahre zu sehen. Das Verhältnis der Jahresbruttoeinkommen der einzelnen Gruppen (Angestellte, Beamte, Selbständige) zueinander ist an sich nicht überraschend.

Die auftretenden Spitzen bei den Selbständigen sind einerseits mit deren geringer Anzahl und andererseits mit der Inhomogenität dieser Gruppe zu erklären: Der Aufbau einer eigenen (meist Bera-

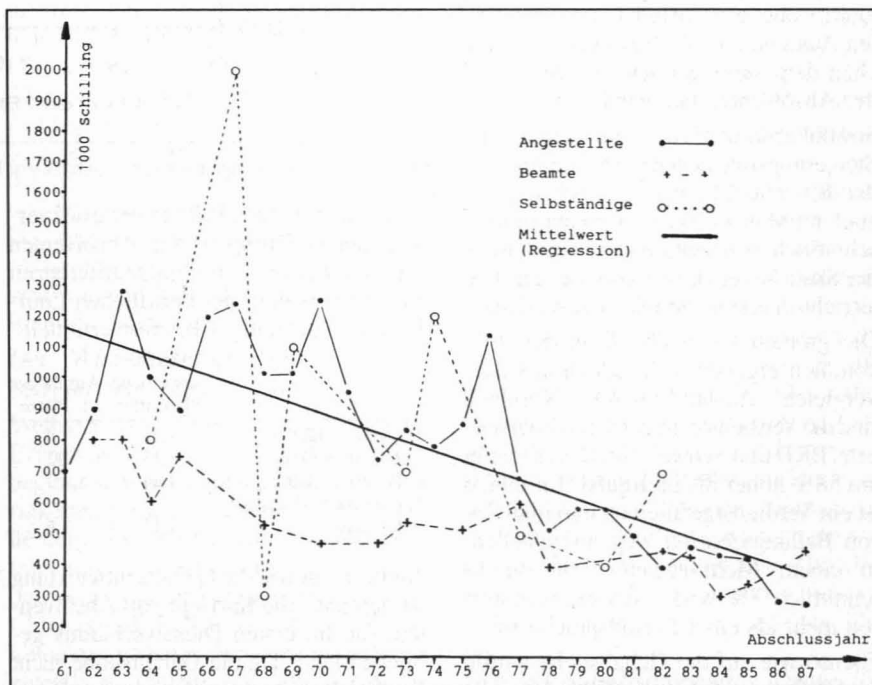


Abb. 5: Jahresbruttoeinkommen in Abhängigkeit von Status und Abschlussjahr

tungs-)Firma ist zunächst sicher mit einem kleineren Einkommen verbunden als die Stellung als Unternehmer(-sohn). Da aber — ebenso nicht überraschend — die durchschnittlichen Arbeitszeiten zwischen den Gruppen in derselben Richtung wie die Einkommen differieren, brachte eine Gegenüberstellung der Stundeneinkommen einen wesentlich strafferen Zusammenhang.

Obwohl die Auswertung ergab, daß berufliche Wechsel bei den unselbständig beschäftigten Absolventen nur in 15% der Fälle aus finanziellen Gründen erfolgten, wurde untersucht, wie sich «Job Hopping» im Verdienst ausgewirkt hat. Vergleicht man die Durchschnittsbruttoverdienste von Absolventengruppen mit gleich langer Berufszeit, ergeben sich folgende Rangunterschiede:

	Durchschnittliche Platzziffer	Anzahl der 1. Plätze
1. Dienstverhältnis	1,82	10
2. Dienstverhältnis	2,00	8
3. Dienstverhältnis	2,05	6
4. oder mehr Dienstverhältnisse	2,67	3

Bemerkt werden muß, daß nicht die Rangwerte von Einzelverdiensten, sondern die der Durchschnitte und Plätze von Gruppen ermittelt wurden, so daß folgende Aussage als signifikant gelten kann: Offensichtlich ist es besser, die Anstellung nicht zu oft zu wechseln. Besonders deutlich fallen die Einkommen bei jenen zurück, die bereits drei oder mehr berufliche Wechsel hinter sich haben.

In den verschiedenen Branchen werden Einkommen gemäß der Abbildung 6 erzielt, wobei aus Gründen einer fundierten Aussage nur die Verdienste in Branchen dargestellt wurden, in denen 80% der Absolventen tätig sind.

Sowohl absolut als auch hinsichtlich der Steigerungsrate liegen die Einkommen in der Branche Chemie am höchsten und auch im Maschinenbau wird überdurchschnittlich verdient. Am unteren Ende der Skala liegen die Einkommen aus Unterrichtstätigkeit (Schule, Universität).

Die größten Unterschiede in den Einkommen ergeben sich jedoch aus dem Vergleich Ausland/Inland: Nominell sind die Verdienste im Ausland (überwiegend BRD und Schweiz) im Durchschnitt um 58% höher als im Inland. Im Inland ist ein Verdienstgefälle von maximal 7% von Ballungszentren weg festzustellen. In einem Mehrverdienst von durchschnittlich 7% wirkt sich die Kenntnis von mehr als einer Fremdsprache aus.

