

# Jobchancen nach dem



# STUDIUM

## Rechts- wissenschaften

**BerufsInfo:**

[www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)

**StudienInfo:**

[www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at)

**ForschungsInfo:**

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium**

**Rechtswissenschaften**

**Medieninhaber**

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)  
Treustraße 35–43, 1203 Wien

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)

1014 Wien, Minoritenplatz 5

6. aktualisierte Auflage, März 2007

**Teil A – Studieninformation**

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)

Christine Kampl

**Teil B – Beruf und Beschäftigung**

Redaktion

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

René Sturm

Text

Doris Muralter

**Umschlag**

ideenmanufactur, 1020 Wien

**Grafik**

Lanz, 1030 Wien

**Druck**

Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

**ISBN**

978-85495-310-0



<b>Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>Teil A – Studieninformation</b> .....	<b>8</b>
<b>Studieninformation allgemein</b> .....	<b>8</b>
<b>Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen</b> .....	<b>12</b>
Rechtswissenschaften .....	12
Recht und Wirtschaft .....	13
Integriertes Diplomstudium der Rechtswissenschaften .....	13
Wirtschaftsrecht .....	13
Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften (Dr. iur.) .....	14
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht (Dr. iur.) .....	14
<b>Teil B – Beruf und Beschäftigung</b> .....	<b>15</b>
<b>1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt</b> .....	<b>15</b>
1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge? .....	15
1.2 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen .....	17
1.3 Trends .....	22
1.4 Arbeitslosigkeit .....	24
1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität .....	25
1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität .....	26
1.7 Studienwahl und Studienverhalten .....	27
1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse .....	30
1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen .....	32
<b>2 Beratung und Information</b> .....	<b>40</b>
2.1 AMS und BIZ .....	40
2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation .....	41
2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft .....	42
2.4 Psychologische StudentInnenberatung .....	43
2.5 WIFI .....	44
2.6 Placement und Career Services .....	44
2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen .....	45
<b>3 Karriereplanung und Bewerben</b> .....	<b>47</b>
3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten .....	47
3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten .....	50

<b>3.3</b>	<b>Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen</b> .....	<b>50</b>
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen.....	51
3.3.2	Networking.....	53
3.3.3	Mentoring.....	55
3.3.4	Studieren im Ausland.....	56
3.3.5	Praktika.....	58
<b>3.4</b>	<b>Bewerbungsstrategien</b> .....	<b>59</b>
<b>3.5</b>	<b>Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte</b> .....	<b>63</b>
3.5.1	Arbeitstraining.....	63
<b>3.6</b>	<b>Unternehmensgründungsprogramme</b> .....	<b>64</b>
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS).....	65
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs.....	65
3.6.3	Universitäres Gründerservice.....	66
<b>4</b>	<b>Weiterbildung</b> .....	<b>67</b>
<b>4.1</b>	<b>Möglichkeiten der Weiterbildung</b> .....	<b>67</b>
<b>4.2</b>	<b>Universitäre Aus- und Weiterbildung</b> .....	<b>68</b>
<b>4.3</b>	<b>Weiterbildungsdatenbanken</b> .....	<b>69</b>
<b>4.4</b>	<b>Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung</b> .....	<b>70</b>
4.4.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF).....	70
4.4.2	Der AK-Bildungsgutschein.....	71
<b>5</b>	<b>Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung</b> .....	<b>72</b>
<b>5.1</b>	<b>Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst</b> .....	<b>72</b>
<b>5.2</b>	<b>Karriereweg an Unis und FH</b> .....	<b>74</b>
5.2.1	Universitäten.....	74
5.2.2	Fachhochschulen.....	76
<b>5.3</b>	<b>Einkommen</b> .....	<b>76</b>
<b>5.4</b>	<b>Interessenvertretungen</b> .....	<b>78</b>
<b>6</b>	<b>Verschiedene Tätigkeitsbereiche der Rechtswissenschaften</b> ....	<b>79</b>
<b>6.1</b>	<b>JuristInnen in der Wirtschaft</b> .....	<b>79</b>
6.1.1	Aufgabengebiete.....	79
6.1.2	Beschäftigungsbereiche.....	79
6.1.3	Beschäftigungssituation.....	80
6.1.4	Beruflicher Werdegang.....	81
<b>6.2</b>	<b>JuristInnen in Forschung und Lehre</b> .....	<b>82</b>
6.2.1	Aufgabengebiete.....	82
6.2.2	Beschäftigungsbereiche.....	83
6.2.3	Beschäftigungssituation.....	83
6.2.4	Beruflicher Werdegang.....	83

<b>6.3</b>	<b>JuristInnen in der Verwaltung</b> .....	<b>84</b>
6.3.1	Aufgabengebiete .....	85
6.3.2	Beschäftigungsbereiche .....	85
6.3.3	Beschäftigungssituation .....	87
6.3.4	Beruflicher Werdegang .....	87
<b>6.4</b>	<b>RichterInnen, Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte</b> .....	<b>89</b>
6.4.1	Aufgabengebiete .....	89
6.4.2	Beschäftigungsbereiche .....	91
6.4.3	Beschäftigungssituation .....	92
6.4.4	Beruflicher Werdegang .....	93
6.4.5	Berufsorganisationen und Vertretungen .....	96
<b>6.5</b>	<b>Notarinnen bzw. Notare</b> .....	<b>96</b>
6.5.1	Aufgabengebiete .....	96
6.5.2	Beschäftigungsbereiche .....	96
6.5.3	Beschäftigungssituation .....	99
6.5.4	Beruflicher Werdegang .....	100
6.5.5	Berufsorganisationen und Vertretungen .....	102
<b>6.6</b>	<b>Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte</b> .....	<b>102</b>
6.6.1	Aufgabengebiete .....	102
6.6.2	Beschäftigungsbereiche .....	103
6.6.3	Beschäftigungssituation .....	104
6.6.4	Beruflicher Werdegang .....	105
6.6.5	Berufsorganisationen und Vertretungen .....	107
<b>6.7</b>	<b>WirtschaftstrehänderInnen</b> .....	<b>108</b>
6.7.1	Aufgabengebiete .....	108
6.7.2	Beschäftigungsbereiche .....	108
6.7.3	Beschäftigungssituation .....	110
6.7.4	Beruflicher Werdegang .....	112
6.7.5	Berufsorganisationen und Vertretungen .....	115
<b>7</b>	<b>Adressen</b> .....	<b>116</b>
7.1	<b>Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)</b> .....	<b>116</b>
7.2	<b>BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS</b> .....	<b>117</b>
7.3	<b>Kammer für Arbeiter und Angestellte</b> .....	<b>118</b>
7.4	<b>Wirtschaftskammern Österreichs</b> .....	<b>118</b>
<b>8</b>	<b>Literatur</b> .....	<b>120</b>
<b>9</b>	<b>Links und Downloads</b> .....	<b>121</b>
9.1	<b>Universität und Studium</b> .....	<b>121</b>
9.2	<b>Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet</b> .....	<b>123</b>
9.3	<b>Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“</b> .....	<b>123</b>

<b>9.4</b>	<b>Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“</b> .....	<b>123</b>
<b>9.5</b>	<b>Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“</b> .....	<b>123</b>
<b>9.6</b>	<b>Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“</b> .....	<b>124</b>
<b>9.7</b>	<b>Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“</b> .....	<b>126</b>
<b>9.8</b>	<b>Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“</b> .....	<b>128</b>
<b>9.9</b>	<b>Internetseiten zum Thema „Beratung“</b> .....	<b>128</b>
<b>9.10</b>	<b>AMS-Downloads</b> .....	<b>128</b>

## Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der rechtswissenschaftlichen Studienrichtungen an österreichischen Universitäten vermitteln und eine Hilfestellung für die – in Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

Die Ausführungen beschränken sich aufgrund des Umfanges dieser Broschüre auf mehr oder weniger typische Karriereperspektiven; in diesem Rahmen sollte aber ein möglichst wirklichkeitsnahes Bild von Anforderungen, Arbeitsbedingungen und unterschiedlichen Aspekten (z. B. Beschäftigungschancen) in den einzelnen Berufsfeldern gezeichnet werden. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Informationsquellen herangezogen:

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre, die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2006 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinaus gehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z. B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des weiteren wurden für jede Studienrichtung qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

Wir hoffen, dass die präsentierten Daten, Fakten und Erfahrungswerte die Wahl des richtigen Studiums bzw. der künftigen Laufbahn erleichtern.



# Teil A – Studieninformation

## Studieninformation allgemein

### Allgemeine Vorbemerkung

Die gesetzliche Regelung für die Studien findet sich im Universitätsgesetz 2002, das das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) abgelöst hat.

Es ist ratsam, sich vor Beginn eines Studiums das jeweils gültige Curriculum – im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht – zu besorgen. Die neuen Curricula treten jeweils mit dem auf die Kundmachung folgenden 1. Oktober in Kraft.

Die Inhalte dieser Curricula sind nach einem Qualifikationsprofil erarbeitet, das heißt, dass das Studium nach bestimmten Ausbildungszielen und zum Erwerb definierter Qualifikationen aufgebaut sein muss. Bei der Beschreibung der Ausbildungsziele und des Qualifikationsprofils sind die Anwendungssituationen, mit denen sich die AbsolventInnen in Beruf und Gesellschaft konfrontiert sehen werden, zu berücksichtigen. Weiters müssen den einzelnen Lehrveranstaltungen Anrechnungspunkte im European Credit Transfer System (ECTS) im Curriculum zugeteilt werden, was die Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulsystems erleichtern soll.

Den StudienanfängerInnen sollen eigens gestaltete Studieneingangsphasen (AnfängerInnentutorien, typische Studieninhalte und Fächer) die Orientierung im gewählten Studium und im Studienalltag erleichtern.

Für Studierende, die ihr Studium vor dem Inkrafttreten des derzeit aktuellen Curriculums begonnen haben, gelten die bisherigen Studienpläne. Ab dem Inkrafttreten des jeweiligen „neuen“ Curriculums sind sie berechtigt, das gesamte Studium nach dem bisherigen Studienplan abzuschließen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass jeder Studienabschnitt in der gesetzlichen Studiendauer zuzüglich eines Semesters abzuschließen ist. Wird ein Studienabschnitt nicht im vorgegebenen Zeitraum abgeschlossen, muss der/die Studierende ab dem nächsten Studienabschnitt nach dem „neuen“ Curriculum studieren.

Die Studierenden sind natürlich berechtigt, sich jederzeit freiwillig dem „neuen“ Curriculum zu unterstellen.

### Weitere Informationen (ÖH, BMWF, Universitäten)

Die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) informiert mit Broschüren (Soziales, Wohnen, Studieren usw.) und ist an allen Universitätsstandorten mit Info-Services präsent. Internet: [www.oeh.ac.at](http://www.oeh.ac.at)

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“.

Die Universitäten haben Homepages eingerichtet, die meist gute Übersichten über Aufbau, Ser-

viceeinrichtungen, Aktivitäten und Angebote in Lehre, Weiterbildung und Forschung an der jeweiligen Universität enthalten. Die Curricula werden in den Mitteilungsblättern (MBL.) der Universitäten veröffentlicht und sind auch auf den Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie Im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Curricula und – soweit vorhanden – beschreibenden Ausführungen zu den Studien selbst. Somit können Sie sich direkt Einblick in die Studieninhalte verschaffen und die unterschiedlichen Angebote der einzelnen Universitäten vergleichen.

Hier die Homepages der Universitäten, deren Studien in dieser Broschüre angeführt sind:

- Universität Wien: [www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at)
- Universität Graz: [www.kfunigraz.ac.at](http://www.kfunigraz.ac.at)
- Universität Innsbruck: [www.uibk.ac.at](http://www.uibk.ac.at)
- Universität Salzburg: [www.sbg.ac.at](http://www.sbg.ac.at)
- Universität Linz: [www.jku.at](http://www.jku.at)
- Wirtschaftsuniversität Wien: [www.wu-wien.ac.at](http://www.wu-wien.ac.at)

An der Universität Innsbruck wird neben dem Studium der Rechtswissenschaften auch das „Integrierte Diplomstudium der Rechtswissenschaften“ für italienische StaatsbürgerInnen angeboten. Es wird von der Universität Innsbruck gemeinsam mit der Universität Padua durchgeführt und schließt mit dem akademischen Grad Mag. iur. ab. Sie finden die Studienvorschriften unter folgendem Link der Universität Innsbruck: [www.uibk.ac.at/c/c3/studien/neustudp/integrdiplstud](http://www.uibk.ac.at/c/c3/studien/neustudp/integrdiplstud)

## Zulassungsbedingungen

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung\* oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

AbsolventInnen einer höheren Schule ohne Pflichtgegenstand Latein müssen bis vor die letzte Teilprüfung der 1. Diplom- oder Bakkalaureatsprüfung eine Zusatzprüfung aus Latein ablegen. Diese Zusatzprüfung entfällt, wenn Latein nach der 8. Schulstufe an einer höheren Schule im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden erfolgreich als Freigegegenstand besucht wurde.

## Individuelle Studien

Jeder Studieninteressierte ist auch berechtigt, ein individuelles Studium zu beantragen und zu betreiben. Die gesetzliche Basis für den Antrag zu einem Individuellen Studium ist im Universitätsgesetz 2002 § 55 geregelt.

Mit dem individuellen Studium ist es möglich, nicht vorgegebene Ausbildungskombinationen zu beantragen.

Auch wenn durch das Universitätsgesetz die Universitäten im autonomen Bereich handeln und dadurch auch im Bildungsangebot flexibler sind, besteht dennoch weiterhin das gerechtfertigte Bedürfnis, Ausbildungsinnovationen individuell vorzunehmen, solange die Institution nicht auf geänderte Bedürfnisse reagiert. (Aus individuellen Diplomstudien haben sich schon früher „neue“

\* Nähere Informationen bietet die Broschüre „Studienberechtigungsprüfung“, hg. vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF), 1014 Wien, Bankgasse 1.

Ausbildungsgänge über Studienversuche etabliert wie z. B. die Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege an der Universität für Bodenkultur.)

Ordentliche Studierende eines Studiums sind berechtigt, die Verbindung von Fächern aus verschiedenen Studien zu einem individuellen Studium zu beantragen. Das heißt, der/die Studierende kann sich ein individuelles Studium nur aus den Lehrveranstaltungen bereits fix eingerichteter Studien zusammenstellen.

Der Antrag auf Zulassung zu einem individuellen Studium ist an jener Universität einzubringen, an der der Schwerpunkt des geplanten Studiums liegt. Dieser Antrag ist an das für Studienangelegenheiten zuständige Organ zu stellen und von diesem bescheidmäßig zu genehmigen. In der Genehmigung ist auch der Zulassungszeitpunkt zu diesem Individuellen Studium festzulegen. Der Antrag hat folgendes zu enthalten:

1. die Bezeichnung des Studiums,
2. ein Curriculum einschließlich Qualifikationsprofil,
3. den Umfang der ECTS-Anrechnungspunkte,
4. wenn das Studium an mehreren Universitäten durchgeführt werden soll, sind die einzelnen Fächer den beteiligten Universitäten zuzuordnen.

Der Rektor oder die Rektorin genehmigt das individuelle Studium mittels Bescheid, wenn es einem fach einschlägigen Diplom-, Bakkalaureats-(Bachelor-) oder Magister-(Master-)Studium gleichwertig ist.

Es wird empfohlen, anhand der Studienpläne (in den Mitteilungsblättern und auf der jeweiligen Homepage veröffentlicht) jener Studien, die kombiniert werden sollen, ein Studienkonzept für das individuelle Studium zu erarbeiten und dieses mit dem jeweils für Studien zuständigen Organ an der Universität oder der Universität der Künste zu besprechen. Danach kann der Antrag mit den oben angeführten Inhalten gestellt werden.

Für den Abschluss des absolvierten individuellen Studiums wird vom für studienrechtliche Angelegenheiten zuständigen Organ der entsprechende (und im Curriculum festgelegte) akademische Grad verliehen. Dies kann je nach Studienform sein: „Bakkalaurea“/„Bakkalaureus“ (Bakk.) oder Bachelor (BA), „Magistra“/„Magister“ (Mag.) oder Master (MA), oder – bei Kombination von vorwiegend ingenieurwissenschaftlichen Fächern – „Diplom-Ingenieurin“ oder „Diplom-Ingenieur“ (Dipl.-Ing., DI). Bei der Absolvierung von Bakkalaureats-/Bachelor- und Magister-/Masterstudien in Form von Individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

### **Doktoratsstudien**

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Magister(Master)-studiums mit Doktoratsstudien fortgesetzt werden. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie setzen den Abschluss eines Diplom- oder Magister-/Masterstudiums oder eines gleichwertigen Studienganges voraus, sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von vier Semestern vor. Im Rahmen des Doktoratsstudiums ist eine Dissertation (wissenschaftliche Arbeit) anzufertigen, welche die Befähigung des/der Kandidaten/Kandidatin zur selbständigen Bewältigung wissenschaftlicher Problemstellun-

gen in einem über die Diplomarbeit hinausgehenden Maß nachweist. Darüber hinaus sind Pflicht- und Wahlfächer des Rigorosenfaches zu absolvieren.

Das Thema der Dissertation wählt der/die KandidatIn aus den Pflicht- und Wahlfächern seines/ihrer Studiums selbständig aus und ersucht eine/n seiner/ihrer Lehrbefugnis nach zuständige/n UniversitätslehrerIn um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom/von der BetreuerIn und einem/einer weiteren BegutachterIn beurteilt.

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades. In den angeführten Studien zum Dr. iur. (DoktorIn der Rechtswissenschaften, Doctor iuris).

## Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2006; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at))

### Rechtswissenschaften

#### Diplomstudium Rechtswissenschaften an der Universität Wien

*Curriculum:* MBl. 2003/04, Stk. 39 (Nr. 248), i.d.F. Stk. 44 (Nr. 272), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 202)

<http://www.fvjus.at>

[http://studentpoint.univie.ac.at/index.php?id=630&tx\\_spl\\_pi1\[showUid\]=90&cHash=342152fdde](http://studentpoint.univie.ac.at/index.php?id=630&tx_spl_pi1[showUid]=90&cHash=342152fdde)

<http://mitteilungsblatt.univie.ac.at/MTBL02>

*Curriculumdauer:* 8 (2+3+3) Semester, 125 Semesterstunden, davon 10 Wahlfächer und 13 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

*Akad. Grad:* Mag. iur.

#### Diplomstudium Rechtswissenschaften an der Universität Graz

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 16.a (23.Sondernummer)

<http://www.uni-graz.at/4students/srf>

<http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html>

*Curriculumdauer:* 8 (2+4+2) Semester, 125 Semesterstunden, davon 13 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

*Akad. Grad:* Mag. iur.

#### Diplomstudium Rechtswissenschaften an der Universität Innsbruck

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 38 (Nr. 731), i.d.F. Stk. 41 (Nr. 734) und MBl. 2001/02, Stk. 22 (Nr. 343 u. 344) und MBl. 2002/03, Stk. 45 (Nr. 353) und MBl. 2004/05, Stk. 46 (Nr. 184), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 32 (Nr. 184)

<http://www.uibk.ac.at/c/c3/studien/studienplaene2001/diplomstudium2001.html>

[http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c101\\_2001w.html](http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c101_2001w.html)

*Curriculumdauer:* 8 (2+4+2) Semester, 125 Semesterstunden, davon 13 Semesterstunden freie Wahlfächer. Den Studierenden wird empfohlen, die freien Wahlfächer im 3. Studienabschnitt zu absolvieren und zwar durch einen zweiten Wahlfächerkorb, durch einzelne Lehrveranstaltungen, durch einschlägige Auslandsstudien oder durch Studien von Fremdsprachen.

*Akad. Grad:* Mag. iur.

#### Diplomstudium Rechtswissenschaften an der Universität Salzburg

*Curriculum:* MBl. 2004/05, Stk. 25 (Nr. 107), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 4 (Nr. 11)

[http://www.uni-salzburg.at/portal/page?\\_pageid=73,57746&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57746&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/Studienplan/2005/Rw-dipl05.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mbi/home.htm>

*Curriculumdauer:* 8 (2+4+2) Semester, 240 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Mag. iur.

## Diplomstudium Rechtswissenschaften an der Universität Linz

*Curriculum:* MBl. 2000/01, Stk. 37 (Nr. 340), i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 9 (Nr. 75)

<http://www.students.jku.at/content/content/e79/e80/e82/Diplplan5a.pdf>

*Curriculumdauer:* 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden, davon 13 Semesterstunden freie Wahl-fächer, die innerhalb der gesamten Studiendauer aus dem Lehrangebot aller anerkannten in- und ausländischen Universitäten gewählt werden können.

*Akad. Grad:* Mag. iur.

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 gab es insgesamt 19.323 Studierende (davon 53% Frauen), von denen 4.092 (davon 58% Frauen) das Studium in diesem Semester begonnen haben. Im Studienjahr 2004/05 haben 1.412 (davon 56% Frauen) das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen.

## Recht und Wirtschaft

### Bakkalaureatsstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

*Curriculum:* MBl. 2004/05, Stk. 31 (Nr. 139)

[http://www.uni-salzburg.at/portal/page?\\_pageid=73,57757&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=73,57757&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<http://www.db.sbg.ac.at/lvz/studienplan/2005/Recht-Wirtschaft-bakk.pdf>

<http://www.sbg.ac.at/dir/mbl/home.htm>

*Curriculumdauer:* 6 (3+3) Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Bakk. iur.

**Studierendenzahlen:** Dieses Studium startete im WS 2004. Mit WS 2005 waren insgesamt 836 Studierende (davon 59% Frauen) zugelassen, von denen 291 (57% davon Frauen) in diesem Semester neu aufgenommen wurden.

## Integriertes Diplomstudium der Rechtswissenschaften

### Integriertes Diplomstudium an der Universität Innsbruck gemeinsam mit der Universität Padua

*Curriculum:* MBl. 2001/02, Stk. 22 (Nr. 343), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 344)

<http://www.uibk.ac.at/c/c3/studien/neustudp/integrdiplstud>

<http://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt>

*Curriculumdauer:* 8 (2+6) Semester

*Akad. Grad:* Mag. iur.

## Wirtschaftsrecht

### Diplomstudium Wirtschaftsrecht an der Universität Innsbruck

*Curriculum:* MBl. 2002/03, Stk. 30 (Nr. 306), i.d.F. Stk. 46 (Nr. 354) und MBl. 2003/04, Stk. 1 (Nr. 1)

[http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c115\\_2003w.html](http://www2.uibk.ac.at/studienabteilung/pruefungsreferate/studien/c115_2003w.html)

<http://www.uibk.ac.at>

*Curriculumdauer:* 9 (3+6) Semester, 155 Semesterstunden, von denen 16 Semesterstunden auf freie Wahl-fächer entfallen

*Akad. Grad:* Mag.iur.rer.oec.

### **Bachelorstudium Wirtschaftsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 42 (Nr. 211)

[http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot\\_aktuell/wire](http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot_aktuell/wire)

[http://www.wu-wien.ac.at/portal/publikationen/mblatt/pdf\\_doc/liste0506](http://www.wu-wien.ac.at/portal/publikationen/mblatt/pdf_doc/liste0506)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 2 Studienabschnitte, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), das sind 85 Semesterstunden

*Akad. Grad:* Bachelor of Laws (WU), LL.B. (WU)

### **Masterstudium Wirtschaftsrecht (voraussichtlicher Beginn mit WS 2007) an der Wirtschaftsuniversität Wien**

*Curriculum:* MBl. 2004/05, Stk. 42 (Nr. 193)

[http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot\\_aktuell/wire](http://www.wu-wien.ac.at/studienangebot/studienangebot_aktuell/wire)

<http://columbia.wu-wien.ac.at/usr/zid/mb/04/mb42.nsf/c701c64b3c33b9a04125699200341065/f89a439599f2ee42c12570360052fbc1?OpenDocument>

*Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS)

*Akad. Grad:* Mag. iur.

### **Bachelorstudium Wirtschaftsrecht an der Universität Linz**

*Curriculum:* MBl. 2005/06, Stk. 30 (Nr. 252)

<http://www.students.jku.at/e79/e80>

[http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e6954/e6960/e8099/mtb\\_Item8119/beilage8120/1\\_BS\\_Wirtschaftsjurist\\_Curriculum\\_MTB30\\_050706.pdf](http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e6954/e6960/e8099/mtb_Item8119/beilage8120/1_BS_Wirtschaftsjurist_Curriculum_MTB30_050706.pdf)

*Curriculumdauer:* 6 Semester, 110 Semesterstunden im Studienschwerpunkt Unternehmensjurist/in, oder 106,5 SSt. im Studienschwerpunkt Steurjurist/in.

*Akad. Grad:* Bachelor of Business Laws (LL.B) oder Bachelor of Tax Law (LL.B.)

**Studierendenzahlen:** Im WS 2005 waren insgesamt 962 Studierende (davon 42% Frauen) zugelassen, von denen 235 (davon 44% Frauen) in diesem Semester neu aufgenommen wurden. Im Studienjahr 2004/05 gab es noch keine Abschlüsse.

### **Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften (Dr. iur.)**

Wird an folgenden Universitäten angeboten: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Universität Linz

### **Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht (Dr. iur.)**

wird an der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten.

# Teil B – Beruf und Beschäftigung

## 1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

### 1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation – Kein Grund zur Sorge?

#### Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor alles andere als eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts-, und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt liegen 2004 in Österreich bei 87,2% (Männer) bzw. 79,6% (Frauen).<sup>1</sup> Dennoch wird auch für diese Gruppe ein mittelfristiges Ansteigen der Arbeitslosigkeit erwartet.<sup>2</sup>

Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind sie weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet (vgl. dazu auch Kapitel 1.4). Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktchancen auch diese Bildungsschicht: *„So muss etwa die erste Stelle nach Studienabschluss intensiver gesucht werden und unfreiwillige Überbrückungsphasen sowie niedrigere Einstiegsgehälter sind in Kauf zu nehmen.“*<sup>3</sup>

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn ist auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristeter Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden.

Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr am: *„(...) quantitative(n) Zuwachs insgesamt, die abnehmende Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, die lange Studiendauer und damit verbundene Dispositionen sowie die ungünstige Wirtschaftslage“*.<sup>4</sup>

Johannes Forster vom AMS Salzburg sieht in den Folgen der nur mäßigen Konjunktorentwicklung der letzten Jahre den Grund für die geringe Nachfrage an AkademikerInnen am Arbeitsmarkt. Forster zum Standard: *„Besonders der Spardruck der öffentlichen Hand als Arbeitgeber von Akademikern ist spürbar.“*<sup>5</sup>

Trotzdem sind die Jobaussichten für UniabsolventInnen je nach Höhe des Bildungsabschlusses nicht so schlecht.

Ist der Berufseinstieg gelungen, schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklimaindex schätzen AkademikerInnen im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Ar-

<sup>1</sup> Vgl. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresergebnisse 2004: Erhoben wurden die Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht (Erwerbstätige nach Labour Force-Konzept – LFK).

<sup>2</sup> Vgl. Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahre 2009. Synthesis Studie im Auftrag des AMS Österreich, November 2005.

<sup>3</sup> Vgl. ebenda.

<sup>4</sup> Vgl. Arthur Schneeberger: Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. ibw-Mitteilungen, Februar 2004.

<sup>5</sup> Der Standard, 5.5.2006.



beitsplatz zu finden, am besten ein: „Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.“<sup>6</sup>

Bei allen auseinanderdriftenden Meinungen der ExpertInnen zur Situation der AkademikerInnen am Arbeitsmarkt lässt sich zumindest ein Konsenspunkt erkennen: AkademikerInnen müssen bei der Jobauswahl flexibler werden.

### **Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems**

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Den Beschäftigungsverlusten im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe stehen Beschäftigungsgewinne im (wissensintensiven) Dienstleistungsgewerbe gegenüber. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch „technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten.“<sup>7</sup>

Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

### **Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten**

Aufgrund des eben beschriebenen wirtschaftlichen Strukturwandels steigt gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. Akademische Berufe und Tätigkeiten auf Maturaniveau gewinnen an Bedeutung.<sup>8</sup> Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten, sowie im Bereich der Naturwissenschaften:

„Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sind die wichtigsten Gründe für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in F&E [Anm.: Forschung und Entwicklung] betreibenden Unternehmen.“<sup>9</sup>

Eher schwaches Beschäftigungswachstum wird hingegen aufgrund der Entwicklung der SchülerInnenzahl bei den Lehrkräften prognostiziert.

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus.

„Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.“<sup>10</sup>

### **Konkurrenz durch EU-Erweiterung**

Die EU-Erweiterung könnte hingegen eher zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktsituation von AkademikerInnen beitragen, meint Gudrun Biffl vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO): „Wie-

6 Arbeitsklimaindex: Newsletter 01/2006.

7 Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 (Endbericht). Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite IV.

8 Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 (Endbericht). Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006.

9 Mag. Thomas Mayer, Geschäftsführer des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (www.ibw.at).

10 Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 (Endbericht). Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite V.

*so sollten Arbeitgeber nicht ebenso gut ausgebildete Leute aus diesen Ländern einstellen, die noch dazu bereit sind, für weniger Lohn zu arbeiten?“*

Allerdings bietet das EU-Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen: *„Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen“.*<sup>11</sup>

## 1.2 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen

In Österreich haben ca. 34.000 Personen den Studienabschluss eines rechtswissenschaftlichen Studiums. Mehr als ein Viertel dieser Personen findet in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigung, mehr als ein Fünftel ist mit der Erbringung unternehmensspezifischer Dienstleistungen befasst, weitere 16 Prozent sind als Unternehmensberatungs- bzw. Organisationsfachkräfte tätig.

Aufgrund des Aufnahmestopps der öffentlichen Hand sowie der hohen Anwaltsdichte in Städten vor allem in Wirtschaftsunternehmen, in Großkanzleien sowie im öffentlichen Dienst auf EU-Ebene sehen sich JuristInnen neuen Herausforderungen am Arbeitsmarkt gegenüber:

Seit Mitte der 90er Jahre haben sich die Berufsaussichten in den traditionellen Arbeitsbereichen verschlechtert, und JuristInnen müssen ihre Berufschancen verstärkt in der Wirtschaft suchen. In Industrie, Banken und Versicherungen werden JuristInnen vor allem in der Rechtsabteilung oder in der Personalabteilung eingesetzt. Aufgrund der Tendenz einzelne Unternehmensbereiche auszulagern<sup>12</sup>, müssen JuristInnen zunehmend damit rechnen auch in ausbildungsfernen Unternehmensbereichen wie etwa im Vertrieb, im Marketing oder in der Kaufmännischen Abteilung tätig zu sein.

Dem europäischen und internationalen Recht kommt in der Berufspraxis eine immer wichtigere Rolle zu. Für AbsolventInnen der Rechtswissenschaft eröffnen sich durch die EU-Osterweiterung auch neue Karrierechancen in internationalen Kanzleien und Steuerberatungen, Versicherungen sowie im Beratungs- und Consultingbereich.

Auch RichterInnen und NotarInnen sind von den Personalaufnahmebegrenzungen im öffentlichen Sektor betroffen, es ist mit langen Wartezeiten auf freiwerdende Stellen zu rechnen. Die Ausschreibung von Planstellen für RichterInnen ist zusätzlich von der Altersstruktur der amtierenden RichterInnen abhängig, wodurch sich immer wieder Veränderungen am Arbeitsmarkt ergeben. Für den Lehrberuf RechtskanzleiassistentIn, der seit 2004 erlernt werden kann, sehen die Beschäftigungsaussichten günstig aus, da in Anwaltskanzleien ein erheblicher Bedarf an diesen Fachkräften besteht.<sup>13</sup>

### Öffentliche Verwaltung

In der Öffentlichen Verwaltung (Bund, Länder, Gemeinde) finden JuristInnen sehr vielfältige Tätigkeitsbereiche vor, die sich von der Erarbeitung von Gesetzen bis zu deren Vollzug erstrecken und ebenso qualifizierte administrative Tätigkeiten beinhalten. In den kommenden Jahren ist allerdings

<sup>11</sup> Die Presse, 18.1.2006.

<sup>12</sup> Von diesem Trend sind insbesondere auch die Rechtsabteilungen betroffen.

<sup>13</sup> Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)).

weiterhin damit zu rechnen, dass sich in der öffentlichen Verwaltung – bedingt durch eine zurückhaltende Personalaufnahmepolitik – deutlich weniger Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

### **Interessenvertretungen und Sozialversicherungen**

Ein ebenso weites Aufgabenspektrum bietet sich für JuristInnen bei den Interessenvertretungen (Kammern, Gewerkschaften) und Sozialversicherungen. Die verschiedenen Gruppierungen von Erwerbstätigen sind in Österreich durch ein System von öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen in das politische Leben eingebunden. Die JuristInnen in den Interessenvertretungen arbeiten Gesetzesvorschläge bzw. -änderungen aus, führen Verhandlungen mit VertreterInnen anderer Interessengemeinschaften und begutachten Gesetze. Weitere Tätigkeitsbereiche sind die Rechtsberatung der Mitglieder (insbesondere bei Arbeits- und Sozialgerichten), Öffentlichkeitsarbeit sowie die Aus- und Weiterbildung (z. B. Schulung von BetriebsrätInnen).

Nach Ansicht des Geschäftsführers von uniport gibt es bei den Interessenvertretungen zwar immer wieder Beschäftigungsmöglichkeiten. Grundsätzlich ist aber auch dieser Bereich momentan von einer zurückhaltenden Personalaufnahmepolitik geprägt.

### **RichterInnen, NotarInnen, AnwältInnen und WirtschaftstreuhandInnen**

Für eine Tätigkeit als RichterIn oder eine Karriere als NotarIn, AnwältIn oder WirtschaftstreuhandIn bedarf es nach dem Abschluss des Studiums noch einer mehrjährigen weiterführenden Ausbildung mit abschließender Fachprüfung.

AbsolventInnen, die RechtsanwältIn werden wollen, müssen aufgrund eines knapperen Angebots an freien Praxisstellen auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärterIn rechnen. Die derzeitigen Berufsaussichten sind regional unterschiedlich, in den Ballungszentren, v. a. in Wien, sind sie noch günstig, verglichen z. B. mit Teilen der Steiermark oder dem südlichen Burgenland. Generell ist mit einer zunehmenden Sättigung des Marktes und einer Zunahme der Konkurrenz zwischen RechtsanwältInnen um einzelne KlientInnen zu rechnen.

Was die Tätigkeit als NotarIn betrifft, so beträgt die derzeitige Wartezeit auf ein freierwerdendes Notariat – je nach einzelner Länderkammer unterschiedlich – zwischen 15 und 18 Jahre.

### **JuristInnen in der Privatwirtschaft**

In Wirtschaftsunternehmen bieten sich für JuristInnen Tätigkeitsschwerpunkte vor allem in den Rechts, Finanz- und Personalabteilungen. Grundsätzlich können JuristInnen in allen Arten leitender und verantwortlicher Positionen tätig sein.

In einer Rechtsabteilung erteilen die WirtschaftsjuristInnen Rechtsauskünfte, übernehmen die Vertretung der Unternehmensleitung bzw. einzelner Abteilungen gegenüber TeilhaberInnen, Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, Behörden und Verbänden sowie bei Rechtsstreitigkeiten.

In Zusammenarbeit mit oder als LeiterIn von Ein- und Verkaufsabteilungen erstellen bzw. beurteilen die JuristInnen Vertragsentwürfe und führen Vertragsverhandlungen.

Als PersonalleiterInnen verfassen sie Arbeitsverträge und beraten die MitarbeiterInnen bzw. die Betriebsleitung bei innerbetrieblichen Rechtsproblemen.

Als JuristInnen in der Geschäftsführung oder in einem Generalsekretariat obliegen ihnen die Planung und Kontrolle aller wichtigen geschäftlichen Angelegenheiten.

AbsolventInnen der Rechtswissenschaften sind in Wirtschaftsunternehmen jedoch häufig auch in Tätigkeitsbereichen beschäftigt, wo sie nicht unmittelbar mit Rechtsfragen befasst sind (vgl. oben bzw. genauer im entsprechenden Kapitel dieser Broschüre).<sup>14</sup>

## Universität

Ein relativ kleiner Teil an JusabsolventInnen ergreift eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn.

## EU-Institutionen

Grundsätzlich gibt es für JuristInnen auch die Möglichkeit bei EU-Institutionen zu arbeiten. Die Konkurrenz ist hier aber so stark, dass dieser Bereich für BerufseinsteigerInnen ohne entsprechende berufliche Erfahrungen wenig in Frage kommt.

## Übersicht der Berufe und Tätigkeiten von JuristInnen

Beruf	Tätigkeiten
RichterIn	Vorbereitung und Leitung von Straf- und Zivilprozessen; UntersuchungsrichterIn; Mitwirkung in Kommissionen
Staatsanwalt/Staatsanwältin	Staatliche Anklagebehörde; einige zivilrechtliche Angelegenheiten
Rechtsanwalt/Rechtsanwältin	Vertretung und Beratung von Privatpersonen, Firmen und juristischen Personen in Rechtsangelegenheiten
NotarIn	Öffentliche Urkundsperson; Gerichtsbeauftragte/r bei Außerstreitsachen
JuristIn in Wirtschaftsunternehmen	Rechtsabteilungen; Personalabteilungen; Ein- und Verkauf; Finanz- und Rechnungswesen
Wirtschaftsberatung	Expertisen für Unternehmen
Öffentlicher Dienst i. e. S.	Rechtskundiger Dienst in der Bundes-, Landes- und Gemeindeverwaltung. Die Tätigkeiten umfassen Erarbeitung und Begutachtung von Gesetzen und Verordnungen. Erläuterung und Durchführung der Gesetze/Verordnungen. Schulung und Ausbildung der öffentlich Bediensteten in Rechtsbelangen
JuristIn in EU-Organen	Ähnliche Tätigkeitsbereiche wie im öffentlichen Dienst
Interessenvertretungen	Ähnliche Tätigkeitsbereiche wie im öffentlichen Dienst. Daneben Rechtsberatung und Rechtshilfe für Mitglieder und Mitwirkung in Kommissionen
WirtschaftstrehänderIn (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung)	Beratung und Prüfung von Wirtschaftsunternehmen, Beratung von Privatpersonen
Personal in Forschung und Lehre (Universität)	Forschung Lehre Verwaltungstätigkeit

## Aktuelle Verteilung von JuristInnen nach Branchen und Berufen

Von den JuristInnen in Rechtsberufen im engeren Sinn sind derzeit etwa 1.900 als RichterInnen und 290 als StaatsanwältInnen tätig.<sup>15</sup> Weiters bestehen in Österreich derzeit (1.1.2006) 478 No-

<sup>14</sup> Vgl. ebenda.

<sup>15</sup> Vgl. dazu AMS-Beruflexikon online ([www.beruflexikon.at](http://www.beruflexikon.at)).

tarstellen<sup>16</sup> Mit Jahresbeginn 2006 sind 4.937 RechtsanwältInnen im österreichischen Rechtsanwaltsverzeichnis erfasst.

Nach den Ergebnissen der letzten Volkszählung 2001 gab es zu diesem Zeitpunkt 33.704 Personen mit rechtswissenschaftlichem Abschluss.

38% der Befragten gaben als Beruf „JuristIn“ an, gehen demnach einer „facheinschlägigen“ Tätigkeit nach. Am zweit- und dritthäufigsten werden mit 8,3 Prozent die Berufe Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkraft sowie mit 4,6 Prozent Produktions- und OperationsleiterIn genannt.

Was die Wirtschaftsbereiche betrifft, so arbeitet ein großer Teil der berufstätigen JuristInnen (27,1 Prozent) in der öffentlichen Verwaltung (inkl. Sozialversicherung). Ein weiterer wichtiger Wirtschaftsbereich ist mit 21,9 Prozent die Erbringung unternehmensspezifischer Dienstleistungen. 9,1 Prozent finden sich im Kredit- und Versicherungswesen, während knappe 5 Prozent im Unterrichtswesen tätig sind. Eine ähnliche Größenordnung weist mit 4,5 Prozent nur mehr die Tätigkeit bei Interessenvertretungen und Vereinen sowie mit 3 Prozent die Beschäftigung im Gesundheits-Veterinär- und Sozialwesen auf. Die übrigen Beschäftigten verteilen sich mit jeweils unter 2 Prozent auf zahlreiche andere Wirtschaftsbereiche. 10,5 Prozent waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig.

Die folgenden Tabellen zeigen die Berufe und Wirtschaftsbereiche in denen Personen mit abgeschlossenem Jusstudium tätig sind.<sup>17</sup>

#### Verteilung der JuristInnen nach Berufen

Rechtswissenschaften	Anzahl	%
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, Verwaltungsdienst	410	1,2
Leitende Bedienstete von Interessenorganisationen	129	0,4
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	1.318	3,9
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	1.148	3,4
Produktions- und Operationsleiter	1.555	4,6
Sonstige Fachbereichsleiter	852	2,5
Leiter kleiner Unternehmen	740	2,2
Juristen	12.812	38,0
Informatiker	140	0,4
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	138	0,4
Mediziner (ohne Krankenpflege)	128	0,4
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	296	0,9
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	364	1,1
Sozialpflegerische Berufe	100	0,3

<sup>16</sup> Vgl. Österreichische Notariatskammer ([www.notar.at](http://www.notar.at)) unter Service/Daten und Fakten.

<sup>17</sup> Insgesamt gibt es in Österreich mehr Personen mit abgeschlossenem Jusstudium. In der Gesamtzahl sind aber nur diejenigen Berufe und Wirtschaftsbereiche aufgenommen worden, in denen mindestens 100 Beschäftigte tätig sind.

Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättenwesen	105	0,3
Pflege- und verwandte Berufe	101	0,3
Sicherheitsbedienstete	131	0,4
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	136	0,4
Soldaten	188	0,6
Universitäts- und Hochschullehrer	745	2,2
Lehrer des Sekundarbereiches	345	1,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	180	0,5
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	2.795	8,3
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	1.059	3,1
Verwaltungsfachkräfte	983	2,9
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	221	0,7
Sonstige Büroangestellte	496	1,5
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	684	2,0
Erstmals Arbeit suchend	194	0,6
Nicht-Erwerbspersonen	3.528	10,5

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abteilung ABI

### Verteilung der JuristInnen auf wichtige Wirtschaftsbereiche

Rechtswissenschaften	Anzahl	%
Handel von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	122	0,4
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	190	0,6
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	121	0,4
Energieversorgung	210	0,6
Bauwesen	316	0,9
Kfz-Handel, Reparatur, Kfz Tankstellen	103	0,3
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	672	2,0
Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstelle), Reparatur von Gebrauchsgegenständen	571	1,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	382	1,1
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	243	0,7
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	183	0,5
Nachrichtenübermittlung	286	0,8
Kreditwesen	1.792	5,3
Versicherungswesen	1.010	3,0
Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeit	281	0,8
Realitätenwesen	727	2,2

Datenverarbeitung und Datenbanken	305	0,9
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	7.371	21,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	9.125	27,1
Unterrichtswesen	1.658	4,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	998	3,0
Interessenvertretungen, Vereine	1.519	4,5
Kultur, Sport und Unterhaltung	526	1,6
Exterritoriale Organisationen	113	0,3
Erstmals Arbeit suchend	194	0,6
Nicht-Erwerbspersonen	3.528	10,5

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnung: AMS Österreich, Abteilung ABI

### 1.3 Trends

Seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stellt sich die Arbeitsmarktlage für JuristInnen verschärft dar. Zuletzt waren Anfang April 2006 insgesamt 766 JuristInnen (davon 355 Frauen) beim AMS als arbeitslos registriert. Diese Situation ist auf bestimmte Trends am Arbeitsmarkt zurück zu führen, die sich in Österreich in letzter Zeit entwickelt haben und auf die sich AbsolventInnen entsprechend einstellen sollten:

#### **Trend 1: Restriktive Personalpolitik im öffentlichen Dienst**

Der anhaltende Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst – als Hauptabnehmer von JuristInnen – macht es für AbsolventInnen der juristischen Fakultät zunehmend schwieriger, einen ausbildungsadäquaten Job zu finden.

Das betrifft nicht nur die öffentliche Verwaltung, sondern auch Forschung und Lehre. Auch wenn der Justizbereich als kaum betroffen gilt, ist der Nachholbedarf an RichteramtswärterInnen vorerst weitgehend gedeckt. Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen bieten nur eine begrenzte Zahl an Arbeitsplätzen (ggf. Nachbesetzungen) an.

Spezialisierung in aktuell relevanten Bereichen, etwa Fragen der zwischenstaatlichen Integration in verschiedenen Rechtssegmenten, verbessern allerdings die Ausgangsposition auch in diesen Bereichen.

Zusätzliche Optionen bieten Stellen bei Organen der Europäischen Union. Auch hier ist mit starker – auch internationaler – Konkurrenz zu rechnen. Kenntnisse in den wichtigsten Bereichen des EU-Rechts sind hier Voraussetzung, Kenntnisse fremdsprachiger Rechtsterminologie jedenfalls von Nutzen. Die Bewerbungsverfahren sind sehr aufwendig und dauern einige Monate. Der Versuch sollte sich für AbsolventInnen, die bereit sind auch im Ausland tätig zu werden, trotzdem lohnen, weil EU-Erfahrung bei einer späteren Beschäftigung im öffentlichen Bereich zweifellos von Nutzen ist.

#### **Trend 2: Restriktive Einstellungspolitik privater Unternehmen – starke Konkurrenz durch AbsolventInnen anderer Studienrichtungen**

Die Rationalisierungsbemühungen großer Unternehmen sind insbesondere für JuristInnen besonders spürbar. Dazu kommt, dass JuristInnen ihre dominierende Position im Management als Uni-

versalistInnen für eine Anzahl von Führungsaufgaben in den letzten zwanzig Jahren zusehends an Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen abgeben mussten. Die Zeiten, wo JuristInnen ohne Zusatzausbildung problemlos in Bereiche wie Marketing, Volkswirtschaft etc. einsteigen konnten, scheinen endgültig vorbei. Wer eine Tätigkeit in der Wirtschaft anstrebt, braucht wirtschaftsrechtliche Spezialkenntnisse ebenso wie umfassende Managementqualifikationen. Die AbsolventInnen der WirtschaftswissenschaftlerInnen entsprechen diesen Anforderungen viel eher als AbsolventInnen der Rechtswissenschaften.

Die Erfolgchancen bessern sich, wenn junge JuristInnen mit Zusatzqualifikationen aufwarten können. Nach einer Unternehmensbefragung sind vor allem Managementwissen, Sprachkenntnisse und ggf. grenzübergreifendes Wissen in Spezialgebieten, wie etwa EU-Recht gefragt (vgl. dazu Kapitel 3.3.1).

### **Trend 3: Spezielle, externe ExpertInnenleistungen gefragt**

Durch die wachsende Neigung, spezielle ExpertInnenleistungen extern zuzukaufen, bieten sich zunehmend bessere Möglichkeiten im Bereich Rechts- und Wirtschaftsdienste.

In den klassischen Betätigungsfeldern muss freilich mit einer anstrengenden Einstiegsphase gerechnet werden. Der Weg zur Selbständigkeit (als Anwalt/Anwältin, SteuerberaterIn, WirtschaftsprüferIn, UnternehmensberaterIn usw.) ist in der Regel zeit- wie kapitalintensiv. Die Zunahme an Rechtsanwalteintragungen und an potenziellen RechtsanwaltsanwärterInnen in den letzten Jahren erschwert die erfolgreiche Etablierung zusätzlich.

### **Trend 4: Internationales und Interdisziplinäres Wissen gefragt**

Große Anwaltssozialitäten versuchen zunehmend, über grenzübergreifende Kooperationen breitere juristische Dienstleistungspakete anzubieten. Internationale Wirtschaftsprüfungskanzleien versuchen sich sehr dynamisch – über multidisziplinäre Kooperationen – zu generellen Dienstleistungsanbietern zu entwickeln. Internationale Unternehmensberatungen sind ihrerseits vielfach an grenzüberschreitenden rechtlichen Expertisen interessiert.

Das bedeutet, dass von JuristInnen in allen diesen Segmenten zunehmend Bereitschaft und Fähigkeit zum Denken in internationalen wie interdisziplinären Bereichen erwartet wird. Das Wissen über angrenzende Bereiche muss also zumindest ausreichen, um eine entsprechende Gesprächsbasis mit VertreterInnen anderer Disziplinen zu schaffen.

### **Trend 5: Grundsätzlich gute Beschäftigungschancen für JuristInnen**

Eine juristische Ausbildung bietet prinzipiell zwar weiterhin gute, in einzelnen Spezialbereichen auch ausgezeichnete Perspektiven. StudentInnen der Rechtswissenschaften sollten sich jedoch schon möglichst früh darüber im Klaren sein, welche Karriere sie anstreben und sich um entsprechende Praktika und ein entsprechendes, breites Wissensspektrum bemühen.

Wichtig ist, sich über jeweils aktuelle Spezialisierungen – derzeit beispielsweise verschiedenste Aspekte des EU-Rechts, juristische Fragen im Zusammenhang mit Umwelt, Telekommunikation und grenzüberschreitende Beratung aller Art – zu informieren und einschlägige Seminare oder Postgraduate-Ausbildungen zu absolvieren. Kenntnisse fremdsprachiger Rechtsterminologie verbessern die Chancen in vielen Segmenten beträchtlich.

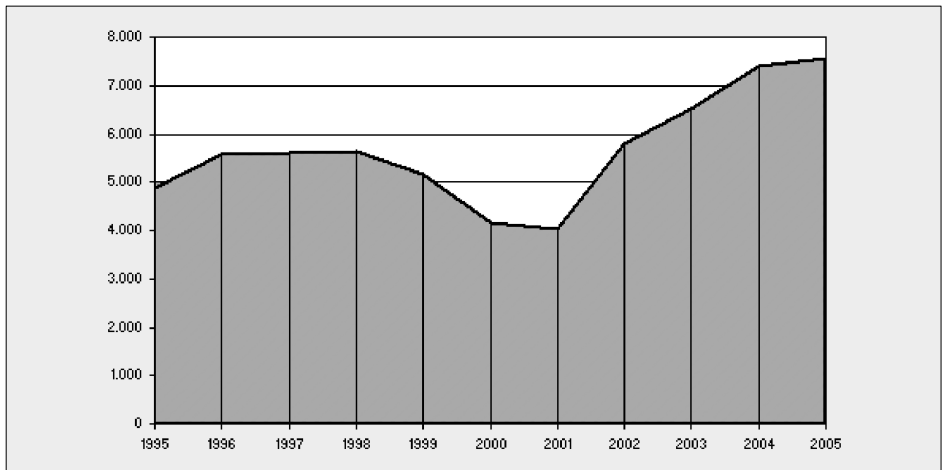


Betriebswirtschaftliches Grundwissen (der juristischen Spezialisierung angepasst) wird nicht nur in Wirtschaftsunternehmen, sondern durchaus auch in Rechtsanwaltskanzleien oder in der öffentlichen Verwaltung die Chancen verbessern (vgl. dazu Kapitel 3.3.1).

## 1.4 Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z. B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule (vgl. oben), inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.). Trotzdem ist die registrierte AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator.

### 10-Jahres-Entwicklung der Arbeitslosigkeit von UniversitätsabsolventInnen, 1995–2005 (März)



Quelle und Grafik: AMS Österreich, Abt. ABI

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im September 2006 waren über 7.400 UniversitätsabsolventInnen arbeitslos gemeldet; davon rund 3.550 Männer und 3.850 Frauen.

Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. So lag die Arbeitslosenquote von AkademikerInnen im Dezember 2006 bei 2,2%. Im Vergleich dazu lag die allgemeine Arbeitslosenrate bei 7,9%. Trotz steigender Arbeitslosigkeit auch bei den AkademikerInnen sinkt demnach das potenzielle Risiko arbeitslos zu werden mit der Höhe des Bildungsgrades.<sup>18</sup> Die folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt exemplarisch verdeutlichen:

<sup>18</sup> Vgl. Hochschulbericht 2005, Band 2, Seite 195ff.

**Arbeitslosenquote nach höchster abgeschlossener Ausbildung für Dezember 2006**

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote
Pflichtschule	19,2 %
Lehre	7,3 %
Berufsbildende Mittlere Schule	3,0 %
Berufsbildende Höhere Schule	3,6 %
Allgemeinbildende Höhere Schule	3,5 %
Uni/FH/hochschulverwandte Ausbildungen	2,2 %
<b>Gesamt (= alle Bildungsebenen)</b>	<b>7,9 %</b>

Quelle: AMS Österreich, Abt. ABI (2007): Arbeitsmarkt und Bildung – Dezember 2006

Ende September 2006 waren 801 RechtswissenschaftlerInnen beim AMS arbeitslos gemeldet (davon 377 Frauen). Dabei muss zusätzlich berücksichtigt werden, dass die Dunkelziffer statistisch nicht erfasster bzw. versteckter Arbeitslosigkeit (z. B. JungabsolventInnen auf Jobsuche) mit Sicherheit höher liegt.

Auch zukünftig gilt, dass der Abschluss eines Jus-Studiums nicht automatisch den Weg zu einer ausbildungsadäquaten Karriere bedeutet: *„Trotz neuer Aufgaben, die sich insbesondere durch die 2004 vollzogene EU-Osterweiterung und die entsprechende Ausweitung der wirtschaftlichen Aktivitäten auf diese Länder ergeben, ist nicht mit einer deutlichen Beschäftigungszunahme im Berufsfeld zu rechnen.“*<sup>19</sup>

**1.5 Neue Karriereverläufe und Flexibilität**

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit veränderten Strategien der Akteure verknüpft:

*„Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrieremodelle, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger Absolventen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.“*<sup>20</sup>

Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverant-

<sup>19</sup> Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)).

<sup>20</sup> Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u. a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern.

wortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben.

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität), wie schon erwähnt, zunehmen.

## 1.6 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten:

*„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, geregelter Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“<sup>21</sup>*

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

- die Arbeitszeit
- die Kontinuität des Arbeitseinsatzes
- den Arbeitsort sowie
- die arbeits- und sozialrechtliche Verankerung

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte „Neue Selbständige“).

Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Die Nachteile atypischer Beschäftigungsformen sind laut einer AK/ÖGB-Studie insbesondere folgende:<sup>22</sup>

- Große Arbeitszeit- und Einkommensschwankungen, tendenziell (bei Vergleich des Stundenlohns) geringeres Einkommen als bei Normalarbeitsverhältnissen.
- Wirtschaftliche Abhängigkeit: 80 Prozent der Freien DienstnehmerInnen und 63 Prozent der Neuen Selbständigen haben nur einen einzigen Auftraggeber und sind damit vom Unternehmen wirtschaftlich abhängig. Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen dann, wenn sie faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungs-

<sup>21</sup> Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzl: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

<sup>22</sup> Vgl. [www.unijobs.at](http://www.unijobs.at) unter Artikel: „Achtung: Atypische Beschäftigung bringt vor allem Nachteile“.

gebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden („Scheinselbständige“).

- Geringere soziale Absicherung (Krankheit, Arbeitslosigkeit und Pension): 70 Prozent sehen Probleme bei der sozialen Absicherung. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z. B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen jedoch insbesondere für „Scheinselbständige“ nicht zur Anwendung.

Aufgrund mangelnder Integration in den Betrieb sehen sich viele atypisch Beschäftigte auch geringeren (innerbetrieblichen) Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z. B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit stehen Motive wie die Notwendigkeit überhaupt einen Job zu haben oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.<sup>23</sup>

Für AbsolventInnen bedeutet die Tätigkeit in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses häufig auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z. B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die durch die Situation am Arbeitsmarkt beeinflusste Phase der beruflichen Festlegung bzw. Spezialisierung (sofern eine solche überhaupt stattfindet) auch für die AbsolventInnen der Rechtswissenschaften zusehends verlängert und in den ersten fünf bis zehn Jahren nach Studienabschluss erfolgt. In diesem ersten Abschnitt der Berufstätigkeit werden berufliche Erfahrungen erworben, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in der Praxis kennen gelernt und die eigenen Fähigkeiten und Interessen oftmals neu überdacht.

## 1.7 Studienwahl und Studienverhalten

### Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen.

Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. Erst danach werden auch andere Motive genannt, wie etwa: die Erweiterung des eigenen Horizonts, gute Chancen am Arbeitsmarkt oder der Zugang zum Wunschberuf.

Insbesondere im Vergleich zu denjenigen Studienberechtigten, die sich gegen die Aufnahme eines Studiums entscheiden spielt der Arbeitsmarkt eine geringere Rolle. Berufliche Sicherheit und finanzielle Unabhängigkeit sind für StudienanfängerInnen viel weniger ausschlaggebend als für diejenigen, die sich für einen anderen (Aus-)Bildungsweg entscheiden.

<sup>23</sup> Vgl. dazu im Detail: Isabella Kaupa/Christina Kien/Thomas Kreiml/Andreas Riesenfelder/Karin Steiner/Maria Weber/Petra Wetzl: Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien 2006.

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.<sup>24</sup>

### **Die Entscheidung für das „richtige“ Studium**

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend. Nach den Ergebnissen zahlreicher Untersuchungen, sind die wichtigsten Beweggründe für die Wahl eines Studienfachs intrinsische Motive („von innen heraus, um seiner selbst willen“). Zu ihnen zählen vor allem Fachinteresse, Neigung und Begabung, der Wunsch nach persönlicher Entfaltung und wissenschaftliches Interesse. Extrinsische Motive („von außen her“) beziehen sich hauptsächlich auf Ansprüche an die künftige Berufstätigkeit (z. B.: viele Berufsmöglichkeiten, selbständiges Arbeiten, sichere Berufsposition, guter Verdienst, gute Arbeitsmarktchancen).

Welche Motive bei der Studienfachwahl ausschlaggebend sind, hängt u. a. von den Fächergruppen ab. Studien zufolge spielen bei den StudienanfängerInnen in den Fächergruppen Sprach-, Kunst-, Kultur- und Naturwissenschaften intrinsische Motive eine größere Rolle, während sie beispielsweise bei den Rechtswissenschaften und Sozial- und Wirtschaftswissenschaften weniger wichtig sind. Hier sind extrinsische Motive ausschlaggebend, das Studium wird viel mehr als Mittel zum Zweck einer beruflichen Karriere gesehen und besitzt einen geringeren Eigenwert. Materielle Motive, Gratifikation und dgl. sind zumindest gleich wichtig wie das Fachinteresse. Neben der Fächergruppe spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienfachwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.<sup>25</sup>

Grundsätzlich ist es durchaus empfehlenswert, das Studium – zumindest auch – nach den persönlichen Interessen zu wählen. Wie (psychologische) Tests im Rahmen der Berufs- und Studienberatung immer wieder ergeben, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Eignung für einen bestimmten Beruf/Studium und den persönlichen Neigungen. Wer Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich Fuß fassen können. Voraussetzung dafür ist allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung, Auseinandersetzung mit bzw. Reaktion auf die realen Bedingungen am Arbeitsmarkt (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 3).

### **Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung**

Nachdem die Motivation zur Aufnahme eines Jusstudiums nicht überwiegend inhaltlich-fachlich und interessengeleitet ist, sind auch die Vorstellungen vom angestrebten Beruf wenig differenziert. Das Jusstudium vermittelt für viele eine sichere Perspektive und ein klares Berufsbild. Die meisten Studierenden konzentrieren sich auf die traditionellen Berufsfelder und sehen sich daher vorwiegend als RichterInnen und RechtsanwältInnen oder in den Personal- und Rechtsabteilungen priva-

---

<sup>24</sup> Vgl. Chris Gary/Eva Leuprecht: Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen, Wien 2003.

<sup>25</sup> Vgl. ebenda.

ter Unternehmen. Die Erwartungen von Studierenden an ihre zukünftige Beschäftigung ist bei den JuristInnen oft noch immer mit der Vorstellung eines kontinuierlichen Berufsverlaufs, hohem Einkommen und Ansehen verknüpft. Diese Erwartungen entsprechen allerdings aufgrund des Aufnahmestopps im öffentlichen Dienst und des Anstiegs der AbsolventInnenzahlen in den letzten Jahren nicht mehr der Realität. Auch Jus-AbsolventInnen müssen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg rechnen. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Karriere kann es immer wieder zu Phasen der Arbeitslosigkeit kommen. Auch Projektarbeit, die in anderen Studienrichtungen schon seit Jahren die Regel ist, ist inzwischen auch für JuristInnen relevant.

### **Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?**

Nachdem der Informationsgrad über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter Jus-Studierenden eher gering ausgeprägt ist, ist den Studierenden auch die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere. Nach Einschätzung von uniport sind 50 bis 60 Prozent während des Studiums diesbezüglich zu wenig zielorientiert. Um nicht von der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation „überrascht“ zu werden, wäre es ausreichend zwei, drei berufliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen und dahingehend gezielt aktiv zu werden. Eine Möglichkeit sind dabei studienadäquate Praktika, Auslandssemester oder die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa Sprache, IT- oder Wirtschaftskennnisse (vgl. dazu auch Kapitel 3.3).

Studierende gehen diesbezüglich noch zuwenig ziel- bzw. arbeitsmarktorientiert vor. So werden zwar Sprachaufenthalte gemacht, allerdings vorwiegend im französisch oder spanisch sprechendem Ausland. Nachgefragt werden aber ost- bzw. südosteuropäische Sprachen, wie Russisch und Kroatisch aber auch Chinesisch. Diese Sprachen sind zwar um einiges schwieriger zu erlernen, dafür bringen bereits geringe Kenntnisse einen entsprechenden Vorteil am Arbeitsmarkt.

Ähnlich ist die Situation bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika viel gezielter und studienadäquater ausgesucht bzw. absolviert werden.

Das Jusstudium bietet durch die Möglichkeit der Wahlfachkörbe bereits Spezialisierungsmöglichkeiten an (z. B. Wohnrecht, Bankenrecht, Medizinrecht). Finanz- und Europarecht sind bereits Pflichtfächer. Darüber hinaus ist eine weitere Änderung des Studienplans für JuristInnen vorgesehen, die das Studium moderner und praxisorientierter machen soll.

Wichtig ist und bleibt aber die Eigeninitiative der Studierenden, eine möglichst frühe berufliche Orientierung und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auch außerhalb der Universität.

### **Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums**

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Diese trägt zur beruflichen Orientierung bei,

verschafft einen rechtzeitigen Erwerb von beruflicher Praxis und hilft, adäquate Netzwerke zu knüpfen. Nicht immer lässt sich das jedoch so reibungslos verbinden. Viele Praktika werden unentgeltlich gemacht oder gegen eine sehr geringe Entlohnung, sodass oft noch ein Zweitjob „zum Geldverdienen“ notwendig ist. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Studierenden, die sich nur sekundär ums Geldverdienen kümmern müssen, steht ganz allgemein mehr Zeit für das Studium und den Erwerb notwendiger Zusatzqualifikationen zur Verfügung.

Ein Grund für die geringe Bereitschaft, sich über das Studium hinaus zu qualifizieren, kann daher auch in den finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen liegen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen bzw. auf die Zeit nach dem Studium zu verlagern, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Laut Universitätsbericht 2005 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist stark angestiegen. Fast 10.000 Personen besuchten im Wintersemester 2004 Universitätslehrgänge.<sup>26</sup>

### **Privat- und Familienleben**

Die schwierigere Beschäftigungssituation kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Studienzeit von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben auch der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen. Die Aufnahme eines Studiums hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.

## **1.8 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse**

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohndifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: „*Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden „qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden“.*“<sup>27</sup>

### **Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor**

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich

<sup>26</sup> Vgl. Universitätsbericht 2005, Band 1, Seite 90ff.

<sup>27</sup> Die Standard.at, Bildung & Karriere, 22.4.2004.

deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.<sup>28</sup>

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ein besonders hoher (und steigender) Frauenanteil ergibt sich dabei im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen).

*„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“<sup>29</sup>*

### Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 39%. Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

### Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

Nach wie vor sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Die Tatsache, dass Frauen in Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind, gilt für beinahe alle gesellschaftlichen Bereiche sei es in der Politik, in Beiräten und beratenden Gremien, in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft. Dazu einige Beispiele:

<b>Mitglieder des Aufsichtsrats der Telekom Austria gesamt</b>	12
Männliche Mitglieder	11
Weibliche Mitglieder	1
<b>Mitglieder des Aufsichtsrats der Voestalpine AG gesamt</b>	15
Männliche Mitglieder	15
Weibliche Mitglieder	0
<b>Mitglieder des Forschungsbeirats der WU Wien gesamt</b>	19
Männliche Mitglieder	15
Weibliche Mitglieder	4

Quelle: Grüner Frauenbericht 2004, Seite 9

<sup>28</sup> Vgl. Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 (Endbericht). Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 12.

<sup>29</sup> Peter Huber/Ulrike Huemer/Kurt Kratena/Helmut Mahringer: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010 (Endbericht). Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien 2006, Seite 13ff.



Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben, wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus. In der Gruppe der AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal lag die Frauenquote im Jahr 2005 bei 29,7%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 16,8%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunsthochschulen lag die Frauenquote hingegen bei 13,7%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.<sup>30</sup>

### **Einkommensnachteile von Frauen**

Nach wie vor liegt das Erwerbseinkommen von Frauen unter dem der Männer. Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies auf den hohen Anteil von Frauen zurückzuführen, die nicht vollzeitbeschäftigt sind. Teilzeitbeschäftigte erhalten in allen Wirtschaftsklassen einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Teilzeitbeschäftigte zumeist geringere Aufstiegschancen und eine kürzere Beschäftigungsdauer aufweisen. Eine weitere Ursache liegt in den Betreuungspflichten. Dadurch bleiben Frauen für längere Zeit dem Arbeitsmarkt fern, die sie nicht wieder aufholen können.<sup>31</sup> Ein durchgängiger Erwerbsverlauf sowie gute Qualifikationen wirken sich auf das Einkommen von Frauen allerdings positiv aus. Ein Universitätsabschluss beispielsweise erhöht die Chance einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen beträchtlich. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.

Grundsätzlich sind allerdings die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen – auch bei höherer Qualifikation – bei den Spitzenpositionen wieder deutlich höher. Dies mag daran liegen, dass Frauen einen wesentlich schwereren Zugang zu absoluten Toppositionen haben. Die geringsten Einkommensunterschiede finden sich im öffentlichen Dienst.<sup>32</sup>

#### **1.8.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen**

Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die speziell der beruflichen Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen dienen. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie soll viel mehr einen Einblick in die bestehenden Angebote ermöglichen und den Einstieg in die eigene Recherche anregen und unterstützen.

#### **Frauen-Business-Mentoring-Projekt**

Im Frauen-Business-Mentoring-Projekt des Frauenministeriums sind alle Mentoring-Initiativen und Mentoring-Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt und werden auf der Website des Business-Mentoring-Projekts vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem

<sup>30</sup> Universitätsbericht 2005 Band 1, Seite 73ff.

<sup>31</sup> Vgl. Frauenbericht der Arbeiterkammer 2005.

<sup>32</sup> Vgl. ebenda.

auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern.

Informationen: [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at) oder [www.frauen.bka.gv.at/site/5464/default.aspx](http://www.frauen.bka.gv.at/site/5464/default.aspx)

### **Berufliche Laufbahnberatung für Frauen**

Dieses Beratungsangebot unterstützt Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt. Diese Beratungsmethode orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen von Frauen und hat zum Ziel die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern.

Informationen: Verein Frauen beraten Frauen: 1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010 Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750, Ansprechpartnerin: Mag.<sup>a</sup> Bettina Zehetner, E-Mail: [verein@frauenberatenfrauen.at](mailto:verein@frauenberatenfrauen.at), Homepage: [www.frauenberatenfrauen.at](http://www.frauenberatenfrauen.at)

### **Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen**

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen:

**Internet: [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at) (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)**

#### **Wien**

Judenplatz 6, 1010 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortstarif), E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

Zudem gibt es Regionalbüros in:

#### **Innsbruck**

Leipziger Platz 2, 6020 Innsbruck, Tel.: 0512 343032, E-Mail: [ibk.gaw@bka.gv.at](mailto:ibk.gaw@bka.gv.at)

#### **Graz**

Europaplatz 12, 8020 Graz, Tel.: 0316 720590, E-Mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.gaw@bka.gv.at)

#### **Klagenfurt**

Feldkirchner Straße 4, 9020 Klagenfurt, Tel.: 0463 509110, E-Mail: [klagenfurt.gaw@bka.gv.at](mailto:klagenfurt.gaw@bka.gv.at)

#### **Linz**

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz, Tel.: 0732 783877, E-Mail: [linz.gaw@bka.gv.at](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

Dieser Arbeitskreis, der an jeder Universität eingerichtet wurde, ist mit weitgehenden Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechten in Gleichbehandlungsfragen und in Personalangelegenheiten ausgestattet. Zu den Aufgaben dieser Arbeitskreise zählt auch die Beratung und Unterstützung von Universitätsangehörigen und Universitätsorganen in Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Frauenförderung. Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

### **Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen**

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es zahlreiche finanzielle Förderungsmaßnahmen in Form von Stipendien. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)

Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at](http://www.fwf.ac.at) unter Förderprogramme

- Elise-Richter-Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn). Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): [www.fwf.ac.at](http://www.fwf.ac.at) unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften ([www.oeaw.ac.at](http://www.oeaw.ac.at)) finden sich unter „Stipendien und Preise“. Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.<sup>33</sup>

### **Frauenförderung an Universitäten**

Das Universitätsgesetz 2002 (seit 1. Jänner 2004 vollständig in Kraft) sieht erstmals einen eigenen Abschnitt vor, welcher der Gleichstellung von Männern und Frauen gewidmet ist. Demnach gibt es auch an den österreichischen Universitäten zahlreiche Einrichtungen der Frauenförderung. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- **Referat für Frauenförderung an der Universität Wien** (z. B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen)  
Informationen: [www.univie.ac.at/frauenfoerderung/massnahmen](http://www.univie.ac.at/frauenfoerderung/massnahmen)
- **Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz** (z. B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen)  
Informationen: [www.kfunigraz.ac.at/kffwww](http://www.kfunigraz.ac.at/kffwww)
- **Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien** (z.B: Frauen netz.werk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)  
Informationen: [www.meduniwien.ac.at/index.php?id=297](http://www.meduniwien.ac.at/index.php?id=297)
- **Stabsstelle für Frauenförderung an der Universität Linz** (z. B.: `karriere_links` (Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen)  
Informationen: [www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm](http://www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm)
- **Gendup an der Uni Salzburg**  
Informationen: [www.gendup.sbg.ac.at](http://www.gendup.sbg.ac.at)
- **Abteilung für Gender and Diversity in Organizations an der WU Wien**  
Informationen: [www.wu-wien.ac.at/gender](http://www.wu-wien.ac.at/gender)

### **BFC – business.frauen.center**

Das BFC hat Büros in Kärnten, der Steiermark und Wien. Das `business.frauen.center` ist ein lebendiges Netzwerk, das kompetente Fachfrauen unterstützt als Unternehmerinnen erfolgreich zu sein. Informationen: [www.bfc.at](http://www.bfc.at)

### **GZO – Gründerinnenzentrum**

Das GZO bietet Gründerinnen sowohl Raum und Infrastruktur als auch Prozessbegleitung, Weiterentwicklung, Beratung sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus kann auf ein funktionierendes Netzwerk von Frauen in allen unternehmerischen Phasen zurückgegriffen werden. Informationen: [www.gzo.at](http://www.gzo.at)

---

<sup>33</sup> Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE, siehe näheres dazu weiter unten.

## **FiW – Frau in der Wirtschaft**

FiW steht als eine österreichweite Arbeitsgemeinschaft in der Wirtschaftskammer Wien allen Frauen offen. Sie versteht sich als Kontakt- und Servicestelle für Wiener Unternehmerinnen. Informationen: [www.wko.at/fiw](http://www.wko.at/fiw) oder [www.frauinderwirtschaft.at](http://www.frauinderwirtschaft.at)

### **women-network**

Diese niederösterreichweite Initiative wendet sich an Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen oder bereits selbständig sind. Die Ziele von women-network sind folgende:

- Umfassendes Beratungsangebot für berufliche Fragen und Entscheidungen
- Begleitung und Unterstützung auf dem Weg in die Selbständigkeit
- Beratung und Förderung zur Unternehmensgründung
- Netzwerk für Erfahrungsaustausch und Kooperation untereinander
- Lobby für Interessen von Unternehmerinnen

Informationen: [www.women-network.at](http://www.women-network.at)

### **IT4her**

Die Österreichische Computergesellschaft will mit ihrer Initiative „IT4her“ Mädchen und Frauen über Ausbildungen und Berufe in der Informatik informieren und familienfreundliche Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt thematisieren. Informationen: [www.it4her.ocg.at](http://www.it4her.ocg.at)

### **Die Industrie ist weiblich**

Mit dieser Initiative der Industriellenvereinigung soll die Beteiligung von jungen Frauen an technisch orientierten Ausbildungswegen (Lehre, HTL, FH, Universität) in den nächsten 5 Jahren gesteigert werden. Informationen: [www.industriekarriere.at](http://www.industriekarriere.at)

### **Technikfrau**

Auch diese Initiative will technisches Interesse bei Frauen wecken und die Schwellenangst nehmen. Informationen: [www.technikfrau.webprofis.at](http://www.technikfrau.webprofis.at)

### **WWFF-Frauenservice**

Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Das Angebot reicht von der Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Darüber hinaus wird auch Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten angeboten. Informationen: Über die Website des Wiener Wirtschafts Förderungs Fonds (WWFF) [www.wwff.gv.at](http://www.wwff.gv.at) unter Service/Frauenservice.

### **fForte – Frauen in Forschung und Technik**

fForte ist eine Ministerienübergreifende Initiative,<sup>34</sup> die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potenzial in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden. Daher sind

<sup>34</sup> Rat für Forschung und Technologieentwicklung, BMWF, BMVIT, BMWA; zahlreiche Projekte werden auch vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Ziel 3) mitfinanziert.

sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.<sup>35</sup>

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Das BMWF konzentrieren sich dabei im Rahmen von fFORTEacademic auf die Zielgruppe der Mädchen, Frauen in Universitäten und in der wissenschaftlichen Forschung. Das BMVIT ist im Rahmen von FEMtech-fFORTE im Bereich der Chancengleichheit in Unternehmen der industriellen und außeruniversitären Forschung, sowie an den Fachhochschulen und den Technologieprogrammen des Bundes aktiv. Das BMWA ist seit 2004 im Rahmen von w-fFORTE<sup>36</sup> aktiv. Dabei geht es im Wesentlichen um die Förderung der Gründungs- und Innovationsaktivitäten von Frauen sowie eine Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in KMU. Die folgende Übersicht bietet einen Überblick über derzeit aktuelle Projekte:

<b>BMUKK/BMWF fFORTE academic</b>	<b>BMVIT FEMtech-fFORTE</b>	<b>BMWA w-forTE</b>
mut! – Mädchen und Technik	FEMtech-Karriere	Contact Point
FIT – Frauen in die Technik	FEMtech-Forschungsunternehmen	Laura Bassi Centres of Expertice
WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien	FEMtech-Fachhochschule	Knowledge Base
ditact – Women's IT Summer Studies	FEMtech-Netzwerk	w-fFORTE Technologieprogramme
fFORTE – Coachings	FEMtech-Expertinnendatenbank	w-fFORTE Experimente
DOC-fFORTE	FEMtech-Grundlagen	
IMST3 – Gender-Netzwerk	FEMtech-Technologie-Programme	
GenderIT-Forschungsprogramm		
fFORTE Fellowships		
Professorinnen x2		
excellentia		

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fFORTE initiierten Projekte kurz vorgestellt. Die vollständige Liste der Maßnahmen kann im (aktuellen) Österreichischen Forschungs- und Technologiebericht nachgelesen werden. Zusätzliche Informationen können über die Websites der beteiligten Ministerien (BMWF, BMUKK, BMVIT, BMWA) sowie über die fFORTE Website [www.fforte.at](http://www.fforte.at) bezogen werden.

<sup>35</sup> Der Hochschulbericht 2005, Seite 131 ff, bietet hier einen genaueren Einblick.

<sup>36</sup> Das „w“ steht für Wirtschaft.

## **Projekte im Rahmen von fFORTE academic:**

### **FIT – Frauen in die Technik**

Ziel dieses Programms ist es, den Anteil von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen zu erhöhen, das Berufsspektrum von Frauen bzw. Mädchen zu erweitern sowie Hilfestellung zur persönlichen und praktischen Berufsorientierung zu bieten. Zielgruppe sind Schülerinnen der 9. bis 13. Schulstufe an AHS und BHS. Dabei wird mit Universitäten, Fachhochschul-Studiengängen und technischen Kollegs an sechs Standorten (Graz, Linz, Klagenfurt, Innsbruck, Wien und Salzburg) zusammengearbeitet.