Ebenso wie auf die Gehaltshöhe wurde der Einfluß der Zahl beruflicher Wechsel auf die Stellung in der Betriebshierarchie

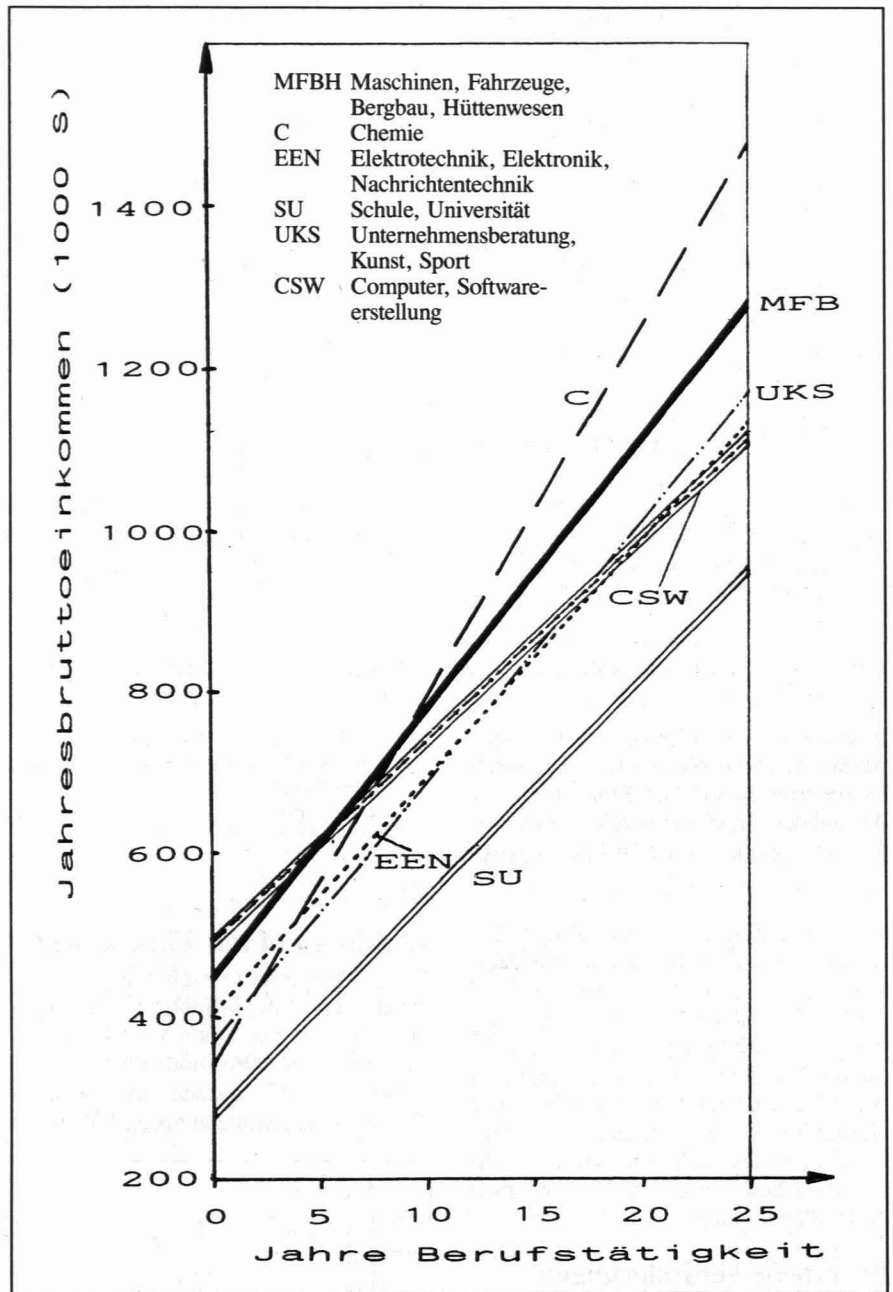


Abb. 6: Jahresbruttoeinkommen in verschiedenen Branchen (Regressionsgerade)

untersucht. Folgende Rangwerte der verschiedenen Gruppen von Absolventen wurden hinsichtlich Punktedifferenzen zwischen Beginn der beruflichen Laufbahn und derzeitiger Position ermittelt:

	Durchschnittliche Platzziffer	Anzahl der 1. Plätze
1. Dienstverhältnis	2,19	4
2. Dienstverhältnis	1,55	12
3. Dienstverhältnis	1,89	7
4. oder mehr Dienstverhältnisse	2,15	6

Nicht so gut wie die Gehaltsentwicklung ist demnach die Karriere von Absolventen, die im ersten Dienstverhältnis geblieben sind. Da die Gehaltshöhe nicht nur bei Beamten, sondern in der Regel auch bei Firmenangestellten mit der

Dauer der Firmenzugehörigkeit steigt, ist praktisch im Durchschnitt keine Verbesserung durch «Job Hopping» möglich. Schon die Angabe der Gründe für berufliche Wechsel hat deutlich gemacht, daß die berufliche Karriere das häufigste Motiv für einen solchen darstellt. Die Werte der vorigen Tabelle zeigen nun deutlich, daß Berufswechsel tatsächlich meist mit Karrieresprüngen verbunden sind. Wie für das Einkommen ist auch für die Karriere aber ein Übermaß beruflicher Wechsel nicht nützlich.

Literatur:

[1] PILLER, E.: Absolventenerhebung, Diplomarbeit TU Wien, Wien 1989.