Derzeit ist FIT auf drei inhaltliche Schwerpunkte konzentriert:

- Beratung in den Schulen
- Jährliche Informations- und Schnuppertage an den Universitäten, Fachhochschul-Studiengängen und technischen Kollegs
- Aufbau eines Mentorinnennetzwerks. Dafür werden Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge als Vorbilder für Schülerinnen bzw. Studienanfängerinnen „sichtbar gemacht“.

Informationen: [www.bmukk.gv.at](http://www.bmukk.gv.at)

### **WIT – Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien**

Ziel dieses Anfang 2004 an der TU Wien ins Leben gerufenen Programms ist es, Frauen im universitären wissenschaftlich-technischen Bereich zu fördern.

Das Programm von WIT umfasst im Wesentlichen folgende drei Bereiche:

- Dissertantinnenprogramm im Bereich Internettechnologien (intensive Betreuung, Arbeiten mit Gastprofessorinnen um auch eine Einbindung in die „Scientific Community“ zu fördern etc.)
- Laufbahnunterstützende Maßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen um die Wahl eines informatiknahen Studiums anzuregen, sowie um den Verbleib an der Universität und eine wissenschaftliche Karriere zu fördern
- Kommunikation (regelmäßige Organisation von Gastvorträgen, zwecks interner Weiterbildung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit).

Informationen: TU Wien: Institut für Softwaretechnik und Interaktive Systeme, 1040 Wien, Favoritenstraße 3, 4. Stock, roter Bereich, Tel.: 01 58801-18820, E-Mail: [office@wit.tuwien.ac.at](mailto:office@wit.tuwien.ac.at)

### **ditact – Women's IT Summer Studies**

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.<sup>37</sup> Informationen: [www.ditact.ac.at/news.html](http://www.ditact.ac.at/news.html)

### **DOC-fFORTE**

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, welches die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissen-

<sup>37</sup> Vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2004, Seite 105.

schaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben. Informationen: [www.stipendien.at](http://www.stipendien.at), [www.oeaw.ac.at/stipref](http://www.oeaw.ac.at/stipref)

### **fFORTE Fellowships**

Im Rahmen dieses Programms werden betreute Auslandsaufenthalte von Dissertantinnen und Postdocs mit fächerübergreifenden Vorhaben gefördert. Dadurch soll einerseits die nationale und internationale Vernetzung österreichischer Forschung unterstützt werden. Andererseits soll die Zusammenarbeit zwischen technisch-naturwissenschaftlichen und sozial-kulturwissenschaftlichen Institutionen gefördert werden. Jährlich werden rund 10 Fellowships vergeben.<sup>38</sup> Informationen: [www.fforte.at/fellowship](http://www.fforte.at/fellowship)

### **fFORTE – Coachings**

Ziel des Coachings ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken zu fördern und die Zahl der Forscherinnen bei Projekteinreichungen in den EU-Rahmenprogrammen zu erhöhen. Zielgruppen sind Technikerinnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen mit Interesse an fächerübergreifenden Ansätzen im Bereich Technologieentwicklung. Informationen: [www.fforte.at/coachings](http://www.fforte.at/coachings)

### **Professorinnen x2**

Diese Maßnahme hat zum Ziel, die Zahl der Professorinnen an den österreichischen Universitäten im Zeitraum von 2005 bis 2010 zu verdoppeln. Sie stellt ein finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Anstellung von Frauen dar.

## **Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE:**

### **FEMtech Karriere**

Im Rahmen dieses Projekts wird die Entwicklung und Umsetzung genderrelevanter Maßnahmen in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen gefördert (z. B. besserer Zugang für Frauen zu Führungspositionen, Sensibilisierung der EntscheidungsträgerInnen, höherer Frauenanteil am Forschungspersonal). Diese Maßnahmen sollen individuell auf das jeweilige Unternehmen abgestimmt sein, wozu ein entsprechendes Beratungsangebot zur Verfügung gestellt wird.

FEMtech Karriere richtet sich an Forscherinnen, Führungskräfte und Personalverantwortliche in der industriellen Forschung, aber auch an erfahrene Forscherinnen aus dem akademischen Umfeld sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums. Informationen: [www.femtech.at/index.php?id=118](http://www.femtech.at/index.php?id=118)

### **FEMtech Forschungsunternehmen**

Dieses Projekt verfolgt grundsätzlich die gleichen Ziele wie FEMtech Karriere, richtet sich allerdings an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die mehr Frauen beschäftigen und die Rahmenbedingungen für Frauen verbessern möchten. Es richtet sich konkret an Forscherinnen in der

---

<sup>38</sup> Vgl. ebenda Seite 106.

außeruniversitären Forschung, an Führungskräfte und Personalverantwortliche in der außeruniversitären Forschung sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums. Informationen: [www.femtech.at/index.php?id=117](http://www.femtech.at/index.php?id=117)

### **FEMtech Fachhochschulen**

Die FEMtech Fachhochschulen haben zum Ziel die Attraktivität des Studienangebots an Fachhochschulen für Frauen zu erhöhen und dadurch den Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen zu erreichen. Im Rahmen eines Wettbewerbs werden die besten Konzepte zur Verbesserung der Zugangschancen von Frauen in technischen Studiengängen prämiert und gefördert.

Mit FEMtech Fachhochschulen sollen aber auch StudentInnenvertreterInnen, ProfessorInnen und AssistentInnen, VertreterInnen der sekundären und tertiären Ausbildung, BeraterInnen für Fragen der Studien- und Berufswahl und regionale WirtschaftsvertreterInnen angesprochen werden. Informationen: [www.femtech.at/index.php?id=116](http://www.femtech.at/index.php?id=116)

### **Projekte im Rahmen von w-fORTE:**

#### **w-fORTE Contact Point**

Ziel dieses Projekts ist es ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z. B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote).

Diese Leistungen können unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genutzt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: [www.w-fforte.at/4.0.html](http://www.w-fforte.at/4.0.html)

#### **w-fORTE Laura Bassi Labors**

Hierbei handelt es sich um exzellente technisch-naturwissenschaftliche Forschungseinrichtungen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen. Damit werden die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung, an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, verbessert und neue Karriereoptionen eröffnet. Informationen: [www.w-fforte.at/5.0.html](http://www.w-fforte.at/5.0.html)



## 2 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen einen Überblick zu erhalten. Diese Einrichtungen stellen Informationen zu Bildungswegen und Berufen bereit, helfen dabei, die eigenen Fähigkeiten, Interessen und Wünsche zu identifizieren, beantworten noch offene Fragen und bieten teilweise auch persönliche Beratungsgespräche an.

### 2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)<sup>39</sup> des Arbeitsmarktservice ([www.ams.at](http://www.ams.at) bzw. [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)), die an mehr als 60 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich alle Aus- und Fortbildungsinteressierten einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort finden sie eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden. Das spezielle Angebot für MaturantInnen umfasst:

- Informationen zu neuen **Berufschancen** in verschiedenen Bereichen, **Trends am Arbeitsmarkt**, **Zukunftsberufen** und Grundsätzliches über **Bildungswesen**, Arbeitswelt, soziale Sicherung sowie verschiedene internationale Institutionen.
- Über 110 **Videofilme** zu Schulen, Lehrberufen und vielen anderen Berufsbeschreibungen. Internet: [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)
- Verschiedenste **Broschüren** des Arbeitsmarktservice (z. B.: „Jobchancen Studium“), vieler Kursinstitute sowie anderer Institute (z. B.: Beratungsstellen), die auch per E-Mail angefordert werden können. Der Berufsinfokatalog gibt einen Überblick über alle zur Verfügung stehenden Info-Broschüren, berufskundliche Videos, Info-Mappen oder Berufs-Info-Programme, die Sie in den BerufsInfoZentren erhalten. Einige davon sind auch zum Downloaden. Internet: [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)
- Den **Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST)**, den Interessierte zu den Öffnungszeiten in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS ohne Voranmeldung durchführen können (s. u.).
- Den Selbstbedienungscomputer „**Samsomat**“: Samsomat beinhaltet eine Übersicht über freie Arbeitsstellen im Inland und in ganz Europa, sowie Informationen für ausländische MitbürgerInnen und Informationen über Leistungsangelegenheiten. Darüber hinaus können Arbeitssuchende in den AMS-Stellen die vorhandenen PCs nutzen und von dort aus Bewerbungen verschicken.
- Jedes BIZ bietet **spezielle Veranstaltungen**, um auf die regional oft unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen zu können. Beispiele für solche „BIZ-Spezials“ sind etwa:
  - die **BerufsInformations-Nachmittage** zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“ „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.

<sup>39</sup> Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

- Trainings, bei denen externe Fachleute einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungstraining“ vermitteln.  
Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen zu informieren. Telefonnummern und Adressen finden sich im Internet ([www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo), siehe auch Info-Leiste unten).
- Das **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: [www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In zirka 15 Minuten beantworten Interessierte 75 Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Internet: [www.berufskompass.at](http://www.berufskompass.at)
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an unterschiedlichen Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen in ganz Österreich. Internet: [www.weiterbildungsdatenbank.at](http://www.weiterbildungsdatenbank.at)
- Das **AMS-Berufslexikon online** enthält wichtige Informationen zu den Themen „Berufsentcheidung“ und „Ausbildung“. Es beinhaltet derzeit rund 2.000 Berufe, die nach Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank **Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums** von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika. Internet: [www.berufslexikon.at](http://www.berufslexikon.at)
- **Your Choice**: Das Informationssystem Your Choice informiert in aktueller, vollständiger und vergleichbarer Form über rund 3.000 Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie 1.800 Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: [www.yourchoiceinfo.at](http://www.yourchoiceinfo.at)

Die Adressen der einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang. Internet (alle Standorte): [www.ams.at](http://www.ams.at) (Berufsinfo & Weiterbildung/BerufsInfoZentren/Standorte), dort finden sich auch die jeweiligen Öffnungszeiten

## 2.2 AK – Bildungsberatung und Berufsinformation

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) bietet in den einzelnen Bundesländern im Rahmen ihrer jeweiligen AK-Landesorganisationen unterschiedliche Beratungsangebote im Bildungsbereich an; nähere Infos über die jeweiligen Bundesländerangebote sind auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“) enthalten. In einigen Bundesländern gibt es auch die Möglichkeit, persönliche Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen. Diese können entweder telefonisch oder gegebenenfalls nach Terminabsprache auch persönlich abgewickelt werden.

**AK Zentrale**

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165-0

Internet: [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) (Verweise auf alle AK-Landesorganisationen in den Bundesländern)

## 2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

Das BIWI ([www.biwi.at](http://www.biwi.at)) ist eine Serviceeinrichtung der Wiener Wirtschaftskammer, dessen Aufgabe es ist, Menschen, die vor einer Berufs- oder Ausbildungsentscheidung stehen, zu unterstützen. Für all jene, die eine Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung treffen wollen und sich über die geeignete Richtung noch nicht im Klaren sind oder ihre Interessen und Begabungen herausfinden möchten, oder aber einfach nur die Berufswelt praxisnah kennen lernen möchten, stellt das BIWI eine geeignete Anlaufstelle dar.

Das BIWI-Informationsangebot umfasst folgende Serviceleistungen:

- **Beratung:** Das BIWI bietet das begleitete Selbstbedienen der vorhandenen Medien auf Wunsch in Verbindung mit einem individuell angepassten Informationsgespräch mit einer/m BIWI-BeraterIn (ohne Voranmeldung) an. Darüber hinaus können Beratungsgespräche durch die BerufsberaterInnen des BIWI individuell vereinbart werden.
- **BerufsinformationsComputer (BIC):** Mit dem BIC, kann ein individuelles Interessensprofil erstellt werden, und es können spezielle Informationen zu den gewünschten Berufen oder Ausbildungswegen eingeholt werden. Der BIC stellt Wiener Ausbildungsbetriebe vor, beinhaltet eine Liste aller Berufe und Berufsgruppen, aller Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten.
- **Berufskundeordner:** Die etwa 300 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Berufskundevidothek:** Etwa 900 Filme ermöglichen, praxisnahe Eindrücke über Berufe zu bekommen.
- **Eignungstests:** Durch spezielle Eignungstest kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Dazu werden fünf Testverfahren, „Handwerkliches Eignungsverfahren“, „Kaufmännisches Eignungsverfahren“, „Technisches Eignungsverfahren“, „Start Up Check“ (der Sparte Gewerbe) und „Allgemeines Orientierungsverfahren“ verwendet. Letzteres beinhaltet keine berufsbezogene Testrichtung, sondern ein möglichst allgemein gehaltenes Testspektrum. Vor diesen Eignungstest kann ein „Interessenprofil“ erstellt werden, welches einem hilft, die eigenen Interessen klar zu formulieren. Darüber hinaus kann ein „Eigenschaftsprofil“ gemacht werden, um herauszufinden was einem im Berufsleben wichtig ist.
- **Berufskundliche Veranstaltungen:** Bei speziell organisierten berufskundlichen Veranstaltungen wird mehrmals pro Jahr eine Branche jeweils zirka eine Woche lang präsentiert. Dabei stellen VertreterInnen aus der Wirtschaft im Rahmen von „lebenden Werkstätten“ ihren Berufsbereich vor.

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage [www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at) erreichbar.

**BIWI**

1180 Wien, Währinger Gürtel 97, Tel.: 01 51450-6518, E-Mail: [mailbox@biwi.at](mailto:mailbox@biwi.at), [www.biwi.at](http://www.biwi.at)  
 Öffnungszeiten: Mo. und Fr. 9–12.30, Di. und Mi. 9–16, Do. 13.30–18

## 2.4 Psychologische StudentInnenberatung

Die Psychologische StudentInnenberatung bietet kostenlos Beratung und Coaching für Studierende an. Sie hilft bei Wahl und Beginn bzw. Wechsel des Studiums, unterstützt bei der Persönlichkeitsentwicklung und berät bei studentischen Problemen. Als Unterstützung für Laufbahnentscheidungen werden mit Hilfe von speziell zusammengestellten Tests und Fragebögen Interessen, Motive, fachliche und persönliche Fähigkeiten sowie Ressourcen genauer untersucht. In einem Nachgespräch und weiteren Coaching-Gesprächen können die Aussagemöglichkeiten der Testergebnisse, die persönlichen Schlussfolgerungen und die weiteren Umsetzungsgespräche gemeinsam besprochen werden. Mit Ausnahme von Erst- und Einzelgesprächen während der Öffnungszeiten ist eine Anmeldung notwendig.

### **Psychologische Beratungsstelle Wien**

1080 Wien, Lederergasse 35, 4.Stock, Tel.: 01 4023091  
 E-Mail: [psychologische.studentenberatung@univie.ac.at](mailto:psychologische.studentenberatung@univie.ac.at), Internet: [www.studentenberatung.at](http://www.studentenberatung.at)  
 Öffnungszeiten: Mo., Mi., Do., Fr. 9–12 und 13–15, Di. 12–15

### **Psychologische Beratungsstelle Linz**

4020 Linz, Altenbergerstraße 69, Tel.: 0732 246853-10, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen:  
 Telefonseelsorge: 0732 1770-0, Kriseninterventionszentrum 0732 2177  
 E-Mail: [psychol.studber@jku.at](mailto:psychol.studber@jku.at), Internet: [www.studentenberatung.at/linz](http://www.studentenberatung.at/linz)  
 Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 9–12 und 13–15

### **Psychologische Beratungsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1, Tel.: 0662 8044-6500, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen:  
 Telefonseelsorge: 142, ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351  
 E-Mail: [psb@sbg.ac.at](mailto:psb@sbg.ac.at), Internet: [www.studentenberatung.at/salzburg](http://www.studentenberatung.at/salzburg)  
 Öffnungszeiten: Mo., Di., Do., Fr. 9–12

### **Psychologische Beratungsstelle Graz**

8010 Graz, Katzianergasse 7/3, Tel.: 0316 814748  
 E-Mail: [psych.ber@uni-graz.at](mailto:psych.ber@uni-graz.at), Internet: [www.studentenberatung.at/graz](http://www.studentenberatung.at/graz)  
 Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 8–16

### **Psychologische Beratungsstelle Innsbruck**

6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3, Tel.: 0512 507-8491  
 E-Mail: [Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at](mailto:Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at), Internet: [www.studentenberatung.at/Innsbruck](http://www.studentenberatung.at/Innsbruck)  
 Öffnungszeiten: Mo. und Di. 13–15, Do. und Fr. 10–12

### **Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt**

9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66, Tel.: 0463 23482, außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen:  
 Telefonseelsorge: 0463 1770, psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007  
 E-Mail: [psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at](mailto:psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at)  
 Öffnungszeiten: Mo.–Fr. 8.30–12 und 13–16

## 2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Bera-

tungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter [www.wifiwien.at](http://www.wifiwien.at) zu finden.

**WIFI**

1180 Wien, Währinger Gürtel 97

Tel.: 01 47677-523 (Kurzinfor zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo.–Fr. 8.30–15)

E-Mail: [Bildungsberatung@wifiwien.at](mailto:Bildungsberatung@wifiwien.at), [www.wifiwien.at/bildungsberatung](http://www.wifiwien.at/bildungsberatung)

## 2.6 Placement und Career Services

Placement und Career Services haben an Hochschulen im angloamerikanischen und skandinavischen Raum eine lange Tradition und bilden seit geraumer Zeit auch an österreichischen Universitäten den Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen. Neben den Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Potenzialanalysen, Karriere-Coaching, Bewerbungstrainings, vereinzelt auch Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen geboten. Beispiele für Einrichtungen an den österreichischen Universitäten bzw. in deren Nahbereich sind:

- Career Center an der Universität Wien: [www.uniport.at](http://www.uniport.at)
- ZEPRA am Juridicum Wien: [www.univie.ac.at/zepra](http://www.univie.ac.at/zepra)
- Career Center an der BOKU Wien: [alumni.boku.ac.at](http://alumni.boku.ac.at)
- Career Center an der TU Wien: [www.tucareer.com](http://www.tucareer.com)
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: [www.zbp.at](http://www.zbp.at)
- FORUM Studium & Beruf an der Universität Linz: [www.jku.at/stuberuf](http://www.jku.at/stuberuf)
- Career Center an der Universität Graz: [www.uni-graz.at/careercenter](http://www.uni-graz.at/careercenter)
- Jungakademikerservice für die Universität Graz und die TU Graz: [www.jas-graz.at](http://www.jas-graz.at)
- Career Center an der FH Joanneum Graz: [www.fh-joanneum.at/ca/bq/eyg](http://www.fh-joanneum.at/ca/bq/eyg)
- BILDUNGSCENTER – akademiker BILDUNG steiermark: [www.bic.cc](http://www.bic.cc)
- Jobservice der Universität Klagenfurt: [jobservice.uni-klu.ac.at](http://jobservice.uni-klu.ac.at)
- Career Center an der Universität Innsbruck: [www.uibk.ac.at/alumni/career\\_center](http://www.uibk.ac.at/alumni/career_center)
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: [www.sowi-holding.at](http://www.sowi-holding.at)

Für Jus StudentInnen bzw. AbsolventInnen ist insbesondere der Verein zepra interessant. Der Verein bietet sowohl Jus Studierenden und AbsolventInnen als auch Unternehmen folgende Leistungen an:

- Jus alumni ist ein berufsübergreifendes Netzwerk, welches allen Jus AbsolventInnen die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit JuristInnen aus sämtlichen Berufsgruppen bietet. Im Jobcorner finden sich aktuelle Stellenangebote für JuristInnen. Auch Unternehmen, die JuristInnen suchen, können sich an die jus alumni Plattform wenden. Nähere Informationen sowie das Beitrittsformular finden Sie auf der Homepage [www.jus-alumni.at](http://www.jus-alumni.at).

- Zweimal jährlich wird von zepra das Karrieremagazin future herausgegeben. Das Magazin mit dem Schwerpunkt internationale Karriere und Internet versteht sich als praxisorientierter Ratgeber für StudentInnen, AbsolventInnen, sowie junge BerufseinsteigerInnen. Neben Bewerbungs- und Ausbildungstipps finden sich darin beispielsweise Informationen über Karrieremessen, den Stellenmarkt, Möglichkeiten der Weiterbildung etc. Unternehmen haben die Möglichkeit der Präsentation in Form von Inseraten oder redaktionellen Beiträgen.
- In regelmäßigen Abständen organisiert zepra Veranstaltungen, wie etwa zuletzt zum Thema „Marktgerechte Juristenausbildung“.

## 2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

BeSt, die größte Bildungsmesse Österreichs, bietet bei freiem Eintritt alle Informationen zum Thema Beruf, Studium und Weiterbildung. Die Messe versteht sich als „Informationsbörse“ und erste Anlaufstelle für alle Ratsuchenden. MaturantInnen und Studierende können sich gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern informieren. Veranstalter der BeSt sind das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung ([www.bmwf.gv.at](http://www.bmwf.gv.at)), das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur ([www.bmukk.gv.at](http://www.bmukk.gv.at)) und das AMS Österreich ([www.ams.at](http://www.ams.at)). Die BeSt findet in Wien jährlich im März und im Zwei-Jahres-Rhythmus alternierend eine in Graz oder Klagenfurt sowie eine in Innsbruck oder Salzburg statt, d. h. pro Messezyklus (Studienjahr) werden drei Messen abgehalten (2 Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeSt parallel mit der Berufsinformationsmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als „BeSt International“ firmiert. Dieses Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland. Informationen: [www.bestinfo.at](http://www.bestinfo.at)

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete zBp-Wirtschaftsmesse, die sich mit rund 130 Ausstellern bereits als eine der größten Recruitingveranstaltungen für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat. Sie findet jährlich am zweiten Donnerstag im November statt. Informationen: [www.zbp.at](http://www.zbp.at)

Im Bereich Technik und Ingenieurwesen bietet sich vor allem die IASTE Firmenmesse an. Diese ist laut Eigenbeschreibung das größte Karriereforum für TechnikerInnen in Österreich. Bereits seit über 15 Jahren wird die Firmenmesse, so der Markenname, von IASTE ([www.iaste.at](http://www.iaste.at)) an der TU Wien erfolgreich abgehalten. Informationen: [www.firmenmesse.at](http://www.firmenmesse.at)

Im Mai 2006 wurde vom Career Center der Universität Wien, Uniport, gemeinsam mit der Studienrichtungsververtretung (I)BW am Betriebswirtschaftlichen Zentrum Wien zum dritten Mal die BWZ-SUCCESS veranstaltet. Auf der BWZ-SUCCESS können sich Studierende und AbsolventInnen direkt bei Personalverantwortlichen und Human Resources ManagerInnen diverser Unternehmen nach Karrierechancen und Berufsperspektiven erkundigen. Informationen: [www.uniport.at](http://www.uniport.at)

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die Connect-Jobmesse an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können. Informationen: [www.uni.klu.ac.at](http://www.uni.klu.ac.at)

Bildungs- und Berufsinformationstage der AK Wien: Die Bildungs- und Informationstage der AK Wien sollen Jugendlichen bei der beruflichen Weiterbildungsorientierung helfen. Die Messe findet jährlich im Herbst statt. Informationen: [www.L14.at](http://www.L14.at)

Termine von weiteren Berufsinformationsmessen können unter anderem beim AMS Österreich beziehungsweise für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS-Geschäftsstellen der Bundesländer angefragt werden.

**Tipp:** Den BesucherInnen von Studien- und Berufsinformationsmessen wird empfohlen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wichtig ist, aktiv zu sein und auf die Unternehmen zuzugehen anstatt darauf zu warten angesprochen zu werden. Da der/die FirmenvertreterIn an einem Messestand außer dem ersten Eindruck, den der/die InteressentIn macht, nichts weiteres von der Person weiß, ist es notwendig sich in möglichst kurzer Zeit interessant zu präsentieren.

### 3 Karriereplanung und Bewerben

Die Berufswahl ist eine wichtige Entscheidung. Sie legt die Möglichkeiten und Grenzen der Zukunft fest. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die späteren Chancen am Arbeitsmarkt und damit der zukünftigen Lebensgestaltung.

Dem Beruf kommt nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern weitgehende lebensformende Einflussnahme. Dies zeigt sich vor allem in zeitlicher Hinsicht, nachdem die Arbeitszeit einen erheblichen Teil der Lebenszeit der Menschen in der westlichen Welt in Anspruch nimmt. Neben ökonomischen Bedürfnissen befriedigt Arbeit auch Identitäts-, Sinnstiftungs- und Kontaktbedürfnisse. Die Zufriedenheit mit der gewählten Arbeit hängt von den individuellen Interessen und Eignungen, aber auch von den Arbeitsbedingungen und Berufsanforderungen ab.

*„1. Bewusst machen der eigenen Situation, 2. Erarbeiten eines Stärken-/Schwächenprofils, 3. Erstellen eines Zielkataloges, 4. Ausnützen des Beziehungsnetzes, 5. Präzise Umsetzung.*

*Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!“* (Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever)

Die Vielfalt an bildungs- und beschäftigungspolitischen, wirtschaftlichen, sozialen und technischen Entwicklungen sowie die zunehmende Internationalisierung führen dazu, dass die Entscheidung für eine Handlungsoption – unter vielen – immer schwerer fällt. Die Unsicherheit darüber, ob mit einer bestimmten Handlung (z. B. Berufsentscheidung) ein bestimmtes gewünschtes Ereignis eintritt (erwartbares Ergebnis der Handlung, z. B. Beschäftigung), wird angesichts der Globalisierung immer größer.

Dergestalt sind möglichst vielseitige Informationen über berufliche Möglichkeiten sowie über etwaige künftige Entwicklungen und Chancen in den diversen Berufssparten und den daraus resultierenden Anforderungen wesentliche Voraussetzungen, um zu einer fundierten Entscheidung zu kommen. Darüber hinaus ist eine kritische Selbsteinschätzung ein wichtiger Aspekt, um eine bewusste und rationale Berufsentscheidung treffen zu können.

In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinander zu setzen, bildet die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-)Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit der Frage, wer man ist, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder positiv erlebt wurden, stellt die Basis für einen erfolgreichen Berufsorientierungsprozess dar. Nur wer weiß, woher er kommt, wer er ist, ist auch in der Lage, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

#### 3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

*„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ‚Trendberufe‘ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen, die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“* (Matthias Horx)



Berufsentscheidungen stützen sich in erster Linie auf die Kenntnis der vermuteten Fähigkeiten für einen Beruf und der damit einhergehenden Interessen. Das Begehren, in eine bestimmte Berufsrichtung zu gehen, das Bedürfnis, einen gezielten Kurs einzuschlagen, wird insbesondere von individuellen Interessen und Fähigkeiten getragen.

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben. Der strategische Einsatz seiner Ressourcen setzt aber voraus, dass man sich dieser bewusst ist. Nur wer seine/ihre eigenen Ressourcen ausreichend kennt, ist auch in der Lage, bestimmte Wege aktiv einzuschlagen und Berufsziele erfolgreich anzuvisieren.

Für eine berufliche Orientierung ist es wichtig, die eigenen Wünsche und Ziele aber auch die eigenen Stärken zu kennen. Die Reflexion der Stärken dient nicht nur der Überprüfung, ob die Zielvorstellung realistisch ist, sondern auch dazu, diese in Folge bewusst bei der Erreichung des Zieles einzusetzen. Fragt man Menschen nach ihren Fähigkeiten und Stärken, so sind sie häufig fixiert auf Aspekte, die sich direkt oder unmittelbar als Stärken vorzeigen lassen. Sie vergessen nicht selten, wie viel sie im Leben bereits gemacht und erfahren haben, was sie als indirektes Grundmaterial nutzen könnten, um daraus sozusagen Stärken zweiter Hand abzuleiten.

**Tipp:** Bitten Sie FreundInnen und Bekannte um Feedback zu ihren Fähigkeiten und Stärken! Die eigene Wahrnehmung ist nicht objektiv, sie hilft uns die Dinge in dem Licht zu sehen, wie wir sie gerne sehen möchten. Deshalb ist es wichtig, das eigene Selbstbild mit Rückmeldungen aus der Umwelt zu vergleichen. Was andere Personen im Fremdbild mitteilen, ist ebenso wenig objektiv, da es immer von der Perspektive dessen abhängt, der sich etwas anschaut. Niemand ist genau so, wie andere ihn/sie sehen – genauso wenig aber auch so, wie er/sie sich selbst sieht. Überlegt werden sollte allerdings, wie man mit überraschenden Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild umgehen will.

### **Persönliche Checkliste**

In einer Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild bei der Einschätzung der eigenen Stärken und Entwicklungsfelder können etwaige „Unstimmigkeiten“ identifiziert werden. Nachfolgende Übung dient dazu, eine solche Gegenüberstellung vorzunehmen. Folgende Fragen sollten Sie sich und Ihren FreundInnen und Bekannten dabei stellen.

#### **Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil**

<b>Fragestellung</b>	<b>Selbsteinschätzung</b>	<b>Fremdeinschätzung</b>
Welche besonderen Fähigkeiten besitze ich?		
Was beherrsche ich wirklich gut?		
Welche Tätigkeiten bereiten mir Schwierigkeiten?		
Auf welchen Gebieten muss ich noch an mir arbeiten?		
Welcher Berufsbereich ist nichts für mich?		

## Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

**AMS – Allgemeiner Interessens-Struktur-Test (AIST):** Der in den USA von Dr. Holland entwickelte und in Österreich von Prof. Bergmann und Prof. Eder an der Universität Linz adaptierte AIST kann von InteressentInnen in den BerufsInfoZentren des AMS während der Öffnungszeiten ohne Voranmeldung am PC bearbeitet werden. Die Ergebnisse des Tests zeigen, welche Interessen beziehungsweise ob jemand einen oder mehrere Interessenschwerpunkte hat, wobei die Dimensionen praktisch-technisch, intellektuell-forschend, künstlerisch-sprachlich, sozial, unternehmerisch und ordnend-verwaltend erfasst werden. Der AIST umfasst 60 Fragen (jeweils 10 Fragen pro Dimension) und dauert etwa 10 Minuten. Die Ergebnisse des Tests werden auf Wunsch mit der/dem InteressentIn besprochen, und es werden Informationen über mögliche Ausbildungswege, die für die/den jeweilige/n KlientIn in Frage kommen, angeboten.

**AMS-Berufskompass:** Der Berufskompass ([www.berufskompass.at](http://www.berufskompass.at)) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In zirka 15 Minuten werden 75 Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern.

**Berufsinformations-Computer (BIC):** Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom IBW im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages [www.bic.at](http://www.bic.at), [www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at), [www.biwi.at](http://www.biwi.at) oder [www.wko.at](http://www.wko.at) erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 5 (gar nicht zutreffend) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei die/der Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller Fragen des Interessensprofils dauert ca. 20 Minuten.

**Potenzialanalyse des WIFI:** Im Rahmen der „Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen“ des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten ([www.wifiwien.at/bibernet](http://www.wifiwien.at/bibernet)). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen beruflichen Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das zirka 45 Minuten dauert. Danach folgt eine Testtermin, der zirka 4 Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von zirka 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse belaufen sich auf 190 Euro.

**Berufsdiagnostik Austria:** ([www.berufsdagnostik.at](http://www.berufsdagnostik.at)) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg durch gemeinsames Erkennen und Erforschen von Stärken, Fähigkeiten und Einzigartigkeit – bezogen auf die Arbeitswelt und Berufsanforderungen. Viele unterschiedliche Tests u. a. zu Leistungs- und Lernfähigkeit, Persönlichkeitsstruktur, Belastungsfähigkeit, sozialer Kompetenz sowie Potenzialanalysen. Die Dauer wird individuell nach Vereinbarung bestimmt. Kosten auf Anfrage.

**Schul- und Ausbildungsberatung:** ([www.ausbildungsberatung.at](http://www.ausbildungsberatung.at)) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite einen Test an, bei dem die Probanden ihre Neigungen zu Technik, Kommunikation, Naturwissenschaften oder anderen Bereichen feststellen

können. Des Weiteren können sich die Testpersonen ansehen, welche Ausbildung an einer Universität, Fachhochschule oder anderen Einrichtung den Interessen entsprechend in Frage kommt. Das erstellte Interessensprofil hilft vor allem jungen Menschen, sich zu orientieren, für welche Berufsgruppen man sich interessiert. Die Beantwortung der Fragen dauert 20 Minuten.

### 3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

Die Reflexion darüber, welcher Beruf anvisiert werden soll und was dafür getan werden muss, um diesen zu erlangen, stellt die Voraussetzung dafür dar, zielgerichtet handeln zu können. Aus diesem Grund ist die Kenntnis der am Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen notwendig, um abwägen zu können, inwiefern die eigenen Potenziale und Kompetenzen mit den am Arbeitsmarkt existierenden Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

Die Broschüren des AMS geben einen hilfreichen Überblick über Arbeitsmarktprognosen und Beschäftigungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder.

Das AMS-Qualifikations-Barometer zeigt, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen derzeit gepunktet werden kann. Hier sind neben Berufsbeschreibungen auch Auflistungen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends zu finden. Dabei werden sowohl regionale Besonderheiten berücksichtigt als auch Trendaussagen auf Ebene der Berufe wiedergegeben. AMS-Qualifikations-Barometer: [www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)

Durch die Analyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen im In- und Ausland, von Jobbörsen im Internet<sup>40</sup>, von Geschäftsberichten, von Unternehmenshomepages, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u. a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

Eine sehr gute Möglichkeit sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren, bieten Studien- und Berufsinformationsmessen (siehe dazu auch das entsprechende Kapitel in dieser Broschüre) sowie Placement und Career-Services (siehe dazu auch das entsprechende Kapitel in dieser Broschüre).

**Tip:** Die Berufswahl sollte nicht allein von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprognosen abhängig gemacht werden. Sicher ist es so, dass man Berufsbereiche nennen kann, die gute Entwicklungschancen vorhersagen, und solche, bei denen Skepsis angebracht ist, aber immer ist es der Mensch selbst, der mit der konkreten Situation umgehen wird müssen. Selbst in noch so vielversprechenden Professionen ist es nicht selbstverständlich, die Karriereleiter zu erklimmen, und auch noch so „schlechte“ Berufsentscheidungen führen nicht automatisch in die Leere. Generell gilt: Behalten Sie die Arbeitsmarktprognosen ruhig im Auge; sie können, wenn Sie sich weitgehend sicher sind, als zusätzliche Entscheidungshilfe dienen. Nicht weniger, aber auch nicht mehr.

### 3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

*„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“ (Ulrich Beck)*

---

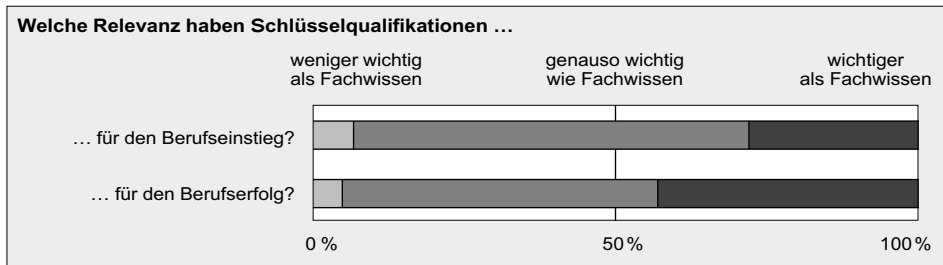
<sup>40</sup> Siehe Kapitel 7.

### 3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen:

In einer aktuellen AMS-Umfrage gaben 40 % der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39 % achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.<sup>41</sup>

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“<sup>42</sup>



Quelle: www.sq21.de

Ein häufiges Problem Arbeitssuchender ist das Unvermögen, die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen).

Bezüglich der Schlüsselqualifikationen wurden im Vorfeld der UNESCO-Weltkonferenz zum Thema „Higher Education“ etwa folgende Forderungen des globalen Arbeitsmarktes zusammengetragen:

- Fähigkeit zur Teamarbeit (insbesondere auch in der Überwindung stereotyper Geschlechterrollen)
- Zielbewusstsein, Kreativität, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit
- gute sprachliche und schriftliche Ausdrucksweise
- Selbstdisziplin und Arbeitsmoral
- Fähigkeit, Aufgabenstellungen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten
- Bewusstsein für die Notwendigkeit zur ständigen Weiterbildung

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z. B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z. B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, Koordinieren und Organisieren, Verhandeln, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z. B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Vgl. TOP Gewinn – Das Magazin für Geld und Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

<sup>42</sup> Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS, in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 38ff.

<sup>43</sup> Gayk, F. (2005). SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

Zur zielführenden Durchführung von Forschungsprojekten werden zunehmend Kenntnisse aus dem Bereich des Projektmanagements erforderlich, zudem Know-how im Bereich Akquisition und Fundraising zur finanziellen Absicherung der Forschungseinrichtungen und Projekte. Steigender Qualifikationsbedarf ergibt sich in den Bereichen Recherche (z. B. Internetrecherche, Nutzung von Onlinekatalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

Flexibilität ist sowohl aus inhaltlichen als auch aus organisatorischen Gründen notwendig: Einerseits sollen MitarbeiterInnen ein breites Themenspektrum wissenschaftlich bearbeiten können, andererseits sind sie vermehrt gefordert, auch atypische Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Geringere Chancen, in Wissenschaft und Forschung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sowie befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Flexibilität, aber auch Frustrationstoleranz.

### **Wichtige Zusatz- und Schlüsselqualifikationen für JuristInnen**

Damit eine juristische Ausbildung weiterhin eine gute Perspektive bietet, sollten sich StudentInnen der Rechtswissenschaften einerseits schon möglichst früh darüber im Klaren sein, welche Karriere sie anstreben und sich andererseits um entsprechende, ausbildungsadäquate Praktika bemühen.

Mit dem anhaltenden Trend in Richtung Großkanzleien steigt auch der Bedarf an Spezialkenntnissen auf bestimmten Rechtsgebieten. Networking und zielorientiertes Arbeiten kooperierender SpezialistInnen werden vermehrt verlangt. Aber auch kleinere Kanzleien können sich durch juristische Spezialisierungen behaupten. An aktuellen Spezialisierungen sind derzeit beispielsweise fundierte Kenntnisse im Europarecht, Wissen über Übergangs- und Harmonisierungsbestimmungen, sowie Kenntnisse über nationale Gesetzgebung und Rechtsauslegung in den neuen Mitgliedsländern stark nachgefragt. Gefragt sind JuristInnen auch im Wirtschafts-, Steuer- und Finanzrecht sowie im Arbeits- und Insolvenzrecht. Juristische Fragen im Zusammenhang mit Umwelt- und Medizinrecht, Telekommunikation und grenzüberschreitende Beratung aller Art stellen ebenfalls gute Spezialisierungsmöglichkeiten dar.<sup>44</sup>

*„Interkulturelle Kompetenz sowie Fremdsprachenkenntnisse, und hier v. a. verhandlungssicheres Englisch, sind unbedingt notwendig, Auslands- und Praktikumserfahrung wichtige Zusatzqualifikationen. Aufgrund der weiter zunehmenden wirtschaftlichen Aktivitäten österreichischer Unternehmen in Mittel- und Osteuropa, und hier speziell in den neuen EU-Mitgliedstaaten, werden Kenntnisse osteuropäischer Sprachen zunehmend wichtiger.“<sup>45</sup>*

Der Geschäftsführer von uniport empfiehlt, sich bei den Sprachen (und den entsprechenden Auslandsaufenthalten) auf weniger gängige Kenntnisse zu spezialisieren. Auch wenn Kroatisch (und andere südosteuropäische Sprachen), Russisch oder Chinesisch schwierig zu erlernen sind, so bieten sie doch einen wesentlicheren Vorteil am Arbeitsmarkt als etwa Französisch oder Spanisch.

Immer häufiger wird auch Mediation als Zusatzausbildung gefragt, die als Konfliktlösungsmodell im Familienrecht, aber auch im Wirtschaftsrecht sowie in Zivilrechtssachen eingesetzt wird.

Obwohl die fachlichen Kompetenzen von RechtswissenschaftlerInnen in wirtschaftlichen Unternehmen nach wie vor sehr gefragt sind, sind wirtschaftliches Denken, betriebswirtschaftliches

---

<sup>44</sup> Zur Aus- und Weiterbildung in internationalen Rechts- und Wirtschaftsfragen bieten sich verschiedene Postgraduate-Lehrgänge an, die zum Teil alternativ in Vollzeit oder in berufs begleitender Variante absolviert werden können (vgl. dazu Kapitel 4).

<sup>45</sup> Vgl. AMS-Qualifikations-Barometer ([www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)), dort finden sich detaillierte Informationen zu Qualifikationstrends verschiedenster Berufsgruppen.

Grundwissen (der juristischen Spezialisierung angepasst) sowie Managementwissen unabdingbar. Dadurch können auch die Chancen in Rechtsanwaltskanzleien oder in der öffentlichen Verwaltung verbessert werden.

RichterInnen müssen vor allem über Führungsqualitäten und ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungssicherheit verfügen. Sowohl für angehende RichterInnen als auch Staatsanwälte bzw. -innen ist es empfehlenswert, bereits während des Studiums als sog. „RechtshörerIn“ bei einem Gericht, Erfahrung mit der Gerichtspraxis zu sammeln. Das gleiche gilt für AbsolventInnen, die eine Karriere als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt anstreben. Sie sollten sich bereits während des Studiums um Praxis bemühen oder Auslandserfahrungen sammeln. Auch NotariatsanwarterInnen sollten im Laufe des Studiums in einem Notariat hospitieren. Von RechtskanzleiassistentInnen werden neben fachlichem Know-how vor allem sprachliche Gewandtheit, Belastbarkeit und Zielstrebigkeit gefordert.

Wie weiter oben bereits erwähnt muss allerdings auch nach einem erfolgreichen Ersteinstieg in den Beruf damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Es wird auch die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und von anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

Aufgrund der Beschleunigung der nationalen Rechtsentwicklung sowie der verstärkten Nachfrage nach Kenntnissen in internationalem Recht besteht auch für JuristInnen laufender Qualifikationsbedarf in Bezug auf eine Aktualisierung der Kenntnisse von Gesetzen und Normen.

### 3.3.2 Networking

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer schon genützt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und die Karriere zu fördern.

Nur zirka ein Drittel aller freien Stellen werden öffentlich, also in Zeitungen oder im Internet, ausgeschrieben. Die restlichen Stellen werden meistens über Kontakte besetzt, da viele Firmen einerseits die hohen Kosten und den enormen organisatorischen Aufwand einer öffentlichen Ausschreibung scheuen, und andererseits meistens bereits vor dem Ausschreiben einer Stelle die Suche nach einer geeigneten Person über die persönlichen Kontakte der Firma starten. Daher zahlt es sich aus, bereits bestehende persönliche Kontakte zu pflegen und neue zu knüpfen.

Die Vorteile des Networking:

- Zugang zu wichtigen Informationen
- Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik
- Erweiterung des fachlichen Horizonts
- Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen
- Erhöhung der Karrierechancen
- mögliche Jobangebote

Strategisches und systematisches Networking, d. h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss

aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensive Aufgabe, erfordert Zeit und Investition persönlicher Ressourcen. Networking besteht aus Geben und Nehmen und erfordert Geduld, da nicht von Haus aus ein Nutzen aus den Kontakten erwartet werden sollte. Wesentliche Voraussetzungen sind Offenheit, Verlässlichkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Beim Netzwerken zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute man kennt, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte allerdings nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

- Was möchte ich innerhalb eines definierten Zeitraums erreichen?
- Wen kenne ich (beruflich oder privat), der mir dabei helfen könnte?
- Wer fehlt mir für die Zielerreichung/mit wem sollte ich in Kontakt treten und wie?

Um die richtigen Leute kennenzulernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können. Firmenveranstaltungen sowie Workshops, Seminare, Diskussionsveranstaltungen, Kongresse, Fachmessen u. ä. eignen sich hervorragend, um mit Brancheninsidern über gemeinsame Erfahrungen zu plaudern und somit in Kontakt zu treten. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einem Berufsverband oder einem bestehenden Netzwerk wie z. B. StudentInnenverbindungen, Ehemaligentreffen, Vereinen/Verbänden, Branchentreffen/-Clubs etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen:

Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann.

**Tipp:** Fertigen Sie eine Liste von ca. 30 Namen an, die Ihnen in Bezug auf berufliche Veränderungen oder für das Herstellen zu weiteren Kontakten/Firmen in irgendeiner Weise hilfreich sein könnten. Familienangehörige, ehemalige KlassenkameradInnen und StudienkollegInnen, (frühere) ArbeitskollegInnen, NachbarInnen, FreundInnen von FreundInnen, Personen, die Sie über Vereine, Initiativen oder sonstige Freizeitveranstaltungen kennengelernt haben. Überlegen Sie anschließend ob und in welcher Form sie die jeweiligen Personen kontaktieren werden. Bevor Sie den Kontakt herstellen, überlegen Sie, wie Sie ein solches Gespräch beginnen könnten bzw. was Sie von Ihrem Gegenüber erfahren möchten.

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

- Nachdem Sie Ihrem Gesprächspartner für die Gesprächsmöglichkeit gedankt haben, versuchen Sie, die Unterhaltung dadurch in Gang zu bringen, dass Sie auf vergangene gemeinsame Erfahrungen anspielen und/oder sich auf gemeinsame Bekannte berufen. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie sich neben Ihrem persönlichen Anliegen durchaus auch für ihn/sie interessieren und ihm/ihr zuhören, ohne gleich auf die Beantwortung Ihrer Fragen zu drängen.
- Stellen Sie sich und Ihren beruflichen Hintergrund in maximal fünf Sätzen vor.
- Erklären Sie, warum Sie um diesen Termin gebeten haben, und artikulieren Sie Ihre Wünsche.
- Betonen Sie, dass Sie keine Stellenvermittlung erwarten.
- Versuchen Sie, Verständnis im Sinne von Interesse für Ihre Lage zu wecken, ohne Ihr Schicksal zu beklagen oder Ihren bisherigen Arbeitgeber schlecht zu machen.

Des Weiteren gibt es auch thematisch organisierte Netzwerke, die sich mit einem bestimmten Thema auseinandersetzen und Erfahrungen austauschen – auch eine gute Möglichkeit neue Kontakte zu knüpfen.

### 3.3.3 Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem/r beruflich erfahrenen MentorIn und dem/r karrierebewussten, aber weniger erfahrenen Mentee. Der/Die MentorIn gibt Ratschläge, hilft Probleme zu lösen, führt in Netzwerke ein. Gerade für Frauen stellt das Konzept hinsichtlich Chancengleichheit und möglichem Zugang zu Führungspositionen eine große Unterstützung dar. Denn auch heute noch werden sie häufig beim Erklimmen der Karriereleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt.

Neben zufällig entstandenen Kontakten, die quasi informelles Mentoring ohne Strukturen und festen Ablauf bieten, gibt es auch organisierte Mentoring-Programme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen 6 Monaten und 3 Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des/r Mentors/in sowie zur Förderung der Selbstständigkeit der Mentees notwendig. Mentoring setzt eine geschützte Beziehung mit enormem Vertrauensanspruch voraus. Innerhalb dieser kann der/die Mentee lernen und experimentieren, die eigenen Ziele klar abstecken und erhält von der/dem Mentor wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

Der/Die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er/sie von der/m MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der/m MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der/m Mentee sind dabei Engagement, Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefinition gefordert. Die Aufgaben der/s MentorIn sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der/s Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/s Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/s Mentee/s und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell Shadowing (d. h. Mentee begleitet Mentor im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

Eine Mentoring-Beziehung bietet für beide Seiten Vorteile (win-win): Der/Die Mentee hat die Möglichkeit sich Zusatzqualifikationen in fachlicher Hinsicht anzueignen, die Persönlichkeit und den Horizont (neue Perspektiven und Ideen) weiter zu entwickeln, erhält Zugang zu wichtigen Netzwerken und Kontakte zu EntscheidungsträgerInnen und gewinnt Klarheit über berufliche und private Ziele. Umgekehrt hat auch der/die MentorIn die Möglichkeit der Reflexion über die eigenen Handlungsweisen durch das Feedback der/s Mentee/s, erhält neue Blickwinkel und Impulse für die Arbeit etc.

Mentoring – Initiativen und Plattformen	
<a href="http://www.bildungsmentoring.at">www.bildungsmentoring.at</a>	Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden.
<a href="http://www.bic.cc">www.bic.cc</a>	Fünf unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen zugeschnitten sind.
<a href="http://www.regionalesmentoring.at">www.regionalesmentoring.at</a>	Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit.
<a href="http://www.frauen.bka.gv.at">www.frauen.bka.gv.at</a>	Vernetzung von Mentoring-Initiativen und Mentoring-Projekten für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs.



### 3.3.4 Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. -jahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und vor allem rechtzeitige Planung erforderlich.

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen. Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf [www.oeh.ac.at/oeh/service](http://www.oeh.ac.at/oeh/service) verfügbar.

Neben den Auslandsbüros bietet vor allem auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, unter anderem Broschüren zum Auslandsstudium und eine ausgezeichnete Website mit einer Stipendiendatenbank. Der ÖAD verfügt über Geschäftsstellen und ERASMUS-Referate in allen Universitätsstädten. Informationen: [www.oead.ac.at](http://www.oead.ac.at)

Der Verein Österreich-Kooperation ist zuständig für die Abwicklung folgender Programme: „Auslandslektorate“ (Unterricht der deutschen Sprache, der Literatur und Landeskunde Österreichs an einer ausländischen Universität), die „Sprachenassistentz“ (neben Sprach- und Landeskennntnissen erste praktische Unterrichtserfahrungen im Ausland) und die „DaF-Praktika“ (erste Unterrichtserfahrung im Fach Deutsch als Fremdsprache im Ausland). Außerdem gibt es Kurzstipendienfonds zur Förderung von wissenschaftlichen Austauschprogrammen und Bildungsprojekten zwischen Österreich und Ländern im ost- und südosteuropäischen Raum. Informationen: [www.oek.at](http://www.oek.at)

Um bis zu 12 Monate im Ausland zu studieren, stehen je nach gewünschtem Gastland diverse Programme zur Verfügung:

**CEEPUS** (Central European Exchange Program for University Studies) unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechische Republik, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten.

Informationen:

CEEPUS Generalsekretariat  
Mag. Elisabeth Sorantin  
1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7  
Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10  
[ceepus@oead.ac.at](mailto:ceepus@oead.ac.at)  
[www.ceepus.info](http://www.ceepus.info)

Nationales CEEPUS Büro für Österreich  
Dr. Lydia Skarits, ÖAD  
1090 Wien, Alserstraße 4/1/15/7  
Tel.: 01 4277-28189, Fax: 01 4277-28194  
[lydia.skarits@oead.ac.at](mailto:lydia.skarits@oead.ac.at)

**ERASMUS** unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: EU-Mitgliedsstaaten, Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien, Schweiz, Rumänien. ERASMUS-Mobilitätsstipendien dienen zur Förderung von drei- bis zwölfmonatigen Auslandsaufenthalten im Rahmen eines Vollzeitstudiums und zur Vorbereitung von Diplomarbeiten und Dissertationen. Weiters werden auch vorbereitende Sprachkurse unmittelbar vor dem ERASMUS-Studienaufenthalt gefördert. Das Erasmus-Mobilitätsstipendium ist kein Vollstipendium, sondern dient der Deckung der erhöhten Lebenshaltungskosten im Gastland. Über fach- und standortspezifische Bewerbungsvoraussetzungen informiert der/die Erasmus- KoordinatorIn des Institutes. Informationen: [www.sokrates.at/aktionen/aktion2.php](http://www.sokrates.at/aktionen/aktion2.php)

**Joint Studies** sind bilaterale Abkommen zwischen einer österreichischen und einer ausländischen Universität zum gegenseitigen geförderten Studierendenaustausch über ein oder zwei Semester. Über diese Abkommen kann an einer Partneruniversität sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas studiert werden. Umfassende Informationen finden sich in der Stipendiendatenbank des Österreichischen Austauschdienstes (ÖAD).  
Informationen: [www.oead.ac.at](http://www.oead.ac.at)

**Individuelles Auslandsstudium:** Sich individuell, also ohne Mobilitätsprogramm, ein Auslandsstudium zu organisieren, erfordert einige Mühe und bringt viele Nachteile, ist aber oft die einzige Möglichkeit in Länder und an Orte zu kommen, die nicht innerhalb eines Austauschprogramms angeboten werden.  
Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzusuchen.

Ansonsten gibt es kaum Richtlinien für eine allgemeine Vorgehensweise. Wer vorhat, sich auf eigene Faust einen Auslandsaufenthalt zu organisieren, sollte zuerst folgende Fragen klären:

- Wie ist die Situation an der Zieluniversität, unter welchen Bedingungen werden ausländische Studierende aufgenommen (Aufnahmeprüfung, Studiengebühren etc.)?
- Bestehen möglicherweise Kontakte zwischen Lehrenden/Studierenden hier und an der Zieluni, die helfen können?
- Welche Übereinstimmungen gibt es im Studienplan, was kann hier angerechnet werden?
- Wie kann ich den Auslandsaufenthalt finanzieren?

## Bewerbung

Erste Anlaufstelle zur Bewerbung für die Teilnahme an einem Austauschprogramm bzw. den Erhalt eines Auslandsstipendiums ist das jeweilige Auslandsbüro der Hochschulinstitution, in der man/frau inskribiert ist. Die Auslandsbüros bearbeiten den Großteil der Bewerbungen, die entweder direkt bei ihnen eingereicht oder von anderen Institutionen wie Institute, Fakultäten usw. weitergegeben worden sind.

Generell gilt zwar: Umso früher man/frau sich bewirbt, desto größer die Chancen, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass jede früh eingereichte Bewerbung auch positiv angenommen werden muss. Je höher das Stipendium dotiert ist, desto maßgeblicher ist die Qualität der Bewerbung. Zudem spielt auch die Popularität des Landes und die Anzahl der Bewerbungen eine Rolle. Während das Interesse für Spanien, Frankreich, Großbritannien und die USA ein allgemein großes ist und es oft mehr Bewerbungen als Plätze gibt, werden die teilweise neu geschaffenen und von allen Seiten massiv unterstützten Möglichkeiten zum Studieren in zentral- und osteuropäischen Ländern von österreichischen Studierenden nicht ausreichend wahrgenommen.

Umso konkreter das Vorhaben und umso besser dotiert das dafür notwendige Stipendium, desto wichtiger ist eine gute Bewerbung, die über das bloße Ausfüllen von Formularen und Einholen von Sammelzeugnissen u. ä. hinausgeht und einiges an Vorarbeit verlangt. Oft wird neben einem Lebenslauf ein Motivationsschreiben verlangt, in dem kurz und allgemein verständlich Inhalt und Ziele des geplanten Aufenthaltes beschrieben werden sollen.

## Sprache

Beim Planen eines Auslandsaufenthaltes kommt es natürlich auch auf die dort geläufige Sprache an. Viele Hochschuleinrichtungen verlangen daher zuerst einen Sprachtest, um das geforderte Sprachniveau sicher zu stellen.

Um sich vorab mit Sprache und Kultur des Landes auseinandersetzen zu können, werden von einzelnen Einrichtungen Summerschools angeboten, die meistens mit einem Stipendium zur Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an

einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden. Informationen zur Finanzierung: [www.grants.at](http://www.grants.at)

#### **TOEFL**

Der „Test of English as a Foreign Language“ (TOEFL) ist der bekannteste Sprachtest der Welt. Er ist Aufnahmevoraussetzung für fast alle Universitäten in den USA, Kanada, Australien und Neuseeland und wird auch in Großbritannien meistens akzeptiert. Darüber hinaus stellt er im Berufsleben die gängigste Messlatte für Englischkenntnisse dar. Der Test ist beliebig oft wiederholbar (allerdings muss natürlich immer neu dafür bezahlt werden!!!) und 2 Jahre gültig. Die Anmeldung sollte ca. 2 Monate vor dem gewünschten Testdatum beim Regional Registration Center telefonisch, brieflich, per Fax, oder online erfolgen. Der Information Bulletin mit dem Anmeldeformular und Beispielfragen für den Test kann kostenlos im Regional Registration Center oder dem Amerika-Institut bestellt werden.

Informationen:

Regional Registration Center

CITO/Sylvan Pometric, PO-Box 1109, NL-6801 Arnhem, Niederlande

Tel.: +31 26 3521577, Fax: +31 26 3521278

E-Mail: [registration@cito.nl](mailto:registration@cito.nl)

Amerika-Institut

Operngasse 4, 1010 Wien

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:

[www.toefl.org](http://www.toefl.org) sowie unter [www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php](http://www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php)

#### **IELTS**

Der IELTS-Test (International English Language Testing System) wird von allen Universitäten Großbritanniens, Australiens und Neuseelands anerkannt, ebenso wie von vielen europäischen Universitäten für internationale Studiengänge und Universitäten in den USA. Der Test eignet sich für alle Kenntnis und Fähigkeitsstufen und ist vorrangig für BewerberInnen für ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung in Großbritannien oder Australien gedacht. Der IELTS-Test setzt sich aus einem Hörverständnis/Textverständnis, einem Aufsatz und einem Interview zusammen. Es gibt keine Anmeldefristen und das Ergebnis liegt innerhalb von zehn Tagen nach dem Testtermin vor.

Informationen: [www.ielts.org](http://www.ielts.org) sowie [www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm](http://www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm)

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

**GRE** (Graduate Record Examination): [www.ets.org](http://www.ets.org)

**GMAT**(Graduate Management Admission Test): [www.gmat.org](http://www.gmat.org)

### **3.3.5 Praktika**

Alle Untersuchungen zum beruflichen Verbleib von Studierenden belegen, dass Praktika eine große Bedeutung bei der Berufseinmündung haben. Studierende erproben ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis, lernen potenzielle Arbeitgeber kennen und sie können im Arbeitsprozess ihre Kompetenzen unter Beweis stellen.

Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen vorgegeben und werden durch eine Praktikumsordnung geregelt. Und die freiwilligen Praktika gehen über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen 1 und 6 Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z. B. 20h/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere vor allem zu Beginn des Studiums überwiegen.

Im Folgenden eine kleine Übersicht über Praktikumsbörsen. Es kann aber auch in vielen Internet Jobbörsen (siehe Adressteil) gezielt nach Praktika gesucht werden.

<p><b>Praxisnet</b> Praxisnet ist ein Internet-Portal von Institutionen und Organisationen, die Praktika organisieren oder bei der Suche nach einem geeigneten Jobaufenthalt im Ausland helfen. Zusätzlich finden Sie Informationen über Anforderungen, Kosten, Bewerbungsmodalitäten oder Verdienstmöglichkeiten. <a href="http://www.praxisnet.at">www.praxisnet.at</a></p>
<p><b>AIESEC</b> Vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. <a href="http://www.aiesec.org/austria">www.aiesec.org/austria</a></p>
<p><b>IAESTE</b> Die „International Association for the Exchange of Students for Technical Experience“ vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen. <a href="http://www.iaeste.at">www.iaeste.at</a></p>
<p><b>GRENZENLOS</b> Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit <a href="http://www.jugendaustausch.org">www.jugendaustausch.org</a></p>
<p><b>DANUBE</b> European Training, Research &amp; Technology; vermittelt Praktika ins Ausland <a href="http://www.danube.or.at">www.danube.or.at</a></p>
<p><b>AIFS</b> Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work &amp; Travel, Sprachreisen, Praktika, ...) <a href="http://www.aifs.at">www.aifs.at</a></p>
<p><b>Praktika bei Institutionen der EU</b> Genauere Informationen und Anlaufstellen: Euro-Job-Information, BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien; Wollzeile 1–3, Tel.: 01 53115-7377 Fax: 01 53115-7474, E-Mail: <a href="mailto:margareta.kaminger@bka.gv.at">margareta.kaminger@bka.gv.at</a>, <a href="http://www.austria.gv.at">www.austria.gv.at</a></p>
<p><b>PraktikantInnenprogramme bei den Vereinten Nationen</b> Für Studierende und AbsolventInnen <a href="http://www.unis.unvienna.org">www.unis.unvienna.org</a></p>

### 3.4 Bewerbungsstrategien

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53 %) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3 %). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Job-Börse der Universitäten (10,1 %), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z. B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).<sup>46</sup>

#### Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z. B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenbranche gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der facheinschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z. B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen).

<sup>46</sup> Vgl. Maria Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, Seite 273ff.

Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z. B. [www.bestinfo.at](http://www.bestinfo.at)). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

### **Jobsuche und Bewerbung im Internet**

Laut aktuellen Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitale/klassische Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.<sup>47</sup>

Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Interneformular) online zu bewerben.

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafe. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z. B. [www.kurier.at](http://www.kurier.at)) bzw. auf Onlinejobbörsen (z. B. [www.ams.at](http://www.ams.at), [www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at)) gezielt nach Stellen zu suchen.<sup>48</sup> Es besteht auch die Möglichkeit, quasi „AgentInnen“ zu engagieren, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Online-Jobbörsen so genannte „BewerberInnenprofile“ anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese BewerberInnenprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

Bewerbung im Internet: Bei vielen, vor allem größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Onlineformular kopieren kann.

Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch; die diesbezüglichen Trends sind zwar schwer exakt vorherzusagen, gehen aber in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen, d. h. eigene Log-In-Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

### **Personalberatung und -vermittlung**

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, die Besetzung von Positionen zu übernehmen. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Ausschreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen. Es gibt mehrere mögliche Folgen einer Initiativbewerbung (d. h. einer Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle

<sup>47</sup> [www.uni-magazin.de](http://www.uni-magazin.de), 7/2004.

<sup>48</sup> Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

ausgeschrieben wäre): 1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht. 2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln. 3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben). 4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z. B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt. In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen, wobei die Erfolgchancen (genauso wie bei einer ausgeschriebenen Stelle) ungewiss sind. Der Vorteil einer Initiativbewerbung ist, dass BewerberInnen sich normalerweise nicht gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen müssen, was bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen schon der Fall ist.

**Tipp:** Zu beachten ist bei Bewerbungen, dass die Bewerbungsunterlagen individuell, an die Firma angepasst, erstellt werden sollen – es sollen also auf keinen Fall allgemeine Bewerbungsunterlagen ohne Bezug auf die individuelle Firma verschickt werden. Dies gilt insbesondere bei Initiativbewerbungen, da dort noch intensiver als bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen argumentiert werden muss, warum der/die BewerberIn für eine Mitarbeit in der jeweiligen Firma geeignet ist. Die Homepage der jeweiligen Firma ist die wertvollste Informationsquelle über Tätigkeitsfelder, Team und Firmenkultur.

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen, müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) ansprechend gestaltet sein. Dabei sollte man bei aller Kürze und Übersichtlichkeit auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingehen. Informationen über die Betriebe können nicht nur auf den jeweiligen Homepages der Unternehmen, sondern auch über Online-Archive der Tageszeitungen oder Online-Firmendatenbanken gesammelt werden.

**Tipp:** Die meisten BewerberInnen unterschätzen die Chancen, die der gezielte Einsatz des Telefons bei der Bewerbung spielen kann, und so greifen nur etwa zehn Prozent aller BewerberInnen zum Hörer. Viele befürchten, nicht die richtigen Worte zu finden und einen schlechten Eindruck zu machen. Dabei liegen die Vorteile einer telefonischen Kontaktaufnahme auf der Hand: Durch einen Anruf können sich BewerberInnen bereits im Vorfeld des allgemeinen Bewerbungsverfahrens positiv von anderen KandidatInnen abheben, da die meisten Unternehmen kontaktfreudige und kommunikative Mitarbeiter suchen, und die BewerberInnen gerade bei einem Telefonat ihre Kontaktfreudigkeit unter Beweis stellen können.

Kommt es zu einer Einladung, zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es *„laut Studien zu 60 Prozent bis 70 Prozent auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 Prozent ist die Leistungsmotivation und zu 10 Prozent bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“*<sup>49</sup>

Die Adressen der bekanntesten und größten Jobbörsen bzw. Informationsportale für offene Stellen in Österreich und im Ausland sowie von Personalberatungsunternehmen finden Sie im Anhang dieser Broschüre. Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen.<sup>50</sup>

49 NOEO 02/2003, Seite 21.

50 Vgl. ebenda, Seite 285.

**Tip:** Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann, hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inse-  
rate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.

Für JuristInnen, die in der Wirtschaft tätig werden wollen, spielen sowohl der Stellenmarkt als auch Blindbewerbungen eine Rolle. Persönliche Kontakte werden aber immer wichtiger. Im Durchschnitt bewerben sich derzeit pro angebotener Stelle circa 30 bis 100 InteressentInnen, bei besonders attraktiven Posten sind aber auch 400 keine Seltenheit. Für Einstellungsgespräche empfiehlt sich auch eine fachliche Vorbereitung, da theoretisches Wissen im Verhältnis zu anderen Studienrichtungen sehr wichtig ist.

Auch für JuristInnen in der Verwaltung oder in Interessenvertretungen erfolgt der Zugang grundsätzlich über eine Bewerbung. Informell sind persönliche Kontakte und Empfehlungen von großer Bedeutung, bei Interessenvertretungen kann auch ein politisches Naheverhältnis von Bedeutung sein.

Der Zugang zu einer Beschäftigung ist bei RichterInnen und Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte durch die Ausbildungsvorschriften definiert (Gerichtsjahr, Richteramt Ausbildung, Richteramtprüfung), danach können sich RichteramtswärterInnen um eine freie, ausgeschriebene Planstelle bei einem Gericht erster Instanz bewerben.<sup>51</sup> Ähnliches gilt für angehende NotarInnen.

Für zukünftige Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte ist es wichtig in einer Ausbildungskanzlei unterzukommen. Persönliche Kontakte, die bereits während der Ausbildung geknüpft wurden sind besonders wichtig, überdies liegen bei den jeweiligen Rechtsanwaltskammern Listen von Rechtsanwaltskanzleien auf, die bereit sind, KandidatInnen aufzunehmen. Auch über Anzeigen in Tageszeitungen und dem „Österreichischen Anwaltsblatt“ werden Ausbildungsstellen gefunden. Eine Vermittlung über das Arbeitsmarktservice ist selten. Derzeit bewerben sich pro Stelle 50 bis 80 Personen.

Auch InteressentInnen für den Beruf einer Wirtschaftstreuhandlerin/eines Wirtschaftstreuhanders müssen zunächst in einer Wirtschaftstreuhandskanzlei als BerufsanwärterIn angestellt werden. Bei der Kammer der Wirtschaftstreuhandler liegt eine Liste aller WirtschaftstreuhandlerInnen auf, ein Kontakt zu einer Ausbildungsstelle muss allerdings von der/dem Interessentin/Interessenten selbst geknüpft werden, d. h. es werden keine Ausbildungsstellen vermittelt. BerufsanwärterInnen müssen sich bei der Kammer der Wirtschaftstreuhandler schriftlich anmelden. Mittels Bescheid erfolgt die Bestätigung der Anmeldung als BerufsanwärterIn. Die Kammer muss alle BerufsanwärterInnen erfassen und in einem gesonderten Verzeichnis festhalten.

## Online-Tools zum Thema „Bewerbung“

### **Bewerbungscoach im Internet**

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert: [www.bewerbungscoach.at](http://www.bewerbungscoach.at)

### **Praxismappe – Anleitung zur Jobsuche**

Die Praxismappe des AMS bietet in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.: [www.ams.at/neu/001\\_Praxismappe\\_gesamt\\_2006.pdf](http://www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf)

<sup>51</sup> Vgl. dazu jeweils im Teil B unter „Beschäftigungsbereiche“ und „Arbeitsplatz- und Berufsfindung, Berufverläufe“.

**Europass** hat ein internationales Curriculum Vitae Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist: [www.europass.cedefop.eu.int](http://www.europass.cedefop.eu.int)

#### **Online-Buch**

Enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über „Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung“ und „Wie schreibe ich einen Lebenslauf“ bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste: [www.jova-nova.com](http://www.jova-nova.com)

Bewerbungstipps zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“: [www.jobpilot.at/content/journal/bewerbung](http://www.jobpilot.at/content/journal/bewerbung)

Auf dieser Seite finden Sie Einstellungstests, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.: [www.focus.de/D/DB/DB19/db19.htm](http://www.focus.de/D/DB/DB19/db19.htm)

Informationen zum Thema „Wie bewerbe ich mich online?“: [www.bewerbung.net](http://www.bewerbung.net)

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS<sup>52</sup> eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An 60 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS in seinen BerufsInfoZentren modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen, die gesuchten Informationen zu finden und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

## **3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte**

### **3.5.1 Arbeitstraining**

#### **Ziel**

Das Arbeitstraining hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern. Die Trainees können bis zu 3 Monate ein „Training on the job“ in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren.

#### **Voraussetzungen**

- Während eines vereinbarten Trainingszeitraumes, (die Dauer beträgt maximal 3 Monate)
- besteht kein Dienstverhältnis zu dem Betrieb oder der Einrichtung
- der/die Trainee befindet sich in einem Ausbildungsverhältnis
- das Training stellt keinen erforderlichen Praxisteil einer Berufsausbildung (z. B. klinische Psychologie) dar
- besteht eine reale Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nach Auslaufen des Trainingszeitraumes

#### **Weitere Voraussetzungen**

Durch den/die Trainee

- der/die Trainee ist zu einer Arbeitsaufnahme im gewünschten Beruf berechtigt
- Wohnort in dem Bundesland, in dem das Arbeitstraining bewilligt wird (Meldezettel)
- Sozialversicherungskarte

<sup>52</sup> Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang.



- erfolglose Versuche der Arbeitsaufnahme am freien Arbeitsmarkt
- Stellung eines Beihilfenbegehrens vor Trainingsbeginn
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

- der/die Trainee wird im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden ausbildungsadäquat beschäftigt
- der/die Trainee soll am Ende des Trainings vollversicherungspflichtig weiterbeschäftigt werden
- über den Schulungszeitraum ist eine Bestätigung – ähnlich einem Dienstzeugnis auszustellen
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

### **Beihilfen**

- Dem/Der Trainee wird während der Trainingsmaßnahme Existenzsicherung gewährt.
- Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (Fahrtkostenzuschuss/Pauschale) gewährt werden.
- Während des vereinbarten Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

### **Arbeitszeit**

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der/Die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits- und Dienstzeiten gebunden. Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungs- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/der Einrichtung durchgeführt werden.

Nähere Informationen: [www.ams.or.at/neu/wien/900\\_arbeitstraining.pdf](http://www.ams.or.at/neu/wien/900_arbeitstraining.pdf) oder bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressteil der Broschüre)

## **3.6 Unternehmensgründungsprogramme**

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z. B. Jusstudium, viele wirtschaftswissenschaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotenzial.

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität entsprechende Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten.

### 3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

#### Ziel

Arbeitslose Personen können eine Gründungsberatung in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen erforderliche Qualifikationen erworben werden können. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich. Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung übernimmt das AMS.

#### Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

Arbeitslose, die die Absicht haben, sich selbstständig zu machen:

- Eine konkrete Projektidee muss vorliegen.
- Eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein.

#### Rahmenbedingungen

Bei Erfüllen der oben genannten Voraussetzungen kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilgenommen werden, das sich über einen Zeitraum von 6 bis maximal 9 Monate erstreckt. Das AMS fördert eine Inanspruchnahme einer Unternehmensberatung (ÖSB-Consulting/BIT-Management) und Weiterbildungskosten. Unter gewissen Bedingungen wird die finanzielle Absicherung für die Dauer der Teilnahme am Programm gewährleistet.

Nähere Informationen:

[www.ams.at](http://www.ams.at) – Oder bei dem/r zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle. In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständigen AnsprechpartnerIn. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

### 3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

#### Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins Unternehmertum. Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungsidee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden.

Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbstständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

Nähere Informationen

#### Gründer-Service WK Wien

Stubenring 8–10, 1010 Wien

Tel.: 01 51450-1347 oder -1211, Fax: 01 51450-1491

[gruenderservice@wkw.at](mailto:gruenderservice@wkw.at), Internet: [www.gruenderservice.net](http://www.gruenderservice.net)

Für Auskünfte in den Bundesländern wenden Sie sich an die regionalen Geschäftsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs ([www.wko.at](http://www.wko.at)). Eine Liste aller Geschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

### 3.6.3 Universitäres Gründerservice

#### **INiTS**

INiTS ist als universitäres Gründerzentrum von der Universität Wien und der TU Wien zusammen mit der Stadt Wien gegründet worden, mit dem Ziel einen dauerhaften Anstieg der Zahl akademischer Spin-offs in Österreich zu erreichen und die Qualität und Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Gründungen zu steigern. Darüber hinaus soll das Potenzial an Unternehmensgründungen im akademischen Bereich erweitert und der Technologietransfer durch unternehmerische Verwertung von Forschungsergebnissen gezielt unterstützt werden.

Zielgruppe der Gründerinitiative sind speziell alle AbsolventInnen, MitarbeiterInnen und StudentInnen der TU und der Uni Wien. In den Schwerpunkt-Bereichen Life Sciences, Informations- & Kommunikationstechnologie sowie allgemeine Technologien kann jedoch jede/r potenzielle GründerIn die Leistungen von INiTS in Anspruch nehmen.

INiTS bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftskonzeptes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Informationen: [www.inits.at](http://www.inits.at)

#### **UNIUN**

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UnIversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig, es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien.

Informationen: [www.uniun.at](http://www.uniun.at)

## 4 Weiterbildung

Der Abschluss eines Studiums ist nur die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, jedoch keine lebenslange Garantie, in dem einmal gewählten Beruf bleiben zu können. Die Anforderungen im Berufsleben steigen und verändern sich laufend, wodurch permanentes, berufsbegleitendes Lernen unumgänglich ist. Der beste Beitrag zur eigenen Arbeitsplatzsicherung ist die Weiterbildung, eine Investition in den eigenen „Marktwert“.

Sowohl die fachlichen und beruflichen als auch die persönlichen Kompetenzen sind individuell erweiterbar. Neben der Überlegung, neue berufliche Möglichkeiten zu erschließen oder ein höheres Gehalt zu erzielen, führen gegebenenfalls Motive der Persönlichkeitsbildung, der alternativen Freizeitgestaltung oder fachliches Interesse zur Entscheidung, sich weiterzubilden.

**Tipp:** Ein vernünftiges Qualifikations-Management erhöht den Marktwert: Zwar sollte laufend in Fortbildung investiert werden, aber nicht kreuz und quer durch die Kursprogramme der Anbieter, sondern mit einer klaren Hauptstoßrichtung und mit einer bewussten Vorstellung davon, wohin man sich beruflich entwickeln möchte.

### 4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horizonterweiterung ist das Lesen einschlägiger Fachbücher und Zeitschriften sowie der Besuch von Tagungen, Vorträgen und Kongressen. Die Teilnahme an Kursen und Seminaren ist bei den Bildungsinstituten der Interessenvertretungen (Wirtschaftsförderungsinstitut und Berufsförderungsinstitut, in Wien und in den Bundesländern), bei Managementinstituten, Vereinen und Volkshochschulen sowie bei privatwirtschaftlich orientierten Anbietern möglich. Zur Wahl stehen diverse persönlichkeitsbildende und fachspezifische Schulungen sowie Fremdsprachen.

Die österreichischen Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung). (Vgl. dazu Kapitel 4.2)

Erwähnenswert ist auch noch das Angebot des Instituts für Höhere Studien (IHS), das AbsolventInnen verschiedener sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen eine profunde Post-graduate-Ausbildung in Form zweijähriger Lehrgänge bietet ([www.ihs.ac.at](http://www.ihs.ac.at)).

Schließlich gibt es auch noch diverse Weiterbildungsangebote an Fernstudienuniversitäten (Universität Hagen). Diese richten sich an AdressatInnen aus speziellen Berufen wie z. B. IngenieurInnen, PhysikerInnen, InformatikerInnen, LehrerInnen, JournalistInnen etc. Angeboten werden dabei Kurse aus allen Fachrichtungen, wobei blockweise spezielle Themenschwerpunkte behandelt werden: z. B. Mathematik in Naturwissenschaften und Technik; Betriebswirtschaftliche Steuerlehre; Grundlagen der Bauelemente der Mikroelektronik; Medienpädagogik. Das Studium dieser Weiterbildungsblöcke dauert zwischen zwei und vier Semester und wird durch ein Zertifikat abgeschlossen.

Auch verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung für bereits Graduierte, wie z. B. das Zusatzstudium „Wirtschaftswissenschaften“ oder das Zusatzstudium „Weiterbildung für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“, werden angeboten. Diese Zusatzstudien sind als viersemestrige Teilstudien konzipiert und schließen ebenfalls mit einem Zertifikat ab.

International gibt es – besonders im Rahmen der EU – sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten, die allerdings zum Teil mit hohen Kosten verbunden sind.

Um sich im öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem Studium angerechnet. Zudem bietet das Zentrum für Verwaltungsmanagement eine Management-Ausbildung sowie unterschiedliche Weiterbildungen an. Im öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten. Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die Mitarbeiterqualifizierung vorsieht.<sup>53</sup>

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z. B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien, aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

Die Kurse (Grundausbildung) werden nach Verwendungsgruppen unterteilt, wobei verschiedene Wahlmodule angeboten werden. Derzeit werden neben dem Einführungsmodul, juristische Module (z. B. Einführung in das öffentliche Recht, Arbeit mit juristischen Datenbanken und einschlägigen Homepages, Anwendung des Europarechts im innerstaatlichen Bereich), organisatorische und ökonomische Module (z. B. Förderungswesen, Haushaltswesen, öffentliches Rechnungswesen), Fremdsprachenmodule, IT-Module sowie Module zum Bereich „Soziale Kompetenzen“ (z. B. Selbstmanagement und Teamarbeit, Kundenorientierung in der Verwaltung).

Insgesamt soll die berufsbegleitende Fortbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement (vgl. [www.bundestkanzleramt.at](http://www.bundestkanzleramt.at)) den Bundesbediensteten die Möglichkeit geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über die reine Fachfortbildung hinausgehend, unter Berücksichtigung anderer, insbesondere verwandter Verwaltungszweige, zu ergänzen und zu erweitern.

## 4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmevoraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt; für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind Unterrichtsgeld und Prüfungsgebühren zu bezahlen (nicht aber der Studierendenbeitrag, der sog. „ÖH-Beitrag“), die von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen können.

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrige Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Für den Besuch ist keine Zulassung zum Studium an der Universität Wien notwendig.

---

<sup>53</sup> Vgl. dazu Beamtendienstrechtgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

Erweiterungsstudien dienen der Ergänzung absolvierter Diplomstudien, ohne dass neuerlich ein komplettes Diplomstudium absolviert werden muss. Sie können schon während des Diplomstudiums begonnen werden, dessen Ergänzung sie dienen. Ihr Abschluss berechtigt nicht zur Erlangung eines zusätzlichen akademischen Grades, da sie nur Teile von Diplomstudien darstellen.

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter [www.postgraduate.at](http://www.postgraduate.at). JuristInnen finden auf der Homepage der rechtswissenschaftlichen Fakultät Wien ein umfassendes, aktuelles Verzeichnis aller diesbezüglichen Weiterbildungsangebote ([www.juridicum.at](http://www.juridicum.at) unter dem Menüpunkt Studium).

### Universitäre Aus- und Weiterbildungsangebote für JuristInnen

Für JuristInnen kommen beispielsweise folgende Universitätslehrgänge in Frage:

<b>EURO-Jus</b> , Universitätslehrgang EURO-Jus Joint LL.M., Europäisches Wirtschaftrecht und US Business Law (E. u. D.) an der Donau Universität Krems, Abteilung für Europäische Integration	<a href="http://www.donau-uni.ac.at/de">www.donau-uni.ac.at/de</a>
<b>European Law</b> , Aufbaustudium European Law an der Johannes-Kepler-Universität Linz, Rechtswissenschaftliche Fakultät	<a href="http://www.re.jku.at">www.re.jku.at</a>
<b>International Business Law</b> , Collaborative LL.M. Programm in International Business Law – European Part an der Paris-Lodron-Universität Salzburg	<a href="http://www.uni-salzburg.at">www.uni-salzburg.at</a>
<b>Rechnungswesen</b> , Universitätslehrgang Rechnungswesen für Juristinnen und Juristen an der Karl-Franzens-Universität Graz	<a href="http://www.kfunigraz.ac.at/weiterbildung/ulg.html">www.kfunigraz.ac.at/weiterbildung/ulg.html</a>
<b>Informationsrecht und Rechtsinformation</b> , Universitätslehrgang für Informationsrecht und Rechtsinformation an der Universität Wien, Rechtswissenschaftliche Fakultät	<a href="http://www.juridicum.at">www.juridicum.at</a>
<b>Steuerrecht</b> , Universitätslehrgang Aufbaustudium für Internationales Steuerrecht an der WU Wien gemeinsam mit der Akademie der Wirtschaftstreuhänder	<a href="http://www.juridicum.at/content/blogcategory/72/104">www.juridicum.at/content/blogcategory/72/104</a>

## 4.3 Weiterbildungsdatenbanken

### AMS

Weiterbildung ist wichtig, denn jede zusätzliche Qualifikation erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt. Weil das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträgern und Kursen oft wenig durchschaubar ist, bietet das Arbeitmarktservice (AMS) im Internet eine umfassende Weiterbildungsdatenbank, in der sowohl Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen tagesaktuell abrufbar sind. Interessierte können aus rund 1.200 Institutionen und bis zu 20.000 Seminaren in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen.

Nähere Informationen:

Internet: [www.weiterbildungsdatenbank.at](http://www.weiterbildungsdatenbank.at)

Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

## 4.4 Personenspezifische Aus- und Weiterbildungsförderung

### WKO

Einen guten Überblick über die aktuell verfügbaren Weiterbildungsförderungen gibt die Berufsinfo der Wirtschaftskammer Österreich:

[www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung](http://www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung)

### 4.4.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

#### Ziel

Durch das Weiterbildungskonto werden WienerInnen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.

#### Was wird gefördert?

Grundsätzlich fördert der waff jene Kosten, die der/die Antragsteller/in bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs und Seminarkosten sowie Prüfungsgebühren. Nicht gefördert werden Bücher, Skripten und staatliche Gebühren wie z. B. Studiengebühren:

- 50% der Kurskosten, maximal 200 Euro bei berufsbezogener Aus- und Weiterbildung,
- 50% der Kurskosten, maximal 300 Euro wenn Sie zum Zeitpunkt des Kursbeginns Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Solidaritätsprämie bzw. Altersteilzeitgeld) beziehen bzw. KarenzurlauberIn (Elternkarenz) oder SozialhilfeempfängerIn sind.
- 80% der Kurskosten, maximal 450 Euro wenn Sie einen Hauptschul- oder Lehrabschluss erwerben, die Werkmeisterprüfung oder die Berufsreifepfung ablegen.

#### Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- geringfügig Beschäftigte
- freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und Zivildienstler
- SozialhilfeempfängerInnen

#### Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.

- Der Förderbetrag wird jenem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Kurs- bzw. Semesterbeginn liegt.
- Der aktuelle Wohnsitz des Antragstellers muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar/der Kurs muss bei einem vom waff anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Hobby, Freizeitkurse usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens drei Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z. B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt dann je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

Nähere Informationen

**Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)**

Nordbahnstraße 36

1020 Wien

Tel.: 01 21748-555

E-Mail: [waff@waff.at](mailto:waff@waff.at)

Internet: [www.waff.at](http://www.waff.at)

#### 4.4.2 Der AK-Bildungsgutschein

##### Ziel

Die AK-Wien fördert AK plus-Kurse mit dem 100 Euro-Bildungsgutschein für AK Wien-Mitglieder bzw. mit dem zusätzlichen 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz. Die Förderhöhe variiert in den Bundesländern.

Nähere Informationen:

**Arbeiterkammer Wien**

Prinz-Eugen-Straße 20–22

1040 Wien

Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311)

Internet: [www.akwien.at](http://www.akwien.at)

Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.



## 5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

### 5.1 Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst

Die öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten, Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Als Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema gilt der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d. h. z. B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z. B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen. Die Aufnahme von Personen kann nur aufgrund neu geschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2005/2006) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d. h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen. Die langfristige Entwicklung deutet aber in Richtung einer weiteren Personalreduktion: So wurde das Bundespersonal zwischen 1999 und 2004 insgesamt um ca. 20 % verringert (davon 13,6 % durch Ausgliederungen und 6,7 % im direkten Bundesbereich).

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande. Mittlerweile sind bereits mehr als die Hälfte aller MitarbeiterInnen im Bundesdienst Vertragsbedienstete.<sup>54</sup>

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z. B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel).

Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d. h. unkündbar.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Bundeskanzleramt (Hg.): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, Mai 2006, Seite 10.

<sup>55</sup> Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der öffentliche Dienst in Österreich. Stand Februar 2005.

Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden, obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen Mitarbeitern/innen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis kaum noch vor.

Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden, behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen Kollektivvertrag unterliegen.

Grundsätzlich ist mit der Pragmatisierung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Durch die mit Jahresbeginn 1999 in Kraft getretene Vertragsbedienstetenreform soll, neben der Einführung eines primär funktions- und leistungsorientierten (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamtInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Das mittlere Einkommen öffentlich Bediensteter liegt allerdings unter dem der Angestellten in der Privatwirtschaft.<sup>56</sup> Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknick der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist.

### AkademikerInnen-Beschäftigung im Bundesdienst 2005

Männlich	19.400	51 %
Weiblich	18.600	49 %
<b>Gesamt</b>	<b>38.000</b>	<b>100 %</b>

Basis: Vollzeitäquivalente in Jahresdurchschnittsbetrachtung; Quelle: Verwaltung konkret, Bundeskanzleramt, Seite 11

### AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund	Privater Sektor
1998	29,2 %	4,0 %
1999	29,9 %	4,7 %
2000	30,6 %	4,7 %
2001	31,3 %	4,8 %
2002	31,6 %	4,9 %
2003	31,6 %	5,5 %
2004	28,5 %	7,9 %

Quelle: Personaljahrbuch, Bundeskanzleramt, 2005.

<sup>56</sup> Bundeskanzleramt: Personaljahrbuch des Bundes 2005, 2006, Seite 13.

## **Ausschreibungsmodalitäten**

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z. B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zumeist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts („Job-Börse“) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare BewerberInnenliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann.

## **Karriere im Öffentlichen Dienst**

*„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“<sup>57</sup>*

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v. a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Allerdings liegt auch im Bundesdienst das Medianeinkommen von Akademikerinnen um 19% unter dem der männlichen Kollegen mit Universitätsabschluss.

## **5.2 Karriereweg an Unis und FH**

### **5.2.1 Universitäten**

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass

---

<sup>57</sup> Bundeskanzleramt: Verwaltung konkret. Leistungen & Daten, 2006, Seite 12.

berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind vor allem all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d. h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12. 2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen dem Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

- Personen in der Funktion sog. Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z. B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre)
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet)
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. Staff Scientists zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis).

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (venia docendi) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer Universitätsdozenten/Universitätsdozentin begründet für sich keinerlei Anspruch auf ein Dienstverhältnis an einer Universität; die erfolgreiche Habilitation stellt aber nach wie vor einen sehr wichtigen wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis dar.

**Tipp:** StudentInnen, die bereits während ihres Studiums ihr wissenschaftliches Engagement im Bereich des Lehr- und Forschungsbetriebes an der Universität Wien vertiefen wollen, können sich um eine Anstellung als StudienassistentIn bemühen. Dies bringt nicht nur persönliche Kontakte sondern auch Einblick in die Arbeitsweise, die Strukturen und Abläufe im angestrebten Arbeitsfeld.

## 5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u. a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z. B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichische Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.<sup>58</sup> Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen, für AbsolventInnen englische Titelbezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschulabschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

## 5.3 Einkommen

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.<sup>59</sup>

Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben der Betriebe zu:

5 % bis	1.453 Euro
70 % zwischen	1.454 und 2.180 Euro
21 % zwischen	2.181 und 2.907 Euro
4 % über	2.907 Euro

Quelle: AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen (schriftliche Unternehmensbefragung), Wien 2001.

Frauen verdienen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als in der Privatwirtschaft, Männer verdienen als Angestellte in der Privatwirtschaft mehr.

### Medianjahreseinkommen 2003

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	19.210	28.180	26.480
Angestellte	26.400	39.910	33.080
Öffentlich Bedienstete	29.830	34.070	32.230

Quelle: Personaljahrbuch des Bundes 2005, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro.

AkademikerInnen im öffentlichen Dienst sind dem öffentlichen Besoldungsschema unterworfen. Folgende Angaben sind keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

<sup>58</sup> Vgl. dazu [www.fhk.ac.at](http://www.fhk.ac.at)

<sup>59</sup> Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

**Mittlere Bruttojahreseinkommen, ausgewählte Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2004**

Exekutivdienst	39.433
LehrerInnen	43.065
RichterInnen/StaatsanwältInnen	60.296
Militärischer Dienst	32.571
Verwaltungsdienst	26.158

Quelle: Personaljahrbuch des Bundes 2005, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro.

**Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst**

Berufsgruppen	Personen insgesamt	Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002
Richter/Staatsanwälte	2.343	4.529
Lehrer	40.738	2.989
Schulaufsicht	407	4.895
Verwaltungsdienst	66.724	2.105
Beschäftigungsverhältnis	Personen insgesamt	Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002
Beamte	108.853	3.058
Vertragsbedienstete	55.984	1.814
Bildungsabschlüsse – Beamte & Vertragsbedienstete	Personen insgesamt	Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen 2002
AkademikerInnen	52.486	3.584
MaturantInnen	27.245	2.544
Fachdienst	65.588	2.250
Hilfsdienst	18.067	1.345

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2006, Statistik Austria; alle Angaben in Euro

Das Einkommen von Richtern/innen und Staatsanwälten/innen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 47.795 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 78.922 Euro.

Die Einkommensverhältnisse von AbsolventInnen, die auf Werkvertragsbasis (d. h. als sogenannte „Neue Selbständige“) tätig sind, variieren stark voneinander, doch kann man davon ausgehen, dass im Schnitt das Einkommen (d. h. die erzielten Honorare) unter dem von angestellten AbsolventInnen liegt und außerdem erheblichen Schwankungen unterworfen ist.

AkademikerInnengehälter (sowie freiberuflich vereinbarte Honorare) hängen von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab, unter anderem sollten aber folgende Aspekte mitbedacht werden:

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u. U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinstunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z. B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;

- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d. h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);
- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d. h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

## 5.4 Interessenvertretungen

Pflichtmitgliedschaft besteht für AkademikerInnen im Angestelltenverhältnis bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte ([www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)) und für AkademikerInnen als UnternehmerInnen bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft ([www.wko.at](http://www.wko.at)). Selbständige haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

Angestellte AkademikerInnen werden weiters durch die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ([www.oegb.at](http://www.oegb.at)) auf freiwilliger Basis vertreten.

Die Interessenvertretung für UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsassistentInnen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion HochschullehrerInnen (bei VertragsassistentInnen die Bundessektion Unterricht). Ebenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ([www.goed.at](http://www.goed.at)) werden die Interessen der im öffentlichen Verwaltungsdienst Tätigen vertreten.

## **6 Verschiedene Tätigkeitsbereiche der Rechtswissenschaften**

### **6.1 JuristInnen in der Wirtschaft**

#### **6.1.1 Aufgabengebiete**

Die wichtigsten Wirtschaftsbereiche für JuristInnen sind laut der letzten Volkszählung 2001 die Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen und das Kredit- und Versicherungswesen. Der Rest verteilt sich auf zahlreiche, andere Wirtschaftsbereiche (z. B.: Handel, Bauwesen, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Realitätenwesen, Datenverarbeitung/Datenbanken, Kultur/Sport/Unterhaltung etc.).<sup>60</sup>

Typische Einsatzbereiche sind Rechts- oder Personalabteilungen, vielfach werden JuristInnen auch mit Vertrags- oder Finanzangelegenheiten oder allgemeinen Verwaltungsaufgaben betraut.

#### **6.1.2 Beschäftigungsbereiche**

##### **JuristInnen in Rechtsabteilungen**

In Rechtsabteilungen werden JuristInnen, je nach Größe des Betriebes, als GeneralistInnen oder – bei Beschäftigung mehrerer RechtsexpertInnen – in Spezialgebieten eingesetzt. Das Spektrum reicht also von allgemeiner Rechtsberatung der Geschäftsleitung, Filialen, Abteilungen und auch der KundInnen bis zur völligen Spezialisierung, je nach Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens etwa in Bereichen wie Arbeitsrecht, Haftungsfragen, Kreditverträge, Medienrecht, internationale Steuer-, Versicherungsfragen, Umweltrecht, Datenschutz usw.

Ein wesentlicher Aufgabebereich ist vielfach die Aufarbeitung von Gesetzesänderungen, bzw. deren Umsetzung im täglichen Geschäft. Manche rechtlichen Agenda, speziell Streitfälle, werden in Zusammenarbeit mit externen Anwaltskanzleien bearbeitet: Der/Die UnternehmensjuristIn nimmt in diesem Fall die Interessen seines/ihres Unternehmens wahr, führt Verhandlungen, bereitet die relevanten Unterlagen auf und besorgt den Informationsaustausch in Form von Anträgen oder Vorschreibungen. Weiters sind JuristInnen in Rechtsabteilungen vielfach mit dem gesamten Steuerbereich sowie teilweise mit den Fragen der Buchführung befasst. RechtsexpertInnen werden zunehmend auch bei kaufmännischen Entscheidungen hinzugezogen.

Je internationaler ein Unternehmen agiert, desto wichtiger sind Sprachkenntnisse und die Fähigkeit, die rechtlichen Rahmenbedingungen am Standort von Zweigstellen bzw. am Sitz von Geschäftspartnern angemessen zu berücksichtigen. Nicht zuletzt gilt es dabei, die Diskussion bzw. Behandlung unternehmensrelevanter Rechtsfragen auf EU-Ebene zu beobachten.

##### **JuristInnen in Personalabteilungen**

Die Tätigkeiten von JuristInnen in Personalabteilungen umfassen hauptsächlich die Abfassung von Arbeitsverträgen und die Beratung der MitarbeiterInnen bei innerbetrieblichen Rechtsproblemen. Dazu kommt die Erstellung von Personalplänen, die Mitwirkung an der Personalpolitik sowie an der

<sup>60</sup> Vgl. dazu Tabellen zuvor.



berufsbegleitenden Weiterbildung. In diesem Bereich ist freilich zunehmend mit Konkurrenz von betriebswirtschaftlich, bildungswissenschaftlich und ähnlich Ausgebildeten zu rechnen.

### **JuristInnen in der Unternehmensberatung**

Vereinzelte bieten sich für JuristInnen auch Möglichkeiten bei internationalen Unternehmensberatungen (gesucht werden hier etwa ExpertInnen für EU-Recht, Umweltrecht oder Steuerrecht, betriebliche Altersvorsorge, Subventionsberatung u. ä.). Hier wird in der Regel eine gewisse Erfahrung vorausgesetzt, weil der Markt klein ist und entsprechende Beratungsleistungen zum Teil auch von WirtschaftstreuhänderInnen oder Anwaltskanzleien angeboten werden.

### **JuristInnen im umweltrechtlichen Bereich**

Ein relativ neues Beschäftigungsfeld für JuristInnen ist die Auseinandersetzung mit dem Umweltrecht. Im privatwirtschaftlichen Sektor vertreten sie dabei Unternehmen in umweltrechtlichen Fragen. UmweltjuristInnen können allerdings nicht nur in Unternehmen, sondern auch im Staatsdienst oder selbständig in einer eigenen Kanzlei tätig sein. Dabei vertreten UmweltjuristInnen Bürgerinitiativen, Umweltverbände oder auch Einzelpersonen gegen umwelt- und gesundheitsbeeinträchtigende Vorgehensweisen von privaten und öffentlichen Verursachern. Darüber hinaus entwerfen sie Rechtsgutachten, wirken bei der Erstellung von Gesetzesvorhaben mit und finden generell als KonsulentInnen im umweltrechtlichen Bereich ihr Aufgabenfeld.

### **Sonstige Möglichkeiten**

Wegen der großen Vielfalt von Unternehmen, in denen JuristInnen berufliche Verwendung finden, sind allgemeingültige Berufsbeschreibungen nur schwer möglich. JuristInnen müssen derzeit allerdings damit rechnen auch außerhalb von ausbildungsspezifischen Tätigkeitsbereichen in Unternehmen eingesetzt zu werden. JuristInnen kommen daher beispielsweise im Vertrieb oder Marketing unter (etwa bei Banken und Versicherungen). Möglichkeiten wären auch die Bereiche Import/Export oder Controlling. Die Chancen von JuristInnen sind hier allerdings reduziert, da häufig AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien bevorzugt werden. Auch für Organisation und allgemeine Managementfunktionen werden AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien eher bevorzugt.

Für JuristInnen bietet sich natürlich auch die Möglichkeit in EU Institutionen tätig zu sein. Hier ist allerdings die Konkurrenz so groß, dass sie für BerufseinsteigerInnen ohne praktische Erfahrungen kaum in Frage kommt.

#### **6.1.3 Beschäftigungssituation**

Bewerbungen junger JuristInnen konzentrierten sich zuletzt verstärkt auf die Privatwirtschaft. Hier stoßen sie allerdings auf zwei Probleme: Tendenz zu Personaleinsparungen bzw. große Zurückhaltung bei Neueinstellungen in relevanten Segmenten (z. B. Banken) und zunehmende Konkurrenz von den WirtschaftswissenschaftlerInnen und AbsolventInnen anderer (z. B. geisteswissenschaftlicher) Studienrichtungen (s. o.) in nicht spezifisch „juristischen“ Tätigkeitsbereichen (etwa Personalmanagement, Einkauf, Finanzen). Letztere haben sich notgedrungen zum Teil schon besser auf das aktuelle Anforderungsspektrum – breitere Qualifikation mit Zusatzausbildungen und Praxiszeiten bereits während des Studiums – eingestellt.

JuristInnen bleibt nach wie vor die Wahl, sich im allgemeinen Managementbereich zu profilieren, oder den unter Umständen mühsamen Weg einer juristischen Spezialisierung zu gehen. Im ersten Fall sind marktorientierte Zusatzqualifikationen (etwa Managementwissen), Sprachkenntnisse, Auslandserfahrung usw. empfehlenswert. Im Spezialistensegment bieten sich etwa Personen mit Schwerpunkten in Europarecht, in Umwelt- oder Steuerrecht (letzteres ggf. mit internationaler Ausrichtung) gute Chancen, vor allem, wenn auch fachspezifische Kenntnisse einer weniger gängigen Fremdsprache (z. B. südosteuropäische Sprachen) geboten werden können (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.1)

Die Situation für AbsolventInnen in den ersten Jahren nach Studienabschluss ist besonders schwierig. Insbesondere am Beginn ihrer Laufbahn müssen auch JuristInnen damit rechnen in Bereichen tätig zu sein, die nicht unbedingt studienadäquat sind (vgl. oben). Beim Berufseinstieg muss in den meisten Fällen mit einer Zeit von drei bis sechs Monaten gerechnet werden, bis eine Beschäftigung gefunden wird. Es wird daher empfohlen sich möglichst früh Gedanken über die angestrebte berufliche Karriere zu machen und durch gezielte Praktika möglichst früh Kontakte außerhalb der Universität zu knüpfen. Auch die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen sollte rechtzeitig und zielorientiert geschehen.<sup>61</sup>

Verschiedene Berufsinformationszentren bzw. Vereine empfehlen aber, sich in Ausdauer zu üben (die sich erfahrungsgemäß meist doch lohne) und zu versuchen, in neuen oder auch „untypischen“ Berufssparten Fuß zu fassen.

## 6.1.4 Beruflicher Werdegang

### Unterschiedliche Anforderungen beim Berufseinstieg

In manchen Branchen reicht der Abschluss des Jusstudiums mit dem Magisterium aus. In anderen werden hingegen bereits hochspezialisierte Vorkenntnisse für den Berufseinstieg vorausgesetzt. Vor allem bei Stellen, die allgemeines Management inkludieren, werden betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen, EDV-Erfahrung und ggf. Praxis in der Wirtschaft geschätzt. Im Einzelfall können auch ausgefallener Studienkombinationen – wie etwa Jus plus Psychologie – erfolversprechend sein (etwa Personalabteilungen).

Bei Besetzung spezifischer juristischer Positionen i. e. S. wird zum Teil die Absolvierung eines „Gerichtsjahres“ (neun Monate) zwecks Sammlung von Praxiserfahrung vorausgesetzt, zusätzliche KonzipientInnen-tätigkeit in einer Anwaltskanzlei wird als Bonus gewertet. Grundsätzlich empfiehlt es sich auf etwaige Einstellungsgespräche auch entsprechend fachlich vorzubereiten, da die Zahl der AnwärterInnen ständig wächst und das theoretische Wissen im Verhältnis zu anderen Studienrichtungen ungleich wichtiger ist.

Fremdsprachenkenntnisse und Auslandssemester während des Studiums sind in jedem Fall eine wesentliche Einstiegshilfe. Besonders im Bereich des StudentInnenaustausches bietet die juristische Fakultät ein breites Programm, das auch häufig genutzt wird.

In großen Betrieben beginnt die klassische Laufbahn häufig in der Rechtsabteilung. Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft erleichtern beim Berufseinstieg die Umsetzung theoretischer

<sup>61</sup> Vgl. dazu Interview mit Josef Lentsch, (vormaliger) Geschäftsführer von uniport.

Rechtskenntnisse auf die konkreten Anforderungen des Berufszweiges. Das Ausmaß an Unterstützung dabei ist völlig unterschiedlich. Teilweise bekommen neu eingetretene JuristInnen erfahrene KollegInnen zur Unterstützung bei Schwierigkeiten zur Seite gestellt, teilweise müssen sie aber ab Eintritt die gestellten Aufgaben alleine bewältigen und die entsprechenden Erfahrungen völlig selbständig erwerben. Hilfreich sind jedenfalls Qualitäten wie die prinzipielle Fähigkeit, ziel- bzw. ergebnisorientiert zu arbeiten, Probleme nicht nur zu analysieren, sondern auch Lösungsvorschläge zu erarbeiten sowie Verhandlungsgeschick. Im Karriereverlauf ist ein zunehmendes Maß an Eigenverantwortlichkeit und Autonomie gefragt.

Das Beanspruchungsprofil kann sich je nach Position beträchtlich unterscheiden. Die meisten befragten WirtschaftsjuristInnen verfügen über eine relativ freie Arbeitseinteilung, müssen aber häufig auch eine hohe Anzahl von Überstunden in Kauf nehmen.

Nahezu alle AbsolventInnen wechseln in den ersten fünf Jahren mehrmals den Unternehmensbereich (gehört etwa bei Banken oder Versicherungen zur Unternehmenspolitik) oder auch das Unternehmen. Letzteres hat neben vielen Nachteilen (oft muss völlig neu begonnen werden) u. U. den Vorteil, dass auf diese Art Erfahrungen gesammelt werden. Nach einigen Jahren stabilisieren sich die Beschäftigungsverhältnisse in der Regel.

### **Grundsätzlich gute Aufstiegsmöglichkeiten**

Die Möglichkeiten des beruflichen Aufstieges innerhalb der Hierarchie von Wirtschaftsunternehmen (über die jeweilige Spezialabteilung hinaus) sind je nach Größe und Organisationsform des Betriebes bzw. nach Aufgabenbereich unterschiedlich: In größeren Unternehmen steht sachlich flexiblen JuristInnen prinzipiell ein hierarchischer Aufstieg bis an die Unternehmensspitze offen, wenn auch diesbezüglich die Konkurrenz durch AbsolventInnen anderer Ausbildungsrichtungen (Wirtschaftsuniversität) härter geworden ist.

Spezialisierungsmöglichkeiten in sachlicher Hinsicht bieten sich für nahezu alle juristischen Fachbereiche, auch in jeweils beruflich verwandten Gebieten (z. B. Rechnungswesen, Personalwesen, Auslandbeziehungen etc.). Weiterbildung und Spezialisierung werden zumeist erwartet und in größeren Unternehmen weitgehend vom Dienstgeber finanziert (vgl. dazu Kapitel 3.3.1 und 4).

### **Etwas schlechtere Karrierechancen für Frauen**

Die Stellung der Juristinnen in der Wirtschaft wird traditionell als schwieriger eingeschätzt als die gleichqualifizierter Männer. Prinzipiell geben mittlerweile die meisten Unternehmen an, dass Frauen bei ihnen gleiche Chancen hätten, vor allem bei großen Karrieresprüngen werden aber oft weiterhin Männer bevorzugt. Nicht zuletzt deshalb liegt das Einkommen von Juristinnen im Angestelltenverhältnis im Durchschnitt unter dem der Männer.

## **6.2 JuristInnen in Forschung und Lehre**

### **6.2.1 Aufgabengebiete**

Wissenschaftliches Lehrpersonal hat im Universitätsbetrieb grundsätzlich zwei Aufgaben: Forschung und Lehre. Forschung bedeutet die Bearbeitung von Problemen und Fragestellungen der jeweiligen Fachgebiete mit wissenschaftlichen Methoden. Diese Aufgaben können theoretischer oder

praktischer Natur sein. Die Forschung an den Universitäten wird üblicherweise entweder wegen (aktuellen) wissenschaftlichen Interesses an Fragestellungen oder als (dotierte) Auftragsforschung für zumeist universitätsfremde Interessenten betrieben. Lehre beinhaltet die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und Leistungskontrollen. Zu diesen beiden grundlegenden Aufgaben kommt ein nicht unerhebliches Ausmaß an Verwaltungstätigkeit.

### **6.2.2 Beschäftigungsbereiche**

Auf der unteren Ebene sind vor allem administrative Hilfsdienste wie Karteiarbeiten und Kopierarbeiten zu erledigen. Die Tätigkeiten der AssistentInnen umfassen etwa zu 65 Prozent den Bereich der Lehre, zu 25 Prozent den Bereich der Forschung und zu 10 Prozent Verwaltung.

Die Lehrtätigkeit setzt sich aus Übungsbetreuung, Vorlesungsvorbereitung, Prüfungsaufsicht- und -korrektur und teilweise auch aus spezifischen Lehraufträgen zusammen.

Forschungsarbeiten beschäftigen sich beispielsweise mit der Diskussion von Gesetzesentwürfen, Erstellung von Novellierungsvorschlägen zu bestehenden Gesetzen und Randgebieten des Rechts (z. B. Sozialbereich, Kriminologie, u. ä. m.), Sammlung und Analyse von Judikatur, Diskussion von Fragen der rechtlichen Integration (in etwa Anwendung von EU-Recht in Österreich, diesbezügliche Anpassungsnotwendigkeiten). Hier gibt es auch eine enge Zusammenarbeit mit den entsprechenden Ministerien.

Finanziell lukrativ ist die Erstellung von Rechtsgutachten für Auftraggeber, die die Rechtslage noch vor eventuellen Rechtsstreitigkeiten abklären lassen wollen. Die Veröffentlichung solcher Forschungs- und Gutachtenergebnisse dient nicht zuletzt auch dazu, sich wissenschaftlich profilieren zu können (Beurteilungskriterium für ProfessorInnenberufung). Gesucht sind in jüngster Zeit auch Personen, die juristische Fachtexte übersetzen können.

Eigene Lehraufträge bedeuten für AssistentInnen vor allem eine finanzielle Besserstellung. Daneben bieten sie wiederum eine Möglichkeit für wissenschaftliche Profilierung (vgl. dazu auch Kapitel 5.2).

### **6.2.3 Beschäftigungssituation**

Die Beschäftigungssituation an den Universitäten wurde bereits in Kapitel 6.2 erläutert. Wichtig ist dabei vor allem, dass auch die dortigen Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden).

### **6.2.4 Beruflicher Werdegang**

#### **Hohe Berufoanforderungen**

Die Berufoanforderungen steigen mit der Hierarchie innerhalb des wissenschaftlichen Personals: Es werden Belastbarkeit (hoher Arbeitseinsatz) und Organisationstalent (Terminkoordinierungen) erwartet. Der Kontakt mit den Studierenden erfordert ein gewisses Maß an Lehrautorität. Sprachliche Gewandtheit, didaktisches Talent sowie die Beherrschung des wissenschaftlichen Instrumentariums sind in beiden Bereichen, Forschung und Lehre, notwendig. Für einen weiteren Aufstieg

innerhalb der wissenschaftlichen Hierarchie gelten neben der fachlichen Qualifikation vor allem Persönlichkeitsfaktoren als ausschlaggebend.

Mit Arbeitszeiten von 40 Stunden pro Woche und mehr ist zu rechnen. Habilitation und Monographien sind in der Freizeit abzufassen, können aber unter Umständen durch Stipendien mitfinanziert werden.

Die berufliche Mobilität ist sowohl sachlich wie auch räumlich sehr gering. Im allgemeinen ist ab einem Lebensalter von etwa 35 Jahren ein beruflicher Wechsel bereits relativ schwierig. Da auch Berufungen ins Ausland mit wenigen Ausnahmen (wie Völkerrecht, Handelsrecht, EU-Recht) sehr selten sind, muss möglichst früh entschieden werden, ob die wissenschaftliche Karriere fortgesetzt werden soll. Je praxisorientierter die wissenschaftliche Spezialisierung (Mitarbeit an Gutachten für Unternehmen, etwa in den Bereichen Umweltrecht, Medienrecht, Wettbewerbsrecht, rechtliche Probleme im Geschäftsverkehr mit Osteuropa), desto eher besteht noch eine Umstiegchance in Richtung Privatwirtschaft.

Die permanente Weiterbildung ist für eine wissenschaftliche Karriere selbstverständlich. Die Auseinandersetzung mit aktueller Literatur, Fachzeitschriften, Judikaturen etc. ist bereits während des Studiums erforderlich. Dazu kommt die laufende Teilnahme an Symposien, Seminaren, Tagungen etc., die Kontaktpflege zur Judikatur und Legislative (vgl. dazu Kapitel 5).

Spezialisierung ergibt sich naturgemäß durch die Wahl des Institutes, an dem die Karriere begonnen wird. Darüber hinaus gilt es, sich durch eine möglichst umfangreiche Tätigkeit wissenschaftlich zu etablieren. Üblicherweise entwickelt sich dadurch fachspezifisch ein Spezialistenstatus, einige RechtswissenschaftlerInnen werden daher zur Mitarbeit bei Beiträgen und Ausschüssen herangezogen. Soll eine wissenschaftliche Karriere fortgesetzt werden, so gilt es, die Anforderungen der „*venia docendi*“ zu erfüllen. Voraussetzung dafür ist die Förderung durch die Institutsvorständin bzw. den Institutsvorstand (vg. dazu auch Kapitel 5.2).

## 6.3 JuristInnen in der Verwaltung

### Allgemeines

Die Verwaltung des Bundes in den Ländern erfolgt prinzipiell durch Landesorgane (mittelbare Bundesverwaltung). Allerdings wird diese Kompetenzzuteilung in manchen Belangen, z. B. Finanzwesen, Justizwesen, Pass- und Meldewesen, Postwesen etc., durchbrochen (unmittelbare Bundesverwaltung). Zu den Selbstverwaltungskörperschaften zählen Gemeinden, Kammern und Sozialversicherungsträger. In jeder dieser drei relativ selbständigen Verwaltungsorganisationen gibt es ähnliche Typen von Organisationskomplexen:

- Die Behördenorganisation, die im Bund horizontal nach Ressorts und vertikal nach Zentralstellen und nachgeordneten Dienststellen gegliedert ist. In den Ländern ist sie nur ansatzweise horizontal und zweistufig vertikal gegliedert. Die Organisation der Selbstverwaltungskörper ist nicht weiter differenziert.
- Öffentliche Anstalten ohne bzw. mit begrenzter Rechtsfähigkeit.
- Rechtsfähige, organisatorisch weitgehend selbständige Einrichtungen, bei denen der öffentliche Zweck im Vordergrund der Tätigkeit steht (z. B. Fonds).
- Selbständige Unternehmungen, die im Allein- bzw. Miteigentum der Körperschaften des öffentlichen Rechts stehen.

Auf Sach- und Personalebene mit dieser Organisationsform verbunden, stehen die Verbände. Darüber hinaus sind die verschiedenen Gruppierungen von Erwerbstätigen in Österreich durch ein System öffentlich-rechtlicher Interessenvertretungen in das politische Leben eingebunden. Die Kammern für Arbeiter und Angestellte, die Kammern der gewerblichen Wirtschaft, die Industriellenkammer und die Landwirtschaftskammern sind gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund die Träger der Sozialpartnerschaft. Daneben gibt es auch Kammern für die meisten akademischen Professionen (z. B. Ärztekammer, Rechtsanwaltskammer etc.).

Der Beschäftigungsbereich für JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung ist sehr breitgefächert, so dass Angaben über alle hier beschäftigte JuristInnen nur Annäherungswerte sein können. Nachdem die Kammern ihre Aufgaben in engem Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung erfüllen bestehen dort für JuristInnen ähnlich vielfältige Tätigkeitsbereiche.

Nach den Ergebnissen der letzten Volkszählung 2001 sind knapp 32 Prozent aller in Österreich beschäftigten JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung, bei Sozialversicherungsträgern und Interessenvertretungen/Vereinen tätig.

### **6.3.1 Aufgabengebiete**

VerwaltungsjuristInnen haben schwerpunktmäßig folgende Hauptaufgaben zu erfüllen:

- Die Vollziehung ist die klassische Tätigkeit im Dienste der Verwaltung. Aufgrund rechtlicher Bestimmungen werden Bescheide erteilt und gegebenenfalls Rechtsmittelentscheidungen gefällt.
- Die Koordinierung kann als Verwaltungsmanagement verstanden werden. Es geht dabei oft um ressortübergreifende Angelegenheiten, wie z. B. die Tätigkeit im national übergreifenden Rahmen wie der EU. Dabei wird einerseits ein Gesamtstandpunkt des Bundes gefunden, ausformuliert und international vertreten. Andererseits wird für den Bund eine Beratungsfunktion erfüllt. Solche Koordinierungsarbeiten finden auch zwischen den einzelnen Ministerien, sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes und der Länder sowie ausgegliederten Rechtsträgern (z. B. Umweltbundesamt, Bundesmuseen, Statistik Austria, Österreichische Post Aktiengesellschaft etc.) statt.
- Legislative Tätigkeiten setzen sich aus der Erarbeitung und der Begutachtung von Gesetzesvorschlägen, Gesetzen, Verordnungen, Erlässen und Novellen zusammen. Bei der Begutachtung wird der Gesetzestext auf die Durchführbarkeit (speziell im eigenen Ressort) überprüft. Eventuelle Bedenken sind in Stellungnahmen festzuhalten.
- Erarbeitung von Kommentaren, Erläuterungen zu Gesetzen und Gesetzesvorschlägen und zu Regelungen auf nachgelagerter Ebene (etwa Kollektivverträge).
- Aufbereitung von rechtlichen Grundlagen für Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen sowie juristischer Beratung.
- Der Bereich der Aus- und Weiterbildung umfasst vor allem Tätigkeiten für und in Schulungsveranstaltungen (Zentrum für Verwaltungsmanagement).

### **6.3.2 Beschäftigungsbereiche**

Grundsätzlich ist die öffentliche Verwaltung in hohem Maße rechtlichen Rahmenbedingungen unterworfen. Es herrscht das Legalitätsprinzip. Die hierarchische Organisationsform ist durch folgende Prinzipien gekennzeichnet:

- Weisungsrecht: bedeutet das Recht der/des Vorgesetzten zu gebieten und verbieten, d. h. über das Verwaltungshandeln dienstlich Untergebener zu bestimmen.
- Ansichziehungsrecht: bedeutet das Recht der/des Vorgesetzten, der/dem Nachgeordneten die Bearbeitung einer Sache zu entziehen und selbst zu erledigen.
- Aufsichtsrecht: bedeutet das Recht der/des Vorgesetzten, die Nachgeordneten leistungs- und führungsmässig zu kontrollieren, festgestellte Mängel aufzuzeigen und durch geeignete Maßnahmen abzustellen.

Für die Rechtmäßigkeit aller Handlungen trägt die/der öffentlich Bedienstete die volle Verantwortung (auch bei Weisungen).

### **JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung**

Hauptaufgabe aller in der (öffentlichen) Verwaltung Beschäftigten ist die Vollziehung vorgegebener Normen oder Ziele.

JuristInnen bei den Gebietskörperschaften auf der Ebene der unteren Verwaltungsinstanzen – z. B. im Rahmen der Sicherheitsverwaltung, der Finanzverwaltung oder der Bezirksverwaltungsbehörden – sind überwiegend mit dem Konzipieren von Entscheidungen und mit der Vorbereitung oder Durchführung von Verwaltungsverfahren befasst.

VerwaltungsjuristInnen in den sogenannten Zentralstellen – in den Bundesministerien und den Ämtern der Landesregierungen – leisten u. a. die legistischen Vorarbeiten für die meisten Gesetze, die von den Organen der Gesetzgebung beschlossen und erlassen werden („Legistik“). Weiters erarbeiten sie die Erlässe, d. h. die Richtlinien der Zentralstellen für die Besorgung der Aufgaben durch die nachgeordneten Dienststellen und behandeln sonstige Rechtsfragen, die sich im Wirkungskreis der Zentralstelle ergeben. Sie kontrollieren nach Maßgabe der Verfahrensvorschriften die Entscheidungen der unteren Verwaltungsinstanzen („Rechtsmittelentscheidungen“).

Typische Verwendungen für JuristInnen in der Verwaltung sind darüber hinaus das Personalwesen, die Organisation, die Budgetangelegenheiten. Schließlich werden sie zu einem beträchtlichen Teil im Rahmen der „Wirtschaftsverwaltung“ eingesetzt.

### **JuristInnen in Interessenvertretungen**

Hauptaufgabe der Interessenvertretungen ist die Mitgestaltung dieser Normen/Ziele und die Kontrolle der Einhaltung/Erreichung derselben.

Die Tätigkeiten von JuristInnen in den Interessenvertretungen sind teilweise mit denen der VerwaltungsjuristInnen identisch. Besondere Schwerpunkte sind Belange der Rechtsberatung und Rechtsschutzfähigkeit für die vertretenen Gruppen, die Mitwirkung an der politischen Willensbildung (parlamentarische Ausschüsse), Beisitzertätigkeit an Gerichten und Kommissionen (Schiedsgerichte, Arbeitsgerichte, Handelsgerichte etc.), Gutachtertätigkeit (Gesetze, Verträge, internationale Abkommen), finanzielle Belange (Kredite, Finanzierungen, Finanzberatung), Schulung und Weiterbildung von MitarbeiterInnen und vertretenen Gruppen.

Die Kammern haben das Recht, selbst mit Vorschlägen an den Gesetzgeber heranzutreten und Gesetze anzuregen. Sie sind berechtigt, VertreterInnen in verschiedene Körperschaften und amtliche Einrichtungen (z. B. Amtliche Preiskommission etc.) zu entsenden und an der Wirtschafts-

verwaltung teilzunehmen. Die Arbeiterkammer beispielsweise ist in annähernd 150 Beiräten und Kommissionen vertreten.

### **JuristInnen in Sozialversicherungsverbänden**

Hauptaufgabe der Sozialversicherungsverbände ist die (finanzielle) Sicherstellung der Versicherten in verschiedenen Situationen.

Bei den Sozialversicherungsträgern sind JuristInnen vor allem in der inneren Administration und in den Rechtsbüros tätig. Die in der Wiener Gebietskrankenkassa beschäftigten JuristInnen sind vor allem mit Fällen von Zahlungssäumigkeiten befaßt. In leitenden Positionen sind überdurchschnittlich viele JuristInnen beschäftigt.

### **6.3.3 Beschäftigungssituation**

Grundsätzlich ist der Anteil von JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung relativ hoch. Im Rahmen der zurückhaltenden Personalaufnahmepolitik der öffentlichen Hand wird es jedoch zunehmend problematischer überhaupt eine Anstellung im Bereich der öffentlichen Verwaltung zu erhalten. Es wird kaum zusätzliches Personal eingestellt, in den Ruhestand übergetretene MitarbeiterInnen werden in geringerem Maße „von außen“ ersetzt. Auch für AbsolventInnen der Rechtswissenschaften ist es daher zurzeit sehr schwer eine adäquate Stelle zu finden. Auf eine ausgeschriebene Dienststelle können bis zu 400 BewerberInnen kommen.

Insbesondere in kleinen Landgemeinden gibt es kaum eigenes juristisch gebildetes Verwaltungspersonal auf akademischem Niveau. Gemeinden mittlerer Größe aber insbesondere großstädtische Gemeinden besitzen – insbesondere wenn sie als Städte mit einem eigenen Statut die Aufgaben der Bezirksverwaltungsbehörde wahrnehmen – eine ausgeprägte Verwaltungsstruktur und beschäftigen daher in größerem Umfang JuristInnen. Auch in den großen Ressorts der Hoheitsverwaltung des Bundes (z. B. Finanzen, Auswärtige Angelegenheiten) sind jeweils mehrere hundert JuristInnen beschäftigt.

Die Beschäftigungs- und Einkommenssituation der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst wird in Kapitel 5.1 detailliert beschrieben.

### **6.3.4 Beruflicher Werdegang**

#### **Beginn der Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst**

Genereller Zugangsweg für Dienstposten in der Hoheitsverwaltung ist die Bewerbung. Anlaufstellen für Bewerbungen sind die Präsidien der Ministerien, in nachgeordneten Dienststellen die jeweiligen Personalstellen. Nur leitende Stellungen werden entsprechend dem Ausschreibungsgesetz öffentlich ausgeschrieben. Informell sind persönliche Kontakte und Empfehlungen von vorrangiger Bedeutung.

Der Zugang zu den Dienststellen der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände ist unterschiedlich geregelt. Personalhoheit besitzen die Länder/Gemeinden selbst.

Der Aufnahme in ein Dienstverhältnis gehen Einstellungsgespräche mit der/dem LeiterIn der Personalabteilung und der/dem jeweiligen AbteilungsleiterIn voraus. Im Bereich der Landesverwaltungen wird versucht, mittels Objektivierungsrichtlinien die Postenvergabe zu gestalten (vgl. dazu auch Kapitel 5.1).



Einige der höherrangigen JuristInnen im öffentlichen Dienst halten Lehrveranstaltungen an den rechtswissenschaftlichen Fakultäten ab. Ein besonderes Engagement von Studierenden in diesen Vorlesungen dient oft der ersten Kontaktaufnahme für eine spätere Anstellung.

### **Beginn der Berufslaufbahn in einer Interessenvertretung**

Der Berufseintritt in ein Dienstverhältnis in einer Interessenvertretung entspricht grundsätzlich dem Modus eines Dienstantrittes in ein Angestelltenverhältnis. Persönliche und fachliche Eignung, einschlägige Praxis, Erfahrung bzw. Spezialwissen, aber auch persönliche Kontakte und ein politisches Naheverhältnis sind ausschlaggebend für eine Aufnahme.

### **Aufstiegsmöglichkeiten**

Die höheren Positionen in der Bundesverwaltung und bei den Ämtern der Landesregierungen sind großteils mit JuristInnen besetzt. Für die Besetzung bestimmter Stellen ist von Gesetzes wegen vorgesehen, dass nur rechtskundige Personen verwendet werden dürfen (LandesamtsdirektorInnen, MagistratsdirektorInnen, AmtsdirektorInnen der Landesschulräte, Bezirkshauptmänner/-frauen).

Grundsätzlich hängt die Karriere von JuristInnen in der öffentlichen Verwaltung neben persönlichem Engagement und Zusatzkenntnissen auch von informellen Kontakten ab.

Als Beamter/Beamtin durchläuft er/sie im Rahmen einer bestimmten Verwendungsgruppe eine Grundlaufbahn, die aus 19 Gehaltsstufen mit gesetzlich garantierten Vorrückungen besteht. Werden neue Funktionen (z. B. Managementfunktionen, für bestimmte Arbeitsplätze notwendiges Spezialistenwissen) übernommen, tritt zum Gehalt der Grundlaufbahn eine Funktionszulage dazu.<sup>62</sup>

Vertragsbedienstete durchlaufen innerhalb ihrer Entlohnungsgruppe 21 Entlohnungsstufen, wobei sie in zweijährigen Intervallen automatisch in die nächste Entlohnungsstufe vorrücken.

Leitende Funktionen sowie bestimmte höherwertige Arbeitsplätze werden gemäß den gesetzlichen Regelungen des Ausschreibungsgesetzes vergeben, welches eine öffentliche Ausschreibung vorsieht. „Für besondere Leitungsfunktionen ist bei den Zentralstellen für jeden einzelnen Fall eine Begutachungskommission zu bestellen, die dem Bundesminister ein Gutachten über die Eignung der BewerberInnen zu erstatten hat.“<sup>63</sup> Im Rahmen der Begutachtung können auch moderne Methoden der Personalauswahl eingesetzt werden (vgl. dazu auch Kapitel 5.1).

### **Berufliche Mobilität innerhalb der Verwaltung**

Mobilität ist in unterschiedlichem Maße möglich. Während an manchen Dienststellen aus „Job-Rotation“ üblich ist, sind einige VerwaltungsjuristInnen durch ein hohes Maß an Spezialisierung an einen bestimmten Dienstposten gebunden. Wechsel von Abteilungen und Dienststellen sind zumeist mit finanzieller Besserstellung, Aufstieg in der Hierarchie und der Möglichkeit zur Anwendung von Spezialkenntnissen motiviert.

Grundsätzlich sind die Rahmenbedingungen für die Mobilität zwischen den Ressorts verbessert worden. Auf der Homepage des Bundeskanzleramts findet sich eine bundesinterne Jobbörse ([www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at) unter „Service“). Darüber hinaus können Bedienstete zu Ausbil-

<sup>62</sup> Die Höhe dieser Funktionszulage hängt von der jeweiligen Funktionsgruppe (Arbeitsplatzwertigkeit) ab und von der Funktionsstufe (an das Dienstalter anknüpfende Erfahrungskomponente).

<sup>63</sup> Bundeskanzleramt Österreich (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich, Seite 10ff.

dungszwecken oder als ExpertInnen auch in die Privatwirtschaft oder andere Einrichtungen (z. B. EU-Einrichtungen) entsandt werden. Diese externe Mobilität soll im Rahmen der EU-Joboffensive der Bundesregierung erhöht werden. ([www.bundeskanzleramt.at/eu-jobs](http://www.bundeskanzleramt.at/eu-jobs)).<sup>64</sup>

Wichtig ist es primär, eine Anstellung zu erhalten, ist diese erfolgt, ist ein Wechsel in einen Bereich der Verwaltung, der den persönlichen Interessen näher liegt, erfahrungsgemäß leichter möglich.

Aufgrund der funktionalen Verflechtung von Bund und Land ist in der Bundesverfassung vorgesehen, dass öffentlich Bediensteten grundsätzlich die Möglichkeit des Wechsels zwischen dem Dienst beim Bund, den Ländern, den Gemeinden und Gemeindeverbänden jederzeit gewahrt bleibt. „Der Dienstwechsel wird im Einvernehmen der durch Ausübung der Diensthöhe berufenen Stellen vollzogen.“<sup>65</sup>

## 6.4 RichterInnen, Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte

### 6.4.1 Aufgabengebiete

#### RichterInnen

RichterInnen sind TrägerInnen der Rechtspflege. Die Hauptaufgabe der Richterin bzw. des Richters ist die Fällung eines Urteilsspruches in Zivil- und Strafgerichtsverfahren. Voraussetzung dafür ist die Prozessvorbereitung, die einen großen Teil der Arbeitszeit ausfüllt (notwendigenfalls auch Lokalaugenscheine). Dazu umfasst die richterliche Tätigkeit Rechtsberatung, Journaledienst und Verwaltungsarbeit bei Gericht.

Das Aufgabenfeld einer Untersuchungsrichterin bzw. eines Untersuchungsrichters beinhaltet die Klärung rechtlicher Fragen, die Haftverhängung sowie die Entscheidung über Beschlagnahmen und Hausdurchsuchungen.

Dazu ist für einige Kommissionen (z. B. Datenschutzkommission) die Mitwirkung von RichterInnen gesetzlich vorgesehen.

RichterInnen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und gehören daher dienst- und besoldungsrechtlich zu den BundesbeamtenInnen. Die österreichische Bundesverfassung garantiert die Unabhängigkeit der Rechtsprechung: Bei der Besorgung aller gerichtlichen Geschäfte dürfen RichterInnen weder individuelle noch abstrakte Weisungen gegeben werden. Der/Die RichterIn kann gegen seinen/ihren Willen nur durch ein förmliches richterliches Erkenntnis (eines Dienst- oder Disziplinargerichtes) versetzt oder aus dem Amt entfernt werden. RichterInnen sind unabsetzbar und nicht versetzbar.

#### Staatsanwältinnen bzw. Staatsanwälte

Die Staatsanwaltschaft vertritt die staatliche Anklagebehörde, d. h. die Staatsanwältin bzw. der Staatsanwalt haben alle strafbaren Handlungen von Amts wegen zu verfolgen und die notwendigen Belege für die Veranlassung eines Strafverfahrens bzw. die Zurücklegung einer Anzeige zu besorgen. Im Strafprozess sind sie die Anklagevertretung und dienen hauptsächlich zur Wahrung der staatlichen Interessen. Im Gegensatz zu den RichterInnen sind die StaatsanwältInnen weisungsgebunden.

<sup>64</sup> Vgl. Bundeskanzleramt Österreich (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich, Seite 21.

<sup>65</sup> Adamovich, L., Seite 13–15.

## Gerichtsorganisation und Gerichtshierarchie

Die Aufgaben und Tätigkeiten im Einzelnen ergeben sich aus der Struktur der Gerichtsbarkeit. In Österreich geht alle Gerichtsbarkeit vom Bund aus. Sachlich ist zwischen Strafgerichten und Zivilgerichten zu unterscheiden.

Den Strafgerichten obliegt außer der eigentlichen Entscheidung in Strafsachen auch die Führung der Untersuchung, die Vorbereitung der Hauptverhandlung, die Rechtshilfe, die Vollstreckung und anderes mehr. Diese Funktionen werden in der Regel nicht vom erkennenden Gericht, sondern von besonderen Gerichtsabteilungen, z. B. der Ratskammer, ausgeübt. Art. 91 BVG regelt die Laiengerichtsbarkeit, „die Mitwirkung des Volkes an der Rechtsprechung“. Fälle der Kleinkriminalität (Strafausmaß bis zu sechs Monaten; Bezirksgericht) oder der mittleren Kriminalität (Strafausmaß bis zu drei Jahren, in bestimmten Fällen bis zu fünf Jahren; Landesgericht) werden von EinzelrichterInnen verhandelt. Ansonsten entscheidet in erster Instanz das Schöffengericht, das sich aus zwei Berufs- und zwei LaienrichterInnen zusammensetzt. Für die schwersten Verbrechen und Vergehen sind Geschworenengerichte zuständig. Sie setzen sich aus drei BerufsrichterInnen und acht Geschworenen zusammen, wobei die Geschworenen alleine über die Schuldfrage und zusammen mit den BerufsrichterInnen über das Strafausmaß zu befinden haben.

Die österreichische Zivilgerichtsbarkeit ist für Angelegenheiten in bürgerlichen und Handelsrechtssachen zuständig (streitige oder freiwillige Gerichtsbarkeit). Vier jeweils einander übergeordnete Gerichtstypen sind zu unterscheiden:

- **Bezirksgerichte:** Sie entscheiden immer in erster Instanz; in Zivilsachen bei Angelegenheiten mit einem Streitwert bis zu 10.000 Euro, in Strafsachen bei Tatbeständen mit geringer Strafandrohung.
- **Landesgerichte:** Sie entscheiden in erster Instanz über bürgerliche Rechtssachen mit einem Streitwert über 10.000 Euro und über Strafsachen mit höherer Strafandrohung (je nach Art der Strafsachen ist die Entscheidung einer/einem EinzelrichterIn, einem Schöffen- oder Geschworenengericht zugewiesen). Sie werden auch als „Gerichtshöfe erster Instanz“ bezeichnet. In Wien entscheiden das Handelsgericht, das Arbeits- und Sozialgericht und ein Jugendgerichtshof als Gerichtshöfe erster Instanz sowie in Strafsachen das Landesgericht für Zivilrechtssachen und Strafsachen in Wien und Graz.
- **Oberlandesgerichte:** Sie entscheiden in zweiter Instanz über alle Zivil- und Strafscheidungen der Gerichtshöfe erster Instanz. Oberlandesgerichte sind in Wien, Linz, Graz und Innsbruck eingerichtet.
- **Der Oberste Gerichtshof:** Er entscheidet grundsätzlich in letzter Instanz über Zivil- und Strafsachen. Der OGH ist in Wien eingerichtet.

Die Höchstgerichte sind der Verwaltungs- und der Verfassungsgerichtshof. Der Verwaltungsgerichtshof hat die Aufgabe, Entscheidungen über Beschwerden, in denen die Rechtswidrigkeit von letztinstanzlichen Bescheiden der Verwaltungsbehörden oder die Verletzung der Entscheidungspflicht der Verwaltungsbehörden (Säumnisbeschwerde) behauptet wird, zu fällen.

Der Verfassungsgerichtshof erkennt vor allem die Verfassungskonformität von Gesetzen. Im Gegensatz zu den Mitgliedern des Verwaltungsgerichtshofes üben die Mitglieder des Verfassungsgerichtshofes ihr Richteramt grundsätzlich nur nebenberuflich aus. Dennoch genießen sie die vollen richterlichen Garantien der Unabhängigkeit und Unabsetzbarkeit.

## 6.4.2 Beschäftigungsbereiche

### RichterInnen

Die in der Allgemeinheit verbreitete Auffassung von der Tätigkeit einer Richterin bzw. eines Richters ist, dass diese als gleichbedeutend mit der Fällung von Urteilen anzusehen ist. Diese Vorstellung ist auch insofern richtig, als die Fällung eines Urteils Endzweck richterlicher Tätigkeit (der Streit- und StrafrichterInnen) ist. Diese Vorstellung übersieht allerdings den richterlichen Berufsalltag, der von vielen Verfahrensschritten geprägt ist, deren Ergebnis dann zur Urteilsfindung führt. So braucht ein/eine StrafrichterIn erster Instanz etwa 50 Prozent der Arbeitszeit für Aktenstudium und Verhandlungstätigkeit, etwa 30 Prozent für die Anfertigung der Urteile und die verbleibenden 20 Prozent des Dienstes für Tätigkeiten wie Rechtsberatung, Schreibarbeiten, Parteienverkehr etc. An zwei oder drei Tagen pro Woche sind Verhandlungen angesetzt. StrafrichterInnen haben im Durchschnitt pro Tag etwa fünf bis acht Prozesse als EinzelrichterIn zu entscheiden und zwei bis drei Schöffengerichtverhandlungen zu leiten. Strafverfahren erfordern üblicherweise intensiven und hohen Vorbereitungsaufwand, weil einerseits ein Delikt möglichst rasch geahndet werden soll, andererseits aber auch eine allzulange Verhandlungsdauer für die Schöffen kaum zumutbar ist und daher die Prozesse möglichst rasch erledigt werden müssen. In diesem Zusammenhang gelten die in letzter Zeit ständig zunehmenden Wirtschaftsstrafsachen als besonders arbeitsintensiv.

Zivilprozesse erfordern vergleichsweise relativ geringe Vorbereitungszeit, die Verfahrensdauer ist zeitlich nicht limitiert. Da RichterInnen in Zivilgerichtsverfahren nicht eingreifen dürfen, hängt die Verhandlungsdauer von den Parteien ab.

Die Aufgaben von UntersuchungsrichterInnen sind die Klärung rechtlicher Fragen, die Haftverhängung sowie die Entscheidung über Beschlagnahmen und Hausdurchsuchungen.

### Spezielle Berufsanforderungen

Der Beruf des Richters – insbesondere eines Strafrichters – erfordert rasches, logisches und präzises Denken. Zivilcourage und ein hohes Verantwortungsbewusstsein sind notwendig, da es in den Entscheidungen um menschliche Schicksale geht.

Entscheidungsfreudigkeit und Entscheidungssicherheit bzw. Entschlusskraft und Zielstrebigkeit sind Voraussetzungen für die Ausübung der richterlichen Tätigkeiten. Der permanente Umgang mit Menschen in Konfliktsituationen erfordert Einfühlungsvermögen und hohe kommunikative Kompetenz. Durchschnittliche Arbeitszeiten von 60 bis 70 Stunden pro Woche sind durchaus möglich. Viele RichterInnen erledigen die Prozessvorbereitung und das Aktenstudium zu Hause.

Darüber hinaus sind RichterInnen überwiegend mit den Schattenseiten der Gesellschaft befasst. Entscheidungen haben weitreichende Konsequenzen für die Zukunft der DelinquentInnen und deren Angehörige. Das bedingt eine große physische und psychische Belastung im Berufsalltag der RichterInnen.

Die StaatsanwältInnen haben alle strafbaren Handlungen, die zu ihrer Kenntnis kommen, von Amts wegen zu verfolgen. Sie haben dafür zu sorgen, dass alle zur Erforschung der Wahrheit dienlichen Mittel gehörig genutzt werden, wobei sie zu Objektivität verpflichtet sind. Im Gegensatz zu Rechtsanwältinnen/-anwälten sind sie jederzeit dazu berechtigt, in Akten Einsicht zu nehmen und Beratungen des Gerichtes beizuwohnen, um sich ständig über den Stand der Ermittlungen infor-

mieren zu können. Die Staatsanwaltschaft ist befugt, von allen anderen Behörden, insbesondere den Sicherheitsbehörden, Unterstützung zu verlangen, um gegebenenfalls die nötigen Belege für die Veranlassung eines Strafverfahrens bzw. für die Zurücklegung einer Anzeige zu erlangen. Diese Behörden haben den Anordnungen der Staatsanwaltschaft Folge zu leisten.

Daneben hat die Staatsanwaltschaft auch in gewissen zivilrechtlichen Angelegenheiten wie Todeserklärungen, Entmündigungen, Eheklagen die staatlichen Interessen zu vertreten.

Die konkrete Aufgabenstellung der jeweiligen Staatsanwaltschaft richtet sich nach der Tätigkeit des Gerichtes, bei dem sie eingerichtet ist:

- Zum Aufgabenbereich der Staatsanwältin bzw. des Staatsanwaltes beim Gerichtshof erster Instanz (Landesgerichte) gehört die Beteiligung an allen diesem zukommenden Vorerhebungen, Voruntersuchungen und Hauptverhandlungen wegen Verbrechen und Vergehen sowie die Beaufsichtigung und Anleitung der beim Bezirksgericht tätigen BezirksanwältInnen. Über alle erledigten Strafsachen müssen die StaatsanwältInnen der Oberstaatsanwältin bzw. dem Oberstaatsanwalt jährlich Bericht erstatten.
- Die Oberstaatsanwältin bzw. der Oberstaatsanwalt hat ihr/sein Amt bei den vor den Gerichtshöfen zweiter Instanz (Oberlandesgerichten) durchgeführten Verhandlungen auszuüben. Daneben hat sie/er die Aufsicht über alle StaatsanwältInnen in seinem Sprengel. Die OberstaatsanwältInnen und die LeiterInnen der Staatsanwaltschaften können immer eine Strafsache von einer Staatsanwältin bzw. einem Staatsanwalt an sich ziehen und selber erledigen (Devolutionsrecht).
- Die Verhandlungen vor dem Obersten Gerichtshof sind der Aufgabenbereich der Generalprokuratur und ihrer StellvertreterInnen (GeneralanwältInnen). Die/der GeneralprokuratorIn kann von Amtes wegen oder im Auftrag des Bundesministeriums für Justiz gegen Urteile und sonstige Verfügungen der Strafgerichte, welche auf einer Verletzung oder unrichtigen Anwendung von Gesetzen beruhen, eine Nichtigkeitsbeschwerde erheben.

### 6.4.3 Beschäftigungssituation

Derzeit sind rund 1.900 Personen mit dem Studienabschluss eines rechtswissenschaftlichen Studiums als RichterInnen tätig und circa 290 als StaatsanwältInnen.

Auch RichterInnen sind von den Personalaufnahmebegrenzungen im öffentlichen Sektor betroffen, es ist mit langen Wartezeiten auf freiwerdende Stellen zu rechnen. „Die Ausschreibung von Planstellen für RichterInnen ist zusätzlich von der Altersstruktur der amtierenden RichterInnen abhängig, wodurch sich immer wieder Veränderungen am Arbeitsmarkt ergeben.“<sup>66</sup>

### Berufschancen von Frauen

Die Berufschancen von Frauen werden für Richteramt und Staatsanwaltschaft sehr gut eingeschätzt. Beim Richternachwuchs (RichteramtswärterInnen) sind rund zwei Drittel Frauen. Bei den RichterInnen selbst nähert sich der Wert der 40 % Marke.<sup>67</sup> Der mit Abstand höchste Anteil an Frauen in diesen Berufen ist dabei in Wien zu finden.<sup>68</sup>

<sup>66</sup> Vgl. AMS-Beruflexikon online ([www.beruflexikon.at](http://www.beruflexikon.at)).

<sup>67</sup> Vgl. Forum Politische Bildung (Hg.): Justiz Recht Staat, Seite 47ff.

<sup>68</sup> Quelle: Bundesministerium für Justiz.

## Einkommenssituation

Das Gehalt von RichterInnen und StaatsanwältInnen wird durch deren Position in einer von vier Gehaltsgruppen (R1a, R1b, R2, R3) und innerhalb dieser durch 8 Gehaltsstufen ermittelt.<sup>69</sup> Eine/ein RichterIn in der ersten Gehaltsgruppe bezieht mindestens 3.099,50 Euro und höchstens 5.722,20 Euro (8). In der zweiten Gehaltsgruppe beträgt das Höchstgehalt 5.847,10 Euro, in der dritten Gehaltsgruppe 6.846,30 Euro und in der vierten Gehaltsgruppe 8.658,80 Euro.

Festes Gehalt erhalten die/der PräsidentIn des Oberlandesgerichts mit 9.570,30 Euro, die/der VizepräsidentIn des Obersten Gerichtshofes mit 9.535,90 Euro und die/der PräsidentIn des Obersten Gerichtshofes mit 10.524,70 Euro. Für Staatsanwälte bzw. Staatsanwältinnen gilt dasselbe Dienstschemata wie für RichterInnen.

Das Gehalt („Ausbildungsbeitrag“) von RechtspraktikantInnen<sup>70</sup> beträgt 1.274,20 Euro für einen Kalendermonat<sup>71</sup>. RichteramtswarterInnen ohne Prüfung erhalten 2.024,50 Euro und mit Prüfung 2.079,70 Euro.<sup>72</sup>

## 6.4.4 Beruflicher Werdegang

### Gerichtspraxis

Der Zugang zu den Berufen einer Richterin oder Staatsanwältin bzw. eines Richters oder Staatsanwaltes ist durch die Ausbildungsvorschriften definiert. Nach Studienabschluss hat eine/ein AbsolventIn die sogenannte Gerichtspraxis als RechtspraktikantIn im Ausmaß von zumindest neun Monaten zu absolvieren. Zugleich mit dem Antrag zur Aufnahme in die Gerichtspraxis ist die Erklärung abzugeben, ob eine Übernahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst angestrebt wird.

Der Antrag zur Aufnahme in die Gerichtspraxis ist an den Präsidenten des jeweils zuständigen Oberlandesgerichtes zu stellen.<sup>73</sup> Die Aufnahme erfolgt durch Bescheid desselben. Nachdem der/die RechtspraktikantIn in keinem Dienstverhältnis zum Staat, sondern in einem bloßen Ausbildungsverhältnis steht, ist die Absolvierung der Gerichtspraxis nicht vom Vorhandensein einer freien Planstelle abhängig und kann daher jeweils an einem Monatsersten angetreten werden.

Während der Gerichtspraxis wird die/der KandidatIn von AusbildungsrichterInnen in der Erledigung der richterlichen Geschäfte unterwiesen und zur Konzeption von Urteilsentwürfen herangezogen. Häufige Tätigkeiten sind Protokollführung, Aktenbearbeitung sowie die Durchführung einfacher Vernehmungen unter Anleitung einer Ausbildungsrichterin bzw. eines Ausbildungsrichters.

Empfehlenswert ist es bereits während des Studiums, als so genannte/so genannter „RechtshörerIn“ bei einem Gericht, Erfahrung mit der Gerichtspraxis zu sammeln. Das Studium selbst bietet zwar eine umfassende theoretische Ausbildung, bietet aber kaum Einblicke in den beruflichen Alltag der Judikatur. Die Teilnahme an allen Formen von Übungen und Praktika ist daher dringend anzuraten.

<sup>69</sup> Vgl. Richterdienstgesetz (RDG) § 66.

<sup>70</sup> Vgl. Rechtspraktikantengesetz (RPG) § 17.

<sup>71</sup> Für je drei Monate der Gerichtspraxis gebührt eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% dieses Ausbildungsbeitrags sowie der Kinderzulage gemäß § 19 RPG.

<sup>72</sup> Vgl. Richterdienstgesetz (RDG) § 67.

<sup>73</sup> Die Anschriften der vier Oberlandesgerichte lauten: OLG Wien (zuständig für Wien, NÖ und Burgenland): Justizpalast, Museumstraße 12, 1016 Wien; OLG Linz (zuständig für OÖ und Salzburg): Gruberstraße 20, 4020 Linz; OLG Graz (zuständig für Kärnten und Steiermark): Marburger Kai 49, 8010 Graz; OLG Innsbruck (zuständig für Tirol und Vorarlberg): Maximilianstr. 4, 6020 Innsbruck.

## RichteramtsanwärterIn

In Österreich muss nach der Gerichtspraxis über die weitere Berufswahl entschieden werden. Die Ausbildungswege gehen hier auseinander, ein späterer Umstieg von einer Berufsparte zur anderen ist jedoch möglich.

Wer den Beruf des Richters/der Richterin anstrebt, muss sich um eine Planstelle eines/r Richteramtsanwärters/in bewerben, die von dem/der Präsidenten/in eines Oberlandesgerichts öffentlich ausgeschrieben wird. Die Zahl dieser Planstellen wird jährlich neu festgelegt. Die Ernennung zum/r RichteramtsanwärterIn erfolgt durch den Bundesminister für Justiz aufgrund eines Vorschlags des Präsidenten des Oberlandesgerichts.

Das Vorliegen der Aufnahmeerfordernisse in den sog. richterlichen Vorbereitungsdienst wird eingehend geprüft. Dabei geht es sowohl um die fachliche als auch um die persönliche Eignung für den Richterberuf. Nach schriftlichen und mündlichen Aufnahmeprüfungen und Gesprächen muss auch ein psychologischer Eignungstest absolviert werden. Ausschlaggebend sind weiters die Äußerungen der während der Gerichtspraxis mit der Ausbildung des Aufnahmewerbers beauftragt gewesenen Richters/Richterin über dessen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen. Auf diese Weise wird versucht einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit der AufnahmewerberInnen zu gewinnen.

Da der Beruf des Richters/der Richterin (ebenso wie der des Staatsanwaltes/der Staatsanwältin) dem sogenannten „Kernbereich der staatlichen Hoheitsverwaltung“ zuzuordnen ist, zählt auch nach dem Beitritt Österreichs zur EU die österreichische Staatsbürgerschaft zu den gesetzlichen Aufnahmeerfordernissen.<sup>74</sup>

Mit der Ernennung zum/r RichteramtsanwärterIn und dadurch der Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst beginnt die Ausbildungszeit zum/r Richter/in, die 4 Jahre dauert (die Zeit der Gerichtspraxis ist hier allerdings einzurechnen). Während dieser Zeit müssen verschiedene Stationen bzw. Gerichte durchlaufen werden: ein Bezirksgericht, ein Gerichtshof erster Instanz, eine Staatsanwaltschaft, eine Vollzugsanstalt bzw. ein Rechtsanwaltschaft oder Notariat.

*„Der Richteramtsanwärter ist soviel wie möglich zur Ausarbeitung von Entscheidungsentwürfen und zu anderer konzeptiver Vorarbeit in Zivil- und Strafsachen heranzuziehen. Er ist auch als Schriftführer zu beschäftigen, jedoch nur insoweit, als dies mit dem Zweck der Ausbildung vereinbar ist.“<sup>75</sup>*

Daneben muss der/dem RichteramtsanwärterIn genügend Zeit für die Vorbereitung zur Richteramtprüfung und ihre/seine wissenschaftliche Fortbildung frei bleiben. Dazu besucht er/sie verschiedene Seminare und Kurse um das Fachwissen aber auch die persönlichen Fähigkeiten im Umgang mit den Menschen zu schulen.

Die Qualität der Ausbildung schwankt nach Auskunft von RichteramtsanwärterInnen je nach AusbilderIn. Im Allgemeinen wird sie aber als zufriedenstellend und die zu bearbeitenden Fälle als sachlich interessant eingeschätzt. Der Ausbildungsstand nach der Richteramt Ausbildung wird von praktizierenden RichterInnen als „gediegen“ bezeichnet.

Am Ende der Ausbildungszeit erfolgt die Richteramtprüfung (mündlich und schriftlich) zu Gegenständen in Zivil- und Strafsachen.

---

<sup>74</sup> Für die Absolvierung der Gerichtspraxis allein ist die österreichische Staatsbürgerschaft nicht Voraussetzung, sondern lediglich ein gleichwertiges Studium und deutsche Sprachkenntnisse.

<sup>75</sup> Vgl. Bundesministerium für Justiz (Hg.): Die Organisation der Rechtsberufe in Österreich. 2002, Seite 14ff.

## **Ernennung zum/zur RichterIn bzw. zum/zur Staatsanwalt/Staatsanwältin**

Nach bestandener Richteramtprüfung und einer vierjährigen Praxiszeit kann sich eine/ein RichteramtswärterIn um eine freie und zur Besetzung ausgeschriebene Planstelle einer Richterin bzw. eines Richters bei einem Gericht erster Instanz bewerben. Die Anzahl, der zur Ausschreibung gelangenden Planposten ist vor allem von der Altersstruktur der derzeit amtierenden RichterInnen abhängig.

Die Ernennung erfolgt durch die/den BundespräsidentIn<sup>76</sup>, die/der dazu Besetzungsvorschläge der richterlichen Personalsenate einzuholen hat, an die sie/er jedoch nicht gebunden ist. Der Aufgabenbereich, den RichterInnen nach der Ernennung auf einen Planposten zu erfüllen haben (Straf-, Zivil- oder Untersuchungsrichtern), richtet sich nach dem Bedarf des jeweiligen Gerichtshofes.

Seit 1994 gibt es zusätzlich Planstellen als „SprenghrichterIn“ und „Sprenghstaatsanwältin“ bzw. „Sprenghstaatsanwalt“, die eine effizientere Vertretung (etwa durch komplexe Großverfahren) verhandelter RichterInnen möglich machen sollen.

Zur Staatsanwältin bzw. zum Staatsanwalt kann nur ernannt werden, wer RichterIn ist oder RichterIn war und wieder zur/zum RichterIn ernannt werden könnte. Je nach freien Staatsanwaltschaftsplanstellen, prüft eine Personalkommission die BewerberInnen. Eine Ernennung erfolgt ähnlich wie bei den RichterInnen.

## **Berufliche Veränderungen**

RichterInnen können laut Bundesverfassung nicht gegen ihren Willen von ihrem Posten versetzt werden. Ihnen selbst steht es aber frei, sich für andere Planstellen zu bewerben. Gründe für solche Wechsel sind zumeist entweder der Wohnort oder die Möglichkeit, auf einem anderen Posten eher mit Fällen, die den persönlichen Interessen entsprechen, konfrontiert zu sein. Bei Freiwerden einer entsprechenden Planstelle werden solche Wünsche auch zumeist berücksichtigt (z. B. Presserecht, Urheberrecht, Drogendelikte etc.). Der Wechsel von der Zivilgerichtsbarkeit in ein Strafgericht gilt dabei als leichter möglich als umgekehrt.

Andere Möglichkeiten der beruflichen Veränderung, die RichterInnen offenstehen, sind ein Wechsel in die Staatsanwaltschaft oder direkt in das Justizministerium. Der Wechsel in die Staatsanwaltschaft wird zumeist mit Interesse an der Recherchetätigkeit begründet, allerdings auch damit, nicht richten zu wollen.

Dazu kommt die Möglichkeit eines Aufstieges in der richterlichen Hierarchie. Die Obergerichte sind als Senate organisiert. Weitere Aufstiegsmöglichkeiten sind die Präsidentschaft in einem Senat oder das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten eines Gerichtshofes.

Während einige RichterInnen diese Karriere anstreben, geben andere an, eher die Autonomie als EinzelrichterIn, gegenüber der notwendigen Unterordnung durch die Senatstätigkeit in den Obergerichten, zu bevorzugen.

Auch für StaatsanwältInnen gibt es – bei entsprechend guter Dienstbeschreibung – die Möglichkeit des Aufstieges in der staatsanwaltlichen Hierarchie, wie etwa in die Oberstaatsanwaltschaft oder Generalprokuratur.

Grundsätzlich ist ständige Weiterbildung – zumeist in der Freizeit – für die tägliche Berufsausübung erforderlich.

<sup>76</sup> De facto wird diese Aufgabe zumeist der/dem Bundesministerin/er für Justiz übertragen.



## 6.4.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Berufsorganisation der RichterInnen ist die „Vereinigung der österreichischen Richter“ (c/o Justizpalast, 1016 Wien, Museumstraße 12, Tel.: 01 52152-3643, [www.richtervereinigung.at](http://www.richtervereinigung.at)). Die Mitgliedschaft ist freiwillig, derzeit gehören ihr rund 95 % aller österreichischen RichterInnen als Mitglieder an. Ihr primäres Ziel ist die Förderung der Rechtspflege und der Rechtsstaatlichkeit Österreichs. Daneben engagiert sie sich aber auch in der Aus- und Weiterbildung, indem sie regelmäßig Seminare und Exkursionen veranstaltet, sowie in Belangen der materiellen Ressourcen der Gerichte.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (vgl.: [www.goed.at](http://www.goed.at)), Bundessektion für Richter und Staatsanwälte, ist unter folgender Anschrift erreichbar: 1016 Wien, Museumstr. 12, Tel.: 01 52152-0.

## 6.5 Notarinnen bzw. Notare

### 6.5.1 Aufgabengebiete

Die/der NotarIn ist eine Öffentliche Urkundsperson. Hauptaufgaben sind Beurkundung und Beglaubigung. Bei bestimmten Rechtsgeschäften ist die Beiziehung einer Notarin bzw. eines Notars obligatorisch (z. B. Ehevertrag). Grundsätzlich kommt einer notariell beglaubigten Urkunde besonders hohe Beweiskraft zu. Zu den notariellen Tätigkeiten zählt weiters die Verfassung von Privaturkunden (z. B. Leibrentenverträge) und die Tätigkeit als GerichtskommissärInnen in „Außerstreitsachen“ (z. B. Durchführung von Verlassenschaftsabhandlungen).

### 6.5.2 Beschäftigungsbereiche

#### Gesetzliche Grundlage für die Beschäftigungsbereiche von Notarinnen/Notaren

Die Notariatsordnung ist die gesetzliche Grundlage für alle Beschäftigungsbereiche von NotarInnen:

- “§ 1 (1) Die Notare werden vom Staate bestellt und öffentlich beglaubigt, damit sie nach Maßgabe dieses Gesetzes über Rechtserklärungen und Rechtsgeschäfte, sowie über Tatsachen, aus welchen Rechte abgeleitet werden wollen, öffentliche Urkunden aufnehmen und ausfertigen, dann die von den Parteien ihnen anvertrauten Urkunden verwahren und Gelder und Wertpapiere zur Ausfolgung an Dritte oder zum Erlage bei Behörden übernehmen. (2) Den Notaren obliegt auch die Durchführung von Amtshandlungen als Beauftragte des Gerichtes nach besonderen gesetzlichen Vorschriften.
- § 5 (1) ... steht den Notaren auch das Recht zu, Privaturkunden zu verfassen, Parteien außerbehördlich und vor Verwaltungsbehörden, in Rechtsangelegenheiten Außerstreitsachen und, soweit kein Anwaltszwang besteht, auch im Exekutionsverfahren vor Gericht zu vertreten. Zur Vertretung im Verwaltungsstrafverfahren und vor Finanzstrafbehörden sind Notare jedoch nur dann befugt, wenn sie in die Verteidigerliste eingetragen sind. (2) Die Notare sind auch berechtigt, Parteien in Zivilprozessen, für die kein Anwaltszwang besteht, vor Gericht zu vertreten, wenn am Amtssitz des Gerichtes nicht wenigstens zwei Rechtsanwälte ihren Wohnsitz haben.”<sup>77</sup>

Die Beschäftigungsbereiche der Notarinnen/Notare können daher in drei Tätigkeitsfelder eingeteilt werden:

- Die Tätigkeit als öffentliche Urkundsperson

---

<sup>77</sup> Vgl. Notariatsordnung (NotO).

- Die Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden
- Die Tätigkeit als GerichtskommissärIn in Außerstreitverfahren

Grundsätzlich ergeben sich Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen von NotarInnen zwischen Stadt und Land, welche vor allem durch die jeweiligen wirtschaftlichen Gegebenheiten bestimmt sind. Eine/ein NotarIn in einer Stadt wird ihre/seine Handlungsschwerpunkte eher im kaufmännischen Vertragswesen, im Handelsregisterwesen und im treuhändischen Liegenschaftswesen haben. Im Gegensatz dazu wird sich eine/ein NotarIn im ländlichen Bereich mehr mit dem bäuerlichen Übergabewesen, Grundverkehrswesen und Familien- bzw. Pflugschaftswesen zu beschäftigen haben.

Was die berufliche Position einer Notarin bzw. eines Notars betrifft so übt sie/er ein öffentliches Amt aus. Die Ernennung ist ein hoheitlicher Akt und erfolgt auf einen bestimmten Amtssitz. Die/der NotarIn ist aber kein/e Beamtin/Beamter. Nachdem sie/er das wirtschaftliche Risiko seiner Kanzlei selbst trägt, ist seine/ihre Tätigkeit eher freiberuflicher Natur.<sup>78</sup>

### **Die Tätigkeit als öffentliche Urkundsperson**

Die Einschaltung einer Notarin bzw. eines Notars ist bei folgenden Urkunden obligatorisch:

- Erbverträge
- Wechselproteste
- Ehepakete bzw. bei manche Verträge zwischen Ehepartnern
- Schenkungsverträge ohne wirkliche Übergabe
- Kapitalgesellschaftsverträge und Hauptversammlungen
- Verträge mit Personen, die wegen einer Behinderung nicht voll geschäftsfähig sind

Diese Urkunden sind, wenn alle geforderten Formvorschriften erfüllt sind, öffentliche Urkunden. Sie dienen der Erleichterung der Schlichtung im Falle eines eventuellen Rechtsstreites, weil durch die Unterschrift der Notarinnen/Notare als öffentliche Urkundspersonen diesen Urkunden eine besondere Beweiskraft zukommt, besonders dann, wenn Leistungen oder Unterlassungen durch diese Urkunden vollstreckbar gemacht werden. Durch die geforderte Belehrungspflicht der Notarinnen/Notare an ihre KlientInnen soll auch die grundsätzliche Verhinderung von Rechtsstreitigkeiten erreicht werden.

Zur öffentlichen Tätigkeit der Notarin bzw. des Notars gehören daneben die Beglaubigung von Unterschriften sowie die Beurkundung tatsächlicher Vorgänge wie z. B. von Verlosungen.

### **Die Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden**

Bei der Tätigkeit als VerfasserIn von Privaturkunden handelt es sich besonders um die Verfassung folgender Verträge:

- Leibrentenverträge
- Übergabsverträge
- Kaufverträge
- Pachtverträge
- Mietverträge
- Wohnungseigentumsverträge

<sup>78</sup> Vgl. Forum Politische Bildung (Hg.): Justiz Recht Staat, Seite 50.

- Adoptionsverträge und Vaterschaftsanerkenntnisse
- Aufbewahrung von fremden Geldern und Wertpapieren

Weiters kommt den NotarInnen eine Stellung als VertreterInnen in Grundbuch-, Grundverkehrs- und Verlassenschaftsangelegenheiten zu. Von großer Bedeutung für diesen Beschäftigungsbereich sind daneben Tätigkeiten in wirtschaftlichen Belangen. Dazu zählen die Verfassung von Verträgen bei Gründung, Umstrukturierung, Erweiterung, Liquidierung und Anteilsabtretungen von Unternehmungen sowie alle Handelsregisterangelegenheiten. Außerdem kann der/die NotarIn auch VerteidigerIn in Strafsachen und SachwalterIn sein.

### **Die Tätigkeit als GerichtskommissärIn in Außerstreitsachen**

Die Tätigkeit als GerichtskommissärIn in Außerstreitsachen erstreckt sich insbesondere auf die Durchführung von Verlassenschaftsabhandlungen. Die/der NotarIn hat dafür zu sorgen, dass Vermögenswerte von Verstorbenen den berechtigten Personen zugehen. Aus diesem Grund hat die Österreichische Notariatskammer ein zentrales Testamentsregister eingerichtet. Hier werden mittels EDV die Erbverträge gespeichert und den GerichtskommissärInnen darüber Auskünfte erteilt.

### **Pflichten und Unvereinbarkeiten**

Bei allen ihren/seinen Tätigkeiten wird von der Notarin bzw. vom Notar besondere Sorgfalt verlangt:

- Sie/er hat die Pflicht, ihre/seine KlientInnen besonders ordentlich zu beraten, unparteilich zu handeln und für einen fairen Interessenausgleich von VertragspartnerInnen zu sorgen.
- Der/dem NotarIn ist es verboten, Amtshandlungen über verbotene Geschäfte oder Scheingeschäfte zu tätigen. Dabei ist bereits der gebotene Verdacht ausreichend, dass bei einem Geschäft Gesetze umgangen werden sollen oder aber ein Geschäft zur Übervorteilung einer/eines Dritten abgeschlossen werden soll.
- Die/der NotarIn darf darüber hinaus keine Urkunden aufnehmen, in denen sie/er selbst oder nahe Verwandte involviert sind.
- Sie/er ist zur Verschwiegenheit über ihre/seine Tätigkeiten verpflichtet.
- Grundsätzlich sind der/dem NotarIn Geschäfte untersagt, die mit der Ehre und Würde des Standes unvereinbar sind.

Jeder/e NotarIn muss zur Deckung der aus seiner Berufstätigkeit gegen ihn entstehenden Schadenersatzansprüche haftpflichtversichert sein. Das Bestehen einer entsprechenden Versicherung muss vor Aufnahme der Berufstätigkeit gegenüber der Notariatskammer nachgewiesen werden. Die gesetzliche Mindestversicherungssumme beträgt an die 400.000 Euro für jeden Versicherungsfall.<sup>79</sup>

Der/Die NotarIn hat eine Residenzpflicht, d. h. er/sie muss die Tätigkeit am Ort des Kanzleisitzes ausüben, und eine Tätigkeitspflicht, d. h. er/sie darf, außer bei den verbotenen Geschäften, eine geforderte Amtshandlung nicht verweigern. Es gibt auch eine gesetzliche Verpflichtung über die Weiterführung der Kanzlei im Urlaubs- oder Krankheitsfall durch VertreterInnen (SubstitutInnen).

Unvereinbar mit dem Amt der Notarin bzw. des Notars sind die Ausübung der Rechtsanwaltschaft oder eines besoldeten Staatsamtes (Ausnahme ist das Lehreramts).

---

<sup>79</sup> Vgl. NotO § 30 Absatz 3.

### **Spezielle Berufsanforderungen**

Bei der Befragung von NotarInnen wurden folgende Eigenschaften als äußerst bedeutsam für die Berufsausübung genannt: Absolute Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit aufgrund der besonderen Stellung, die Notarinnen/Notare im öffentlichen Leben zukommt und der Tatsache, dass Notarinnen/Notare z. B. auch mit der Verwahrung von Fremdgeldern betraut sind.

Durch den erfahrungsgemäß hohen Arbeitsanfall sind psychische und physische Belastbarkeit Voraussetzung für die Erfüllung des Notariates (Schwierigkeiten bei Vertragsverhandlungen, Sachwalterschaft von behinderten Personen).

Der permanente Umgang mit Menschen unterschiedlichen sozialen Hintergrundes setzt ein hohes Maß an Sprachfertigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit, aber auch Durchsetzungsvermögen und Individualität voraus.

Ganz allgemein wurde betont, dass der Beruf der Notarin bzw. des Notars, im Gegensatz zur verbreiteten Meinung, „alles andere als ein ruhiger, beschaulicher Beruf“ sei.

### **6.5.3 Beschäftigungssituation**

Die Amtsstellen der NotarInnen sind „systematisiert“. Das heißt, dass es im Gegensatz zu den RechtsanwältInnen und anderen freien Berufen keine freie Zulassung und Niederlassung von Kanzleisitzen gibt. Derzeit gibt es in Österreich 478 NotarInnen.

Die Errichtung von Notarstellen, gegebenenfalls auch die Einziehung von Notarstellen, ist in der Notariatsordnung bundesgesetzlich geregelt. Der Bundesminister für Justiz kann auf Antrag der zuständigen Notariatskammer neue Notarstellen einrichten.<sup>80</sup> Diese Anträge werden nach einer Vielzahl von Kriterien gestellt, eins davon ist die Bevölkerungszahl, eine andere etwa die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung einer Region, die Zahl der Mietwohnungen, Eigentumswohnungen oder die Zahl von Betriebsstätten und Beschäftigten. So wurde die Zahl der Notarstellen seit 1991 um rund 28 Prozent erhöht. (1991 gab es 374 und mit 1.1.2006 gibt es 478 Notarstellen.)<sup>81</sup>

Normalerweise gibt es pro Gerichtsbezirk ein Notariat, in großen Bezirken auch zwei bis drei. In den Großstädten wird versucht, eine gleichmäßige Verteilung der Notariate anhand der Bevölkerungszahlen zu erreichen.

Je nach Größe des Amtssprengels und der wirtschaftlichen Lage der Bevölkerung sind die Einnahmen (aber auch der Arbeitseinsatz) der Notarinnen/Notare sehr unterschiedlich. Es kann aber gesagt werden, dass die Einkünfte höher als die von RichterInnen sind. Die Notariatsgebühren sind gesetzlich geregelt.

Die Führung einer Kanzlei ist außerordentlich kapital- und personalintensiv. Das Personal muss hochqualifiziert sein, die technische Ausstattung der Kanzlei ist kostenintensiv. Sach- und Personalkosten belaufen sich auf ca. 50 Prozent des Gesamtumsatzes. Dazu kommt noch, dass für Kranken- und Unfallversicherung Privatvorsorge getroffen werden muss. Von der Notariatskammer wird die Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats organisiert. Diese deckt Alters-, Witwen-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitspensionen. Die Beiträge dafür sind hoch, weil diese Versicherung ohne staatliche Unterstützung durchgeführt wird.

<sup>80</sup> Die genauen gesetzlichen Bestimmungen finden sich im § 9 der NotO.

<sup>81</sup> Vgl. dazu Österreichische Notariatskammer.

### 6.5.4 Beruflicher Werdegang

Der Weg bis zur Ernennung zur/zum NotarIn ist lang. Laut Notariatsordnung gelten folgende Bedingungen für die Zulassung zum Notariat:<sup>82</sup>

1. die österreichische Staatsbürgerschaft, Volljährigkeit, ehrenhaftes Vorleben, die freie Vermögensverwaltung
2. die Absolvierung der rechts- und staatswissenschaftlichen Studien sowie die Ablegung der Staatsprüfungen
3. die Ablegung der Notariatsprüfung bzw. der Rechtsanwalts- oder Richteramtsprüfung, die beiden letzteren mit einer Zusatzprüfung
4. eine siebenjährige rechtsberufliche Verwendung
5. das 64. Lebensjahr darf noch nicht vollendet sein

#### Erste Tätigkeit bei einer/einem AusbildungsnotarIn

Nach dem Studium und der Gerichtspraxis (vgl. Kapitel 6.4.4) müssen JuristInnen, die Notarin/Notar werden wollen, die Aufnahme bei einer/einem AusbildungsnotarIn erreichen. Die jeweiligen Notariatskammern führen eine Liste von NotarInnen die junge KollegInnen ausbilden. Diese suchen dann anhand von persönlichen Gesprächen eine/n der BewerberInnen aus. Kriterium dafür ist, neben eventuellen Zusatzkenntnissen aus Sprachen, EDV, Betriebswirtschaftslehre, vor allem „persönliche Sympathie“. Die Wartezeiten auf einen Ausbildungsplatz können nicht näher angegeben werden, da sie völlig variieren.

**Tip:** Die befragten NotarInnen bewerteten das theoretische Wissen ihrer KandidatInnen als sehr gut, bemängelten aber, dass die Fähigkeit zur Umsetzung dieses Wissens in die Praxis so gut wie nicht vorhanden sei. Es wird daher dringend empfohlen, sich bereits während des Studiums um eine Hospitanz bei einer/einem NotarIn, Rechtsanwaltschaft oder SteuerberaterIn zu bemühen, um die nötige Fähigkeit der Umsetzung des theoretischen Wissens in den praktischen Arbeitsprozess zumindest ansatzweise zu erlernen. Dadurch würden sich auch die nötigen Kontakte für eine spätere Ausbildungsstelle und eine wirklichkeitsnahe Vorstellung über den angestrebten Beruf ergeben.

#### Aufnahme in das Verzeichnis der NotariatskandidatInnen

Ist es gelungen eine Ausbildungsstelle zu finden, erfolgt die Aufnahme in das Verzeichnis der NotariatskandidatInnen bei der jeweiligen Notariatskammer. Bedingungen für die Eintragung in die Liste der NotariatskandidatInnen sind die österreichische Staatsbürgerschaft und ein Alter unter 35 Jahren. Ausschließungsgründe sind ein „anstößiger, liederlicher Lebenswandel“ sowie „zerrüttete Vermögensverhältnisse“. Die Tätigkeit als NotariatskandidatIn muss ausschließlich ausgeübt werden. Eventuelle Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig.

#### Ablegung der Notariatsprüfung

Um zur Notariatsprüfung zugelassen zu werden, muss der/die Notariatskandidat von der Notariatskammer verbindlich vorgeschriebene Ausbildungsveranstaltungen besuchen. Die Prüfung ist in zwei Teilprüfungen abzulegen. Jede dieser Teilprüfungen besteht aus einem mündlichen und einem schriftlichen Teil und ist innerhalb einer bestimmten Zeit zu absolvieren. Früher galt auch die Rechtsanwalts- oder Richteramtsprüfung der Notariatsprüfung als gleichwertig. Nunmehr ist dazu eine Zusatzprüfung abzulegen.

---

<sup>82</sup> Vgl. NotO § 6 Abs. 1.

## **Siebenjährige rechtsberufliche Tätigkeit**

Bevor man sich um eine Notarsstelle bewerben kann, verlangt die Notariatsordnung eine mindestens siebenjährige praktische Verwendung (Die Zeit der Wehr- oder Zivildienstleistung wird dabei berücksichtigt): „Von der Dauer der gesetzlichen praktischen Verwendung sind mindestens drei Jahre als NotariatskandidatIn nach Ablegung der Notariatsprüfung zu verbringen. Die übrige Zeit kann als NotariatskandidatIn, RechtspraktikantIn, RichteramtsanwärterIn, RichterIn, Staatsanwältin/-anwalt, RechtsanwaltsanwärterIn, Rechtsanwältin/-anwalt, als rechtskundige Beamtin/Beamter beim Bundesministerium für Justiz oder bei der Finanzprokuratur oder als rechtskundige/r Angestellte/er der Österreichischen Notariatskammer oder der Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats verbracht werden.“<sup>83</sup>

## **Bewerbung um eine freie Notarsstelle**

Nach der Absolvierung der „praktischen Verwendung“ kann sich die/der KandidatIn um eine freiwerdende Notarsstelle bewerben. Derzeit beträgt die Wartezeit – unterschiedlich nach Länderkammern des Österreichischen Notariates – 15 bis 18 Jahre.

Jede freiwerdende Notariatsstelle ist von der Notariatskammer in der „Wiener Zeitung-Amtsblatt“ auszuschreiben. Die Bewerbungen für diese Stellen sind an die Notariatskammer zu richten.

„Die Notariatskammer hat einen Besetzungsvorschlag zu machen und ihn an den Präsidenten des Gerichtshofes erster Instanz des zuständigen Sprengels zu leiten. Dieser hat den Vorschlag mit einem vom Personalsenat zu beschließenden Besetzungsvorschlag dem Präsidenten des Oberlandesgerichts vorzulegen, der beide Vorschläge mit einem vom Personalsenat des Oberlandesgerichts zu beschließenden Besetzungsvorschlag dem Bundesminister für Justiz vorzulegen hat.“<sup>84</sup>

Kriterien für die Reihung der BewerberInnen sind unter anderem: Vertrauenswürdigkeit, bewiesene Fähigkeiten, Zusatzkenntnisse (Sprachen, wissenschaftliche Tätigkeit, ...), Erfolg in den bisherigen Beschäftigungsbereichen und insbesondere die Länge der praktischen Verwendung als NotariatskandidatIn. Bei gleichwertigen KandidatInnen werden auch soziale Gründe (Alter, Kinder) berücksichtigt. Bewerbungen über Bundesländergrenzen hinweg finden kaum statt.

## **Ernennung zur/zum NotarIn**

Im Normalfall wird die/der BundesministerIn den auf der Liste Erstgereihten zur/zum NotarIn ernennen. Die Angelobung ist vor der Präsidentin bzw. dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes zu leisten. Im Regelfall wird eine schon bestehende Kanzlei übernommen, nicht selten müssen dabei sehr hohe Investitionsersatzkosten übernommen werden, die meist nur auf dem Kreditweg aufgebracht werden können. Durch die lange Ausbildungs- und Wartezeit erfolgt derzeit die erstmalige Ernennung zur/zum NotarIn im Durchschnitt erst im 41. Lebensjahr. Die Wartezeit ist durch die Tätigkeit als NotariatskandidatIn finanziell zwar relativ gut abgesichert, wird aber als manchmal sehr frustrierend beurteilt, weil der angestrebte Beruf erst in einem vergleichsweise späten Lebensabschnitt beginnen werden kann.

Eine geregelte Arbeitszeit gibt es nicht, da die/der NotarIn auch außerhalb der Öffnungszeiten der Kanzlei Gerichtstermine, Vorbereitungen und administrative Aufgaben zu bewältigen hat. 80

<sup>83</sup> Vgl. NotO § 6 Abs. 2.

<sup>84</sup> Vgl. NotO § 11 Abs. 2.

Stunden Arbeitszeit pro Woche und mehr seien, laut Auskunft von NotarInnen, keine Ausnahme. Die Arbeitszeit von NotariatskandidatInnen ist theoretisch zwar auf 40 Stunden in der Woche begrenzt, wird in der Realität aber ebenfalls meist überschritten.

Während des gesamten Berufsverlaufs ist eine laufende Weiterbildung notwendig (vgl. dazu Kapitel 4). Diese findet ausschließlich in der Freizeit, hauptsächlich an Wochenenden statt. Bei NotarInnen beträgt laut Auskunft die aufgewendete Zeit für Weiterbildung ca. 10 Prozent der tatsächlichen Arbeitszeit, bei NotariatsanwärterInnen wesentlich mehr. Die einzige Spezialisierungsmöglichkeit beschränkt sich auf die Auswahl der angestrebten Amtsstelle in einer Großstadt oder am Land.

### **6.5.5 Berufsorganisationen und Vertretungen**

Die NotarInnen, die in einem Bundesland ihren Amtssitz haben und die KandidatInnen, die in der Liste eingetragen sind, bilden ein Notariatskollegium. Ausnahmen davon sind Wien, Niederösterreich, Burgenland sowie Tirol und Vorarlberg, die jeweils zu einem gemeinsamen Kollegium zusammengefasst sind. Wie bei den Rechtsanwaltskammern handelt es sich um Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Daneben gibt es die Österreichische Notariatskammer ([www.notar.at](http://www.notar.at)), der alle von den Notariatskollegien gewählten Notariatskammern Österreichs angehören. Die Aufgabe der Notariatskammer ist die Wahrung der Rechte und Angelegenheiten des Standes sowie die Vertretung der Standesinteressen. Weiters die Erstellung von Gesetzesvorschlägen und Gutachten zu Gesetzesentwürfen sowie das Notarversicherungswesen, die Weiterbildung, die Aufsicht über die Disziplin, Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten und die Erstellung der Besetzungsvorschläge für Notarstellen. Zusätzlich führt die Österreichische Notariatskammer das zentrale Testamentsregister.

Die Österreichische Notariatsakademie der Notariatskammer organisiert auch Weiterbildungskurse und Seminare sowie Prüfungsvorbereitungskurse für NotariatskandidatInnen (vgl. 1010 Wien, Landesgerichtsstraße 20, Tel.: 01 4024509-0, E-Mail: [kammer@notar.or.at](mailto:kammer@notar.or.at)). Darüber hinaus besteht für die NotarInnen die Möglichkeit der Weiterbildung in Form von privaten Rechtskursen. Die Zufriedenheit der befragten Notarinnen/Notare mit der Kammerarbeit ist sehr hoch. Allgemein wird die Kollegialität und der familiäre Charakter der Standesvertretung hervorgehoben. Die KammervertreterInnen arbeiten ehrenamtlich. Politische Vereinigungen der Notarinnen/Notare gibt es nicht.

Die Aufsicht über die Notarinnen/Notare und KandidatInnen obliegt der/dem JustizministerIn, den Justizverwaltungsbehörden und unmittelbar den Notariatskammern. Disziplinarverfahren werden von Senaten beim Oberlandesgericht und dem Obersten Gerichtshof behandelt, Ordnungswidrigkeiten seitens der Kammer geahndet.

Amtsenthaltungen sind sehr selten. Sonstige mögliche Disziplinarmaßnahmen bei Verletzung der Treupflicht oder bei „üblem Benehmen“ sind Verwarnungen, Geld- und Ehrenstrafen.

## **6.6 Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte**

### **6.6.1 Aufgabengebiete**

Rechtsanwältinnen/-anwälte fungieren als BeraterInnen in Rechtsfragen bzw. als Beistand oder VertreterIn ihrer MandantInnen – Privatpersonen, Firmen oder juristische Personen – gegenüber Gerichten, Behörden oder anderen Personen, im besonderen auch als VerteidigerInnen in Strafsachen.

Rechtsanwältinnen/-anwälte sind zur umfassenden berufsmäßigen Parteienvertretung in allen gerichtlichen und außergerichtlichen Angelegenheiten berechtigt. Sie sind allerdings nicht verpflichtet die Vertretung einer Partei zu übernehmen, ausgenommen bei Verfahrenshilfe.<sup>85</sup> In jedem Fall ist die Rechtsanwältin bzw. der Rechtsanwalt zur Verschwiegenheit über die ihr/ihm anvertrauten Angelegenheiten verpflichtet.<sup>86</sup>

## 6.6.2 Beschäftigungsbereiche

### Beratung und Vertretung

Eine der wichtigsten Tätigkeiten ist die Beratung. Bei Privatpersonen geht es dabei etwa um die Verfassung von Urkunden (Testamente) und Verträgen (Kauf-, Tausch-, Schenkungs-, Übergabs-, Leihrentenverträge; sowie Miet-, Wohnungseigentumsverträge u. ä. m.). Unternehmen ziehen Anwältinnen/Anwälte darüber hinaus in verschiedensten Spezialfragen (Gewährleistung, Wettbewerbsrecht, Umweltrecht, Abgabenrecht, Arbeitsrecht usw.) heran. Hinzu kommt die Beratung in Streitfällen. Die Vertretung ist grundsätzlich vor allen österreichischen Behörden möglich (gegebenenfalls auch vor der Menschenrechtskommission). Beispiele wären: Die Vertretung vor den Abgabebehörden in Steuersachen, vor Verwaltungsbehörden in gewerberechtl. Angelegenheiten (etwa Betriebsanlagengenehmigungen), vor Polizeibehörden und Bezirkshauptmannschaften (z. B. nach Verkehrsunfällen).

Weitere Geschäftsfelder sind die Abwicklung von Insolvenzangelegenheiten, die Vermögensverwaltung, treuhändige Besorgung von Geschäften für KlientInnen usw. oder die Tätigkeit als ProzessvertreterIn vor dem Zivilgericht im Zusammenhang mit der Durchsetzung berechtigter oder der Abwehr unberechtigter Ansprüche (z. B. Einbringung von offenen Forderungen im geschäftlichen Verkehr, Wettbewerbsrecht, Geltendmachen von Schadensersatzansprüchen, Konsumentenschutz, Arbeitsrecht, Ehescheidungs- und Unterhaltsrecht u. v. m.).

### VerteidigerIn in Strafsachen

Als VerteidigerIn vertreten Rechtsanwältinnen/-anwälte ihr Klientel im Strafprozess gegenüber dem Staat, wobei es jeder Rechtsanwältin bzw. jedem Rechtsanwalt freisteht, welche MandantInnen und welche Fälle sie/er übernimmt. Obwohl es eigentlich keine Spezialanwältinnen/-anwälte gibt, werden in verschiedenen Kanzleien verschiedene Themenschwerpunkte bevorzugt übernommen. Da es den Rechtsanwältinnen/-anwälten untersagt ist, für ihre Kanzlei Werbung zu betreiben, verbreitet sich ihr „Ruf“ primär durch Empfehlungen zufriedener KlientInnen.

Eine Ausnahme von der freien KlientInnenwahl stellt die Verfahrenshilfe dar: Hat das Gericht die Beigabe einer Rechtsanwältin bzw. eines Rechtsanwaltes bestimmt, so hat die Partei Anspruch auf die Bestellung durch die Rechtsanwaltskammer.<sup>87</sup> Die Rechtsanwaltskammer verteilt diese Fälle anhand einer Liste gleichmäßig auf alle Rechtsanwältinnen/-anwälte. Ein finanzieller Anspruch besteht nur im Falle des Obsiegens. Die Bezahlung muss in diesem Falle die/der ProzessgegnerIn übernehmen. Der Bund bezahlt eine jährliche Pauschalgebühr an die jeweilige Rechtsanwaltskammer, die zur Pensionsfinanzierung herangezogen wird.

<sup>85</sup> Vgl. RAO § 10 Abs. 1.

<sup>86</sup> Vgl. RAO § 9 Abs. 2.

<sup>87</sup> Vgl. RAO § 45 Abs. 1.



### Spezielle Berufsanforderungen

Die Tätigkeiten und Berufsanforderungen sind insgesamt sehr komplex und durch die jeweilige Spezialisierung geprägt. Besonders wichtig sind dabei folgende Fähigkeiten:

- Selbstständiges Handeln (infolge der eigenverantwortlichen Tätigkeit)
- Organisationsvermögen (Einhaltung von Gerichtsterminen und Fristen, Kanzleiführung, Kontaktkoordinierung zu KlientInnen und Behörden etc.)
- Strukturiertes logisches Denken (die Umsetzung des juristischen Fachwissens auf konkrete Situationen und Problemstellungen)
- Sprachliche Gewandtheit (Argumentation vor Gericht, Verhandlungsgeschick, Beratung)
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen

### 6.6.3 Beschäftigungssituation

Mit Jahresbeginn 2006 gab es in Österreich insgesamt 4.851 Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte (zum Vergleich 2001: 3.969), davon waren etwa 15 % Frauen. Bei den insgesamt 1.888 RechtsanwaltsanwärterInnen zu Jahresbeginn 2006 (zum Vergleich 2001: 1.684) ist der Anteil der Frauen mit rund 42 % allerdings deutlich höher. Auf Wien entfallen rund 43 % der Anwältinnen und Anwälte, Vorarlberg (4 %) und das Burgenland (1 %) liegen am Ende dieser Reihung. Ein Großteil der jungen Anwältinnen und Anwälte verbleibt nach der Rechtsanwaltsprüfung – etwa als JuniorpartnerIn oder in einem sonstigen Vertragsverhältnis – bei einer etablierten Kanzlei. Beim Aufbau einer neuen Kanzlei bestehen die Hauptschwierigkeiten im Aufbau eines eigenen Klientenstockes und in der Führung einer eigenen Kanzlei (ausreichend betriebswirtschaftlich-kaufmännisches Wissen erforderlich).

#### Anzahl der eingetragenen Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen (RA) und RechtsanwaltsanwärterInnen (RAA) in Österreich (Stand: 1.1.2006)<sup>88</sup>

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Insgesamt
Anzahl der RA	57	249	371	582	371	464	485	205	2.067	4.851
Männer	50	225	328	522	319	398	418	182	1.689	4.131
Frauen	7	24	43	60	52	66	67	23	378	720
Anzahl der RAA	19	69	122	195	112	152	122	54	1.043	1.888
Männer	10	37	78	109	52	81	89	31	599	1.086
Frauen	9	32	44	86	60	71	33	23	444	802

AbsolventInnen müssen aufgrund eines knapperen Angebots an freien Praxisstellen auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle als RechtsanwaltsanwärterIn rechnen. Die derzeitigen Berufsaussichten sind regional unterschiedlich:

*„(...) in den Ballungszentren, v. a. in Wien sind sie noch günstig, verglichen z. B. mit Teilen der Steiermark oder dem südlichen Burgenland. Generell ist mit einer zunehmenden Sättigung des Marktes und einer Zunahme der Konkurrenz zwischen RechtsanwältInnen zu rechnen.“<sup>89</sup>*

<sup>88</sup> Quelle: Österreichische Rechtsanwaltskammer. Angaben in der Übersicht RA ohne niedergelassene europäische RechtsanwältInnen in Österreich; deren Anzahl machte mit 1.1.2006 insgesamt 60 aus.

<sup>89</sup> Vgl. BMWF/AMS Österreich (2007): Hochschulen und Universitäten – Studium und Beruf, Wien.

Die Arbeitszeit von RechtsanwältInnen geht im Regelfall über die 40-Stunden-Woche hinaus (insbesondere am Beginn der Laufbahn). Je nach Arbeitsleistung, Einsatz und Etablierung streut auch das Einkommen.

### **Anwaltsberuf als Männerdomäne**

Wie oben bereits erwähnt sind mit Jahresbeginn 2005 nur 13 % der österreichischen AnwältInnen Frauen. Bei den RechtsanwaltsanwärtInnen ist der Anteil mit 42 % bereits höher, wobei es erhebliche Unterschiede nach Bundesländern gibt. In Wien ist der Frauenanteil am höchsten.

Theoretisch gibt es zwar keine Benachteiligung von Frauen. Es gibt aber nach wie vor Kanzleien, die nur ungern Frauen als AnwärtInnen einstellen, unter anderem mit dem Verweis auf zu geringe Akzeptanz seitens eines Teils der Klientel.

Weitere Gründe mögen zum Teil in der Länge und Zeitintensität der Ausbildung bzw. der beruflichen Aufbauphase – zumindest bis Anfang, Mitte 30 – liegen, die wenig Spielraum für familiäre Schwerpunktsetzungen (Mutterschaft) bei traditioneller Rollenverteilung lassen. Tätigkeitsunterbrechung bedeutet für eine Anwältin u. a. beträchtlichen Einkommensverlust bzw. hohe Kosten für Substitution (Vertretung).

Unabhängig davon ist der Kampf um Akzeptanz und Erfolg für Frauen vorerst zweifellos noch immer härter als für männliche Kollegen.

### **6.6.4 Beruflicher Werdegang**

Zur Ausübung der Rechtsanwaltschaft in der Republik Österreich bedarf es keiner behördlichen Ernennung, sondern lediglich des Nachweises der Erfüllung bestimmter Erfordernisse und der Eintragung in die Liste der RechtsanwältInnen/-anwälte.<sup>90</sup> Diese Erfordernisse sind:<sup>91</sup>

- die österreichische Staatsbürgerschaft
- die Eigenberechtigung
- die Absolvierung des Studiums der Rechts- und Staatswissenschaften, abgeschlossen mit dem akademischen Grad (Magisterium oder Doktorat) der Rechte
- die erfolgreiche Zurücklegung der „praktischen Verwendung“ (Anm: Berufspraxis) in der gesetzlichen Art und Dauer (insgesamt fünf Jahre, davon sind neun Monate bei Gericht und drei Jahre als RechtsanwaltsanwärtIn bei einer/einem österreichischen Anwältin bzw. Anwalt zu verbringen)
- die erfolgreich abgelegte Rechtsanwaltsprüfung
- die Teilnahme an den für die Ausbildung von RechtsanwaltsanwärtInnen erforderlichen Ausbildungsveranstaltungen im Ausmaß von höchstens 36 Halbtagen
- der Abschluss einer Haftpflichtversicherung

### **Gerichtspraxis**

Normalerweise beginnt der/die AbsolventIn der Rechts- und Staatswissenschaften mit dem „Gerichtsjahr“ (neun Monate). Dabei handelt es sich um ein Ausbildungs- und kein Dienstverhältnis. Das hat vor allem den Vorteil, dass das Absolvieren der Gerichtspraxis nicht von einer freien Planstelle abhängig ist und daher praktisch jederzeit damit begonnen werden kann.

<sup>90</sup> Vgl. RAO § 1 Abs. 1.

<sup>91</sup> Vgl. RAO § 1 Abs. 2.

### **Tätigkeit als RechtsanwaltsanwärterIn**

An die Absolvierung der Gerichtspraxis schließt die Ausbildung als RechtsanwaltsanwärterIn bei einer Ausbildungsrechtsanwältin/einem Ausbildungsrechtsanwalt an. Diese Tätigkeit muss hauptberuflich ausgeübt werden. Eine/ein RechtsanwaltsanwärterIn wechselt im Durchschnitt zwei- bis viermal den Ausbildungsplatz. Normalerweise wird die Ausbildung in dem Bereich absolviert, der als künftiges Tätigkeitsfeld ins Auge gefasst ist. Dadurch können Kontakte und Insiderwissen gewonnen werden.

**Tip:** Es ist empfehlenswert, sich bereits während des Studiums um Praxis zu bemühen (Hospitanz) oder soweit möglich, Auslandserfahrung zu sammeln (etwa in den Bereichen internationales Rechtswesen, Europarecht).

Die Kontakte zur Ausbildungskanzlei werden vielfach bereits während der Universitäts- oder der Gerichtsausbildung angebahnt. Bei den jeweiligen Rechtsanwaltskammern liegen überdies Listen von Rechtsanwaltskanzleien auf, die bereit sind, KandidatInnen aufzunehmen. Auch über Anzeigen in Tageszeitungen und dem „Österreichischen Anwaltsblatt“ werden Ausbildungsstellen gefunden. Eine Vermittlung über das Arbeitsmarktservice ist selten. KandidatInnen mit Sprachkenntnissen, betriebswirtschaftlichem Wissen (Verständnis betrieblicher Zusammenhänge, die Fähigkeit, Bilanzen zu lesen usw.) und EDV-Erfahrung werden bevorzugt.

### **Ablegung der Rechtsanwaltsprüfung**

Die Rechtsanwaltsprüfung kann nach einer praktischen Verwendung (Berufspraxis) von drei Jahren (neunmonatige Gerichtspraxis plus mindestens zwei Jahre bei einer/einem österreichischen Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt) abgelegt werden. Ein weiteres Zulassungserfordernis ist die Absolvierung der für RechtsanwaltsanwärterInnen von der Rechtsanwaltskammer verbindlich vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen. Diese Vorbereitungsseminare finden an Wochenenden statt und müssen von den RechtsanwaltsanwärterInnen zum Teil selbst bezahlt werden.

Die Rechtsanwaltsprüfung selbst muss mündlich und schriftlich abgelegt werden. Sie umfasst im ersten Teil das Straf- und Verfahrensrecht, das Berufs- und Standesrecht der Rechtsanwältinnen/-anwälte. Der zweite Teil beinhaltet u. a. Finanzstrafrecht, Abgabenrecht, Vertragsabfassung und Urkundengestaltung.<sup>92</sup>

### **Absolvierung der Berufspraxis**

Außer der Rechtsanwaltsprüfung muss vor Aufnahme einer Tätigkeit als (selbständige/r) Anwältin/Anwalt eine Berufspraxis von insgesamt 5 Jahren vorgewiesen werden können. Davon sind neun Monate bei Gericht und mindestens drei Jahre bei einer/einem österreichischen Anwältin bzw. Anwalt zu absolvieren. Die übrige Zeit kann auch bei der Finanzprokurator, bei einer/einem NotarIn, WirtschaftsprüferIn, SteuerberaterIn, bei einer Verwaltungsbehörde oder an einer Universität verbracht werden. Auch eine vergleichbare Tätigkeit im Ausland ist für jene Zeit möglich.

### **Zulassung zur Tätigkeit als selbständige Anwältin/selbständiger Anwalt**

Nach erfolgreicher Absolvierung der Rechtsanwaltsprüfung sowie der gesamten Berufspraxis kann die Eintragung in die Liste derjenigen Rechtsanwaltskammer beantragt werden, in deren Sprengel der Kanzleisitz liegen soll.

---

<sup>92</sup> Vgl. im Detail: Rechtsanwaltsprüfungsgesetz (RAPG).

Wesentlicher Vorteil für die spätere Selbständigkeit als Rechtsanwalt bzw. als Rechtsanwältin ist eine Anstellung als KonzipientIn in einer Rechtsanwaltskanzlei (Kontakt bei KundInnen, Einführung in den Stand, Aufbau eines Rufes etc.). Optimal wäre die Möglichkeit eines fließenden Überganges in die Selbständigkeit (KonzipientIn + Aufbau einer Praxis). Eine Stelle als JuniorpartnerIn in einer schon bestehenden Kanzlei zu bekommen, ist eher schwierig.

Deshalb bemühen sich die meisten neu eingetragenen Rechtsanwältinnen/-anwälte um den Aufbau einer eigenen Kanzlei, was mit einigen Kosten verbunden ist (Räumlichkeiten, Büroausstattung, Personal, „Durststrecke“ zu Beginn). Bankinstitute, welche die Kreditfinanzierung der Kanzlei übernehmen, sind oft die ersten Klienten von jungen Rechtsanwältinnen/-anwälten. Kontakte zu einer eigenen Klientel werden oft auch über Substitutionen bei der ersten kostenlosen Rechtsauskunft der Kammern geknüpft. Als nützlich erweist sich, die Mitarbeit bei der rechtlichen Mitgliederberatung großer Organisationen (AK, ÖGB, Konsumentenschutz, politische Parteien usw.).

Ein weiteres Start-Problem liegt darin, dass sich viele Rechtsfälle über einen langen Zeitraum hinziehen können und das volle Honorar erst nach Abschluss des Falles lukriert werden kann. Darum geht der Trend bei jungen Anwältinnen/Anwälten zu mehr oder weniger engen Bürogemeinschaften.

### **Weitere berufliche Laufbahn**

Der permanente Anfall neuer Gesetze, Novellierungen und Verordnungen zwingt die aktiven Rechtsanwältinnen/-anwälte, schon im eigenen (finanziellen) Interesse zu permanenter Weiterbildung (vgl. dazu Kapitel 4). Unter gegebenen Rahmenbedingungen scheint für Rechtsanwältinnen/-anwälte mit bestimmten Spezialisierungen auch eine internationale Orientierung bei der Weiterbildung und Kanzleistrategie sinnvoll: Zum Einen, weil auch österreichische Kanzleien zunehmend mit Bereichen des EU-Rechts bzw. Gesetzen in anderen Mitgliedsstaaten befasst sind, zum Zweiten, weil den traditionell national verwurzelten Rechtsanwältinnen/-anwälten durch international tätige Unternehmensberatungsfirmen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in manchen Bereichen eine aktive Konkurrenz mit länderübergreifendem Netzwerk erwachsen ist.

Der deutsche Anwaltsverein empfiehlt seinen Mitgliedern, sich dieser Herausforderung nicht nur durch grenzüberschreitende Rechtsberatung am inländischen Kanzleisitz zu stellen, sondern auch über die Eröffnung von Zweigniederlassungen durch SozietätspartnerInnen und ähnliche Strategien. Gewisse Hürden bilden dabei noch die national unterschiedlichen Ausbildungs- und Zulassungsvoraussetzungen, wobei zwischen (vorübergehender) Dienstleistung im Ausland und (ständiger) Niederlassung zu unterscheiden ist. Ersteres wäre grundsätzlich erlaubt, hier ist nur die Abgrenzung problematisch, an welchem Punkt die „Dienstleistung“ endet und die Niederlassung beginnt. Für eine Niederlassung im EU-Ausland müssen, je nach Nation, Eignungstests unterschiedlicher Strenge oder Anpassungskurse absolviert werden. Alle diese Bestimmungen sind derzeit im Fluss und dürften auf mittlere Sicht vereinfacht werden. Ein weiterer Effekt der verstärkten Konkurrenz ist der Trend zur Gründung von Rechtsanwaltsgesellschaften (ist in Österreich an strengere Regeln gebunden als in anderen EU-Ländern).

### **6.6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen**

Die Rechtsanwaltskammern (vgl. [www.oerak.or.at](http://www.oerak.or.at)) sind die Berufsvertretung aller österreichischen RechtsanwältInnen, wobei es in jedem Bundesland eine eigene Rechtsanwaltskammer gibt, der alle RechtsanwältInnen, die dort ihren Kanzleisitz haben, angehören. Die Kammern sind Körperschaften

des Öffentlichen Rechts. Sie besorgen ihre Geschäfte teils unmittelbar in Plenarversammlungen, teils mittelbar durch ihren Ausschuss.<sup>93</sup> Zum Wirkungskreis des Ausschusses zählen u. a.:<sup>94</sup>

- die Führung der Rechtsanwaltsliste
  - die Führung der Liste der RechtsanwaltsanwärterInnen
  - die Bestätigung der praktischen Verwendung der RechtsanwaltsanwärterInnen
  - die Vermittlung zwischen Mitgliedern der Kammer bei Meinungsverschiedenheiten
  - die Bestellung der Rechtsanwältinnen/-anwälte für Substitutionen und für Verfahrenshilfen
- Bundesweite Angelegenheiten koordiniert der Österreichische Rechtsanwaltskammertag. Er wird von Delegierten aus allen Rechtsanwaltskammern gebildet (vgl. [www.oerak.or.at](http://www.oerak.or.at)). Diesem obliegt beispielsweise:<sup>95</sup>

- Wahrung der Rechte und Vertretung der österreichischen Rechtsanwaltschaft
- Begutachtung von Gesetzen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beschlussfassung über Standesrichtlinien
- Führung eines Anwaltsverzeichnisses (Internet und Buch)
- Elektronischer Rechtsverkehr
- Organisation von Tagungen und Arbeitskreisen

## 6.7 WirtschaftstrehänderInnen

### 6.7.1 Aufgabengebiete

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet „WirtschaftstrehänderIn“. Seit der Novellierung des Wirtschaftstrehandberufsgesetz (WTBG) 2005 gelten folgende drei Berufsgruppen als Wirtschaftstrehandberufe:

- Selbständiger/e BuchhalterIn
- SteuerberaterIn und
- WirtschaftsprüferIn

WirtschaftstrehänderIn ist grundsätzlich ein freier Beruf, der allerdings auch im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses (unselbständig) ausgeübt werden kann. WirtschaftstrehänderInnen sind SpezialistInnen für Steuerfragen, Buchhaltung, Kostenrechnung, Budgetierung, aber auch für strategische Wirtschafts- und Unternehmensberatung, Unternehmensprüfungen, Firmengründungen sowie Investitions- und Finanzplanung.

### 6.7.2 Beschäftigungsbereiche

#### Selbständige BuchhalterInnen

Selbständigen BuchhalterInnen ist es vorbehalten folgende Tätigkeiten auszuüben:<sup>96</sup>

- Durchführung der Geschäftsbuchhaltung, einschließlich der Lohnverrechnung und der Erstellung der Saldenlisten für Betriebe

<sup>93</sup> Vgl. [www.oerak.at](http://www.oerak.at) unter: Die Rechtsanwaltskammern.

<sup>94</sup> Vgl. RAO § 28.

<sup>95</sup> Vgl. [www.oerak.at](http://www.oerak.at) unter: Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag.

<sup>96</sup> Vgl. Wirtschaftstrehandberufsgesetz (WTBG) § 2 Abs. 1.

- Erstellung von Bilanzen und Kalkulationen
- Vertretung in Abgabe- und Abgabestrafverfahren für Bundes-, Landes- und Gemeindeabgaben (ausgenommen vor den Finanzbehörden, den Unabhängigen Verwaltungssenaten und dem Verwaltungsgerichtshof)
- Vertretung und Abgabe von Erklärungen bezüglich der Umsatzsteuervoranmeldung

Darüber hinaus sind Selbständige BuchhalterInnen u. a. zur Ausübung folgender Tätigkeiten berechtigt:<sup>97</sup>

- Beratungsleistungen im Zusammenhang ihres Berechtigungsumfanges (vgl. oben)
- Beratung in Beitrags-, Versicherungs- und Leistungsangelegenheiten der Sozialversicherungen
- Vertretung bei den Einrichtungen des Arbeitsmarktservice, der Berufsorganisationen, der Landesfremdenverkehrsverbände und bei anderen in Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Behörden und Ämtern (soweit diese mit den für die gleichen AuftraggeberInnen durchzuführenden wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten unmittelbar zusammenhängen)

### **SteuerberaterInnen**

SteuerberaterInnen ist es vorbehalten folgende Tätigkeiten auszuüben:<sup>98</sup>

- Beratung und Hilfestellung auf dem Gebiet des Abgabenrechts und der Rechnungslegung
- Beratung auf dem Gebiet des Bilanzwesens und der Abschluss kaufmännischer Bücher
- Vertretung ihrer AuftraggeberInnen im Abgaben- und Abgabestrafverfahren (ausgenommen vor Gerichten)
- im Auftrag Dritter durchzuführende Prüfungsaufgaben (die nicht die Erteilung eines förmlichen Bestätigungsvermerkes erfordern)
- Erstellen von Sachverständigengutachten auf den Gebieten des Buchführungs- und Bilanzwesens, des Abgabenrechts und auf jenen Gebieten, zu deren fachmännischer Beurteilung Kenntnisse des Rechnungswesens und der Betriebswirtschaftslehre erforderlich sind

Darüber hinaus können SteuerberaterInnen u. a. auch noch folgende Aufgaben wahrnehmen:<sup>99</sup>

- Alle Tätigkeiten der Selbständigen BuchhalterInnen (vgl. unten).
- Beratung in Rechtsangelegenheiten (soweit diese mit den für die gleichen AuftraggeberInnen durchzuführenden wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten unmittelbar zusammenhängen)
- Übernahme von Treuhandaufgaben und die Verwaltung von Vermögensschaften (mit Ausnahme der Verwaltung von Gebäuden)
- Beratung in arbeitstechnischen Fragen
- Sanierungsberatung
- Beratung in Beitrags-, Versicherungs- und Leistungsangelegenheiten der Sozialversicherungen und die Vertretung in erster und zweiter Instanz der betreffenden Verwaltungsverfahren
- Vertretung bei den Einrichtungen des Arbeitsmarktservice, der Berufsorganisationen, der Landesfremdenverkehrsverbände und bei anderen in Wirtschaftsangelegenheiten zuständigen Behörden und Ämtern (soweit diese mit den für die gleichen AuftraggeberInnen durchzuführenden wirtschaftstreuhänderischen Arbeiten unmittelbar zusammenhängen)

<sup>97</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz (WTBG) § 2 Abs. 2.

<sup>98</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz (WTBG) § 3 Abs. 1.

<sup>99</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz (WTBG) § 3 Abs. 2.

## **WirtschaftsprüferInnen**

WirtschaftsprüferInnen sind beispielsweise zur Durchführung folgender Aufgaben berechtigt:<sup>100</sup>

- Prüfung der Buchführung, der Rechnungsabschlüsse, der Kostenrechnung, der Kalkulation und der kaufmännischen Gebarung von Unternehmungen, mit der die Erteilung eines förmlichen Bestätigungsvermerkes verbunden ist
- Beratung auf dem Gebiet des Bilanzwesens
- Sämtliche Beratungsleistungen und Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem betrieblichen Rechnungswesen und dem internen Kontrollsystem
- Beratung und Vertretung ihrer Auftraggeber in Devisensachen (außer der Vertretung vor Gerichten)
- Alle Tätigkeiten der SteuerberaterInnen (vgl. oben)

Grundsätzlich gilt, dass die Befugnisse der WirtschaftsprüferInnen alle Befugnisse der anderen Berufsgruppen einschließen, nicht aber umgekehrt.

## **Hohe Beruhsanforderungen**

Die Tätigkeit von WirtschaftstreuhandrInnen verlangt ein hohes Maß an Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Wichtige persönliche Kriterien für die erfolgreiche Ausübung des Berufes WirtschaftstreuhandrIn sind kommunikative Begabung sowie Vertrauenswürdigkeit.

Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung ist jedenfalls erforderlich (häufige Änderungen der Abgabengesetze, Büroautomation, Anlagen- und Organisationsberatung). Für BerufsanwärterInnen sind der zeitliche Arbeitsaufwand und die Kosten zum Aufbau einer Kanzlei in der Regel ziemlich hoch. Trotz prinzipiell freier Zeiteinteilung ist bei bestimmten Aufgabenbereichen mit periodisch besonders hohem Zeitdruck (Fallfristen) zu rechnen.

## **6.7.3 Beschäftigungssituation**

### **Grundsätzlich gute Berufschancen**

Prinzipiell sollte es in diesem Berufsfeld auf allen Ebenen noch relativ gute Chancen geben. Voraussetzungen dafür sind entweder spezifische Kompetenz in einem limitierten Bereich (etwa Steuerberatung) oder breiter Wissens-/Erfahrungshorizont in betriebsrelevanten Belangen. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass JuristInnen auch in diesem Bereich mit starker Konkurrenz seitens der WirtschaftswissenschaftlerInnen/BetriebswirtInnen mit rechtlichen Zusatzkenntnissen rechnen müssen. Optimale Karrierechancen haben zweifellos Personen mit Doppelstudium (Jus plus Betriebswirtschaft), Auslandserfahrung und Sprachkenntnissen.

### **Steigende Zahl an WirtschaftstreuhandrInnen**

Die Gesamtzahl der WirtschaftstreuhandrInnen steigt kontinuierlich an: Mit 1.12.2005 gab es in Österreich 2.048 Wirtschaftstreuhandgesellschaften (zum Vergleich 1998: 1.284) und 7.382 WirtschaftstreuhandrInnen (physische Personen; zum Vergleich 1998: 4.152). Etwas mehr als ein Drittel (37%) aller WirtschaftstreuhandrInnen sind Frauen. Der AkademikerInnenanteil bei den WirtschaftstreuhandrInnen betrug mit Dezember 2005 rund zwei Drittel – von denen wiederum

---

<sup>100</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 5.

rund 19% Jus und rund 78% wirtschaftliche Studienrichtungen absolviert haben (der Rest verteilt sich auf sonstige Studienrichtungen, so z. B. Land- und Forstwirtschaft).<sup>101</sup>

**Wirtschaftstreuhandwesen gesamt (Gesellschaften und „physische“ WirtschaftstreuhandrInnen) nach Bundesland und einzelnen Berufsgruppen (Stand: 1.12. 2005)**

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Gesamt
<b>SBH</b>	70	102	400	297	152	218	202	126	434	2.001
<b>StB</b>	114	309	789	672	405	564	460	184	1.661	5.158
<b>WP</b>	45	96	252	285	158	191	130	63	1.051	2.271
<b>Gesamt</b>	229	507	1.441	1.254	715	973	792	373	3.146	9.430

SBH=selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; WP=WirtschaftsprüferIn

**„Physische“ WirtschaftstreuhandrInnen nach Bundesland und Berufsgruppe (Stand: 1.12. 2005)**

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Gesamt
<b>SBH</b>	67	99	386	289	149	211	199	119	416	1.935
<b>StB</b>	88	242	625	505	304	442	321	138	1.282	3.947
<b>WP</b>	28	62	199	195	92	120	83	41	680	1.500
<b>Gesamt</b>	183	403	1.210	989	545	773	603	298	2.378	7.382

SBH=selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; WP=WirtschaftsprüferIn

Mit 1.12.2005 gab es in Österreich in den verschiedenen Bereichen des Wirtschaftstreuhandwesens insgesamt 2.523 BerufsanwärterInnen, wobei der Frauenanteil knapp 52% ausmachte.

**BerufsanwärterInnen im Wirtschaftstreuhandwesen nach Bundesland und Geschlecht (Stand: 1.12. 2005)**

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W	Gesamt
<b>Weiblich</b>	35	92	211	160	64	154	75	17	498	1.306
<b>Männlich</b>	40	58	194	150	64	115	90	44	462	1.217
<b>Gesamt</b>	75	150	405	310	128	269	165	61	960	2.523

**Gute Chancen auch für Frauen**

Obwohl manche KlientInnen nach wie vor männliche WirtschaftstreuhandrInnen bevorzugen, werde die Berufschancen für Frauen allgemein recht gut eingeschätzt. Relativ viele WirtschaftstreuhandrInnen sind daher in Wirtschaftstreuhandkanzleien im Angestelltenverhältnis beschäftigt.

Mit 1.4. 2006 verzeichnet die Kammer der Wirtschaftstreuhandr 7.456 (physische) Mitglieder.<sup>102</sup> Davon sind insgesamt 4.658 Männer und 2.798 Frauen. Am höchsten ist der Frauenanteil

<sup>101</sup> Quelle: Kammer der Wirtschaftstreuhandr (Hg.): Statistische Auswertung des Berufsstandes, Dezember 2005, Wien.

<sup>102</sup> Neben physischen (natürlichen) Personen sind auch Gesellschaften Mitglieder der Kammer. Das Verhältnis der Mitglieder besteht zu circa 78% aus natürlichen Personen und zu 22% aus Gesellschaften. Vgl. dazu Kammer der Wirtschaftstreuhandr: Statistische Auswertung des Berufsstandes, Stand April 2006.



in der Gruppe der Selbstständigen BuchhalterInnen. Er liegt mit 984 Frauen im Vergleich zu 975 Männern bei nahezu 50%. Unter den SteuerberaterInnen liegt der Frauenanteil mit 1.479 Frauen immerhin noch bei 37% (im Vergleich zu 2.498 Männern). Am geringsten ist der Frauenanteil mit 22% bei den WirtschaftsprüferInnen (335 Frauen und 1.185 Männer).

### **Einkommen**

Die Bezahlung von WirtschaftstreuhänderInnen ist frei vereinbar, wobei sich das Einkommen etablierter WirtschaftstreuhänderInnen ausschließlich nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und der Anzahl der KlientInnen richtet. In der Praxis orientieren sich die Tarife nach dem fiskalischen Vorteil, den ihre KlientInnen durch die Beratung erlangen. Dazu gibt es sogenannte „Autonome Honorarrichtlinien“, in denen die Kammer der Wirtschaftstreuhänder unverbindlich Honorarvorschläge für ihre Mitglieder vorgibt. Die Erstberatung von KlientInnen ist üblicherweise kostenlos.

## **6.7.4 Beruflicher Werdegang**

### **Tätigkeit als BerufsanwärterIn**

Ein/en InteressentIn für den Beruf einer Wirtschaftstreuhänderin/eines Wirtschaftstreuhänders muss zunächst in einer Wirtschaftstreuhandskanzlei als BerufsanwärterIn angestellt werden. Bei der Kammer der Wirtschaftstreuhänder liegt eine Liste aller WirtschaftstreuhänderInnen auf, ein Kontakt zu einer Ausbildungsstelle muss allerdings von der/dem Interessentin/Interessenten selbst geknüpft werden, d. h. es werden keine Ausbildungsstellen vermittelt.

BerufsanwärterInnen müssen sich bei der Kammer der Wirtschaftstreuhänder schriftlich anmelden. Mittels Bescheid erfolgt die Bestätigung der Anmeldung als BerufsanwärterIn. Die Kammer muss alle BerufsanwärterInnen erfassen und in einem gesonderten Verzeichnis festhalten. BerufsanwärterInnen sind zwar nicht ordentliche Kammermitglieder, genießen aber die den außerordentlichen Mitgliedern zustehenden Rechte und haben auch deren Pflichten zu erfüllen. AbsolventInnen des rechtswissenschaftlichen Studiums sollten sich vor einer allfälligen Bewerbung um eine BerufsanwärterInnenstellung betriebswirtschaftliche Kenntnisse (Buchhaltung, Rechnungswesen, Bilanzierung) aneignen. Die erforderliche Praxis wird während der Tätigkeit als BerufsanwärterIn gesammelt. Die zeitliche Belastung in dieser Phase ist relativ hoch: Neben der Vollzeit-Tätigkeit als AngestellteR in der Kanzlei müssen die umfangreichen Vorbereitungen für die Fachprüfung bewältigt werden.

### **Ablegen der Fachprüfung**

Die Zulassungsvoraussetzungen für die Fachprüfungen sind unterschiedlich.

### **Fachprüfung zur/zum Selbständigen BuchhalterIn**

Zur Fachprüfung für Selbständige BuchhalterInnen wird zugelassen, wer in Österreich eine mindestens zweijährige hauptberufliche fachliche Tätigkeit im Rechnungswesen ausgeübt hat. Auf die Dauer dieser Tätigkeit werden facheinschlägige Lehr- und Praktikantenzeiten im Höchstausmaß von einem Jahr angerechnet. Die Fachprüfung zur/zum Selbständigen BuchhalterIn umfasst einen schriftlichen und einen mündlichen Teil. Der schriftliche Teil umfasst eine Klausurarbeit die beispielsweise folgende Fachbereiche umfasst: Einnahmen- und Ausgabenrechnung, doppelte Buch-

haltung, Verbuchung des Zahlungsverkehrs, Personalverrechnung etc. Der mündliche Teil umfasst u. a. Berufsrecht, Steuerrecht, Kostenrechnung etc. Im Detail können die abgefragten Fachbereiche im Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG)<sup>103</sup> nachgelesen werden. Auch die Kammer der Wirtschaftstreuhandler informiert über die Fachprüfungen (vgl. [www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at)).

### **Fachprüfung zur/zum SteuerberaterIn**

Voraussetzung für die Zulassung zur Fachprüfung zur/zum SteuerberaterIn<sup>104</sup> ist der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums, Fachhochschulstudiums, eines facheinschlägigen Lehrgangs universitären Charakters oder die Absolvierung einer vergleichbaren Ausbildung in Österreich. Die Praxiszeit beträgt als BerufsanwärterIn zur/zum SteuerberaterIn drei Jahre.

Zugelassen zur Prüfung wird auch wer in Österreich die Fachprüfung zur/zum WirtschaftsprüferIn oder zur/zum GenossenschaftsrevisorIn erfolgreich abgelegt hat und mindestens zwei Jahre hauptberuflich bei einer/m SteuerberaterIn oder einem Revisionsverband tätig war. Eine andere Möglichkeit (ohne Studium) ist den freien Beruf Selbständige/r BuchhalterIn mindestens neun Jahre hauptberuflich auszuüben. Die Fachprüfung für SteuerberaterInnen besteht aus einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung, wobei die schriftliche sich aus zwei Klausurarbeiten zusammensetzt.

Der erste schriftliche Teil umfasst die Erstellung von Jahresabschlüssen, die handels- und steuerrechtliche Bewertung, die steuerliche Einkommens- und Erfolgs- bzw. Ertragsermittlung, die Verfassung von Abgabenerklärungen, die Umsatzsteuer, Verkehrssteuern und sonstige Gebühren.

Der andere schriftliche Teil deckt die Ausarbeitung von Prüfungsfragen aus dem Fachgebiet der Betriebswirtschaftslehre ab.

Die darauf folgende mündliche Prüfung umfasst Fragen des Berufsrechts, der Qualitätssicherung, des Risikomanagements, das Abgaberecht, die Rechnungslegung, betriebswirtschaftliche Fragestellungen und die einschlägigen Gebiete der Rechtslehre.<sup>105</sup>

### **Fachprüfung zur/zum WirtschaftsprüferIn**

Für die Zulassung zur Fachprüfung für WirtschaftsprüferInnen ist der Abschluss eines facheinschlägigen Hochschulstudiums oder Fachhochschulstudiums in Österreich sowie eine mindestens dreijährige wirtschaftstreuhandlerische Tätigkeit erforderlich. Statt letzterer wird auch zugelassen wer die Fachprüfung zur/zum SteuerberaterIn erfolgreich abgelegt hat und mindestens zwei Jahre „facheinschlägig“ berufstätig war. Die Fachprüfung der WirtschaftsprüferInnen besteht ebenfalls aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil.

Der schriftliche Prüfungsteil umfasst die Ausarbeitung von fünf Klausurarbeiten und deckt Prüfungsfragen aus den Fachgebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Rechtslehre und Betriebswirtschaftslehre ab.

Der mündliche Teil der Prüfung erstreckt sich insbesondere auf Fragen des Berufsrechts, des Abgaberechts, der Rechnungslegung, der Betriebswirtschaftslehre, auf einschlägige Gebiete der Rechtslehre sowie auf die Abschlussprüfung.<sup>106</sup>

<sup>103</sup> Dritter Abschnitt § 24ff.

<sup>104</sup> Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 14.

<sup>105</sup> Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 28ff. oder bei der Kammer der Wirtschaftstreuhandler ([www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at)).

<sup>106</sup> Vgl. dazu im Detail Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 32ff. oder bei der Kammer der Wirtschaftstreuhandler ([www.kwt.or.at](http://www.kwt.or.at)).

### Berufsbefugnisse im Wirtschaftstreuhandwesen – Befähigungsnachweise

Berufsbefugnis	Befähigungsnachweis
Selbstständige/r BuchhalterIn	Mindestens 2 Jahre hauptberuflich im Rechnungswesen + Fachprüfung zum/zur Selbstständigen BuchhalterIn
SteuerberaterIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium oder Lehrgang universitären Charakters oder eine vergleichbare Ausbildung in Österreich + mind. 3 Jahre als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder: WirtschaftsprüferIn + 2 Jahre einschlägige Berufstätigkeit + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn oder ohne Studium: mindestens 9 Jahre hauptberuflich als Selbstständige/r BuchhalterIn + Fachprüfung zum/zur SteuerberaterIn
WirtschaftsprüferIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium + mind. 3 Jahre hauptberuflich als SteuerberaterIn + Fachprüfung zum/zur WirtschaftsprüferIn

### Bestellung zur/zum WirtschaftstreuhandlerIn

Nach der abgelegten Fachprüfung kann die Berechtigung zur selbständigen Ausübung eines Wirtschaftstreuhandberufs beantragt werden. Diese Berufsberechtigung erwirbt man, nachdem man durch die Kammer der Wirtschaftstreuhandler öffentlich bestellt wurde. Die allgemeinen Voraussetzungen für die öffentliche Bestellung sind laut Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) folgende:<sup>107</sup>

- die volle Handlungsfähigkeit
- die besondere Vertrauenswürdigkeit
- geordnete wirtschaftliche Verhältnisse
- eine aufrechte Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung
- ein Berufssitz in Österreich oder in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat
- die erfolgreich abgelegte Fachprüfung

WirtschaftstreuhandlerInnen können ihren Beruf entweder als „physische Person“ oder in Form von Personengemeinschaften oder als „juristische Personen“ ausüben. Allerdings ist die Wirtschaftstreuhanderschaft vor allem auf die selbständige Berufsausübung ausgerichtet, und nur ein relativ geringer Teil der WirtschaftstreuhandlerInnen ist angestellt (Voraussetzung dabei ist Zeichnungsberechtigung).

Der Weg in die Selbständigkeit ist mühevoll, nicht zuletzt, weil sie in manchen Bereichen mit harter Konkurrenz von KollegInnen aus den eigenen Reihen wie von solchen aus angrenzenden Berufsfeldern (BetriebsberaterInnen, Rechtsanwältinnen/-anwälte) rechnen müssen.

Üblicherweise behalten WirtschaftstreuhandlerInnen die KlientInnen, die sie bereits als BerufsanwärterInnen betreuten. Der Kauf von Kanzleien mit vorhandenem Kundenstock oder die Übernahme bzw. Ablöse von einzelnen KlientInnen von anderen WirtschaftstreuhandlerInnen sind branchenüblich. Ausgebaut wird der Kundenstock üblicherweise über Empfehlungen.

### Aufstiegsmöglichkeiten

Grundsätzlich bestehen aufgrund des hohen Qualifikationsstandes von WirtschaftstreuhandlerInnen gute Möglichkeiten eines beruflichen Wechsels in leitende Positionen im wirtschaftlichen Bereich.

Die Aufstiegsmöglichkeiten richten sich allerdings sehr stark nach Qualifikationsradius und Engagement der WirtschaftstreuhandlerInnen. Der Beruf kann sowohl im (relativ) kleineren Stil (be-

---

<sup>107</sup> Vgl. Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG) § 8ff.

grenzte Zahl von StammkundInnen), im Spezialssegment (Kanzlei mit bestimmten Schwerpunkten) wie im Rahmen international agierender Unternehmen (bekannte Beispiele: Arthur Anderson, Price Waterhouse etc.) ausgeübt werden. Letztere haben in der Regel sehr selektive Auswahlverfahren, der Einstieg ist sehr arbeitsintensiv, gleichzeitig werden exzellente Chancen zur Weiterbildung und zum Sammeln von Erfahrungen geboten.

### **Spezialisierungsmöglichkeiten**

Da das Berufsfeld der Wirtschaftstreuhanderschaft relativ weit streut, unterscheiden sich die Tätigkeitsfelder der einzelnen WirtschaftstreuhandInnen in der Praxis. Grundsätzlich dominieren eher Belange der Steuerberatung gegenüber der Mitwirkung an der Unternehmenspolitik. Manche WirtschaftstreuhandInnen sind daher auf Spezialprobleme des Steuerrechts wie etwa auf die Bearbeitung und Begründung von Rechtsbehelfen oder auf Finanzstrafverfahren etc. spezialisiert.

Die Auswirkungen zunehmender Internationalisierung auf Spezialisierungsmöglichkeiten für WirtschaftstreuhandInnen können derzeit noch kaum abgesehen werden.

Die Grenzen zu Anwalts- wie Unternehmensberatertätigkeiten verschwimmen dabei vielfach: Es gibt WirtschaftstreuhandInnen, die selbst anwaltliche Leistungen in steuerrechtlichen und geschäftlichen Beratungsbelangen erbringen, Wirtschaftsprüfungskanzleien, die Anwältinnen/Anwälte (frei) beschäftigen, Anwaltskanzleien, die mit Wirtschaftsprüfungskanzleien assoziiert sind, oder auch die Variante einer vollständig multidisziplinären Berufsausübung in einem Unternehmen usw. International organisierte Unternehmen agierten in den letzten Jahren sehr expansiv und inkludierten in ihr Dienstleistungskonzept fast alle Arten unternehmensrelevanter Leistungen, inklusive verschiedenster Informationsdienste.

### **Spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten**

Auch wenn das Steuerrecht die zentrale Stellung im Tätigkeitsfeld einer/eines Wirtschaftstreuhanderin/Wirtschaftstreuhanders einnimmt, sind auch andere Rechtsbereiche relevant. Sehr häufig werden in der beruflichen Praxis etwa das Gesellschaftsrecht, Allgemeines Verwaltungs- und Verfahrensrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht (Allgemeiner Teil) berührt. Zunehmend Bedeutung gewinnen auch Fragen des internationalen Rechts, wie z. B. nationale Steuerrechte, Doppelbesteuerungsabkommen, Devisenangelegenheiten. Die Kammer der Wirtschaftstreuhand (www.kwt.or.at) fördert ebenfalls die berufliche Weiterbildung ihrer Mitglieder und bietet aktuelle fachliche Information an. Die Weiterbildungsakademie der Kammer bietet zahlreiche Ausbildungskurse, Weiterbildungsseminare und Lehrgänge an (vgl. www.wt-akademie.at). Eine andere Weiterbildungsmöglichkeit im Bereich des internationalen Rechts bieten z. B. die EURO-JUS Post Graduate Universitätslehrgänge für Europarecht der Donau-Universität Krems (vgl. www.donau-uni.ac.at) oder zahlreiche andere einschlägige Universitätslehrgänge (vgl. dazu Kapitel 4). Darüber hinaus kommen auch MBA-Ausbildungen bei einem der österreichischen Anbieter oder einer internationalen Wirtschaftsschule als Weiterbildungsmöglichkeit in Betracht.

### **6.7.5 Berufsorganisationen und Vertretungen**

Die Interessensvertretung aller WirtschaftstreuhandInnen ist die Kammer der Wirtschaftstreuhand (www.kwt.or.at), 1120 Wien, Schönbrunnerstraße 222–228/1/6, Tel.: 01 81173-0.

## 7 Adressen

### 7.1 Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)

**Arbeitsmarktservice Burgenland**

Landesgeschäftsstelle  
Permayerstraße 10  
7001 Eisenstadt  
Tel.: 02682 692  
E-Mail: [ams.burgenland@ams.at](mailto:ams.burgenland@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Kärnten**

Landesgeschäftsstelle  
Rudolfsbahngürtel 42  
9021 Klagenfurt  
Tel.: 0463 3831  
E-Mail: [ams.kaernten@ams.at](mailto:ams.kaernten@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Niederösterreich**

Landesgeschäftsstelle  
Hohenstaufengasse 2  
1013 Wien  
Tel.: 01 53136  
E-Mail: [ams.niederoesterreich@ams.at](mailto:ams.niederoesterreich@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Oberösterreich**

Landesgeschäftsstelle  
Europaplatz 9  
4021 Linz  
Tel.: 0732 6963  
E-Mail: [ams.oberoesterreich@ams.at](mailto:ams.oberoesterreich@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Salzburg**

Landesgeschäftsstelle  
Auerspergstraße 67a  
5020 Salzburg  
Tel.: 0662 8883  
E-Mail: [ams.salzburg@ams.at](mailto:ams.salzburg@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Steiermark**

Landesgeschäftsstelle  
Babenbergerstraße 33  
8020 Graz  
Tel.: 0316 7081  
E-Mail: [ams.steiermark@ams.at](mailto:ams.steiermark@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Tirol**

Landesgeschäftsstelle  
Andreas-Hofer-Straße 44  
6020 Innsbruck  
Tel.: 0512 584664  
E-Mail: [ams.tirol@ams.at](mailto:ams.tirol@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Vorarlberg**

Landesgeschäftsstelle  
Rheinstraße 33  
6901 Bregenz  
Tel.: 05574 691-0  
E-Mail: [ams.vorarlberg@ams.at](mailto:ams.vorarlberg@ams.at)

**Arbeitsmarktservice Wien**

Landesgeschäftsstelle  
Landstraßer Hauptstraße 55–57  
1030 Wien  
Tel.: 01 87871  
E-Mail: [ams.wien@ams.at](mailto:ams.wien@ams.at)

**AMS-Homepage**

[www.ams.at](http://www.ams.at)

## 7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An 60 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

### **BIZ im Burgenland**

Eisenstadt, Tel.: 02682 693-213, -294  
 Neusiedl am See, Tel.: 02167 8820-413  
 Oberwart, Tel.: 03352 32208-614  
 Stegersbach, Tel.: 03326 52312-730, -731

### **BIZ in Kärnten**

Feldkirch, Tel.: 04276 2162  
 Hermagor, Tel.: 04282 2061  
 Klagenfurt, Tel.: 0463 3832  
 Spittal an der Drau, Tel.: 04762 5656  
 Völkermarkt, Tel.: 04232 2424  
 Wolfsberg, Tel.: 04352 52281  
 St. Veit an der Glan, Tel.: 04212 4343  
 Villach, Tel.: 04242 3010

### **BIZ in Niederösterreich**

Baden, Tel.: 02252 201  
 Gänserndorf, Tel.: 02282 3535  
 Krems, Tel.: 02732 82546  
 Mödling, Tel.: 02236 805  
 Melk, Tel.: 02752 50072  
 Neunkirchen, Tel.: 02635 62841  
 St. Pölten, Tel.: 02742 309  
 Tulln, Tel.: 02272 62236  
 Wiener Neustadt, Tel.: 02622 21670

### **BIZ in Oberösterreich**

Braunau, Tel.: 07722 63345  
 Eferding, Tel.: 07272 2202  
 Freistadt, Tel.: 07942 74331  
 Gmunden, Tel.: 07612 64591  
 Grieskirchen, Tel.: 07248 62271  
 Kirchdorf, Tel.: 07582 63251  
 Linz, Tel.: 0732 6903  
 Perg, Tel.: 07262 57561  
 Ried im Innkreis, Tel.: 07752 84456  
 Rohrbach, Tel.: 07289 6212  
 Schärding, Tel.: 07712 3131  
 Steyr, Tel.: 07252 53391  
 Vöcklabruck, Tel.: 07672 733  
 Wels, Tel.: 07242 619

### **BIZ in Salzburg**

Bischofshofen, Tel.: 06462 2848-1140  
 Salzburg, Tel.: 0662 8883-4820  
 Zell am See, Tel.: 06542 73187-6337

### **BIZ in der Steiermark**

Deutschlandsberg, Tel.: 03462 2947-803  
 Feldbach, Tel.: 03152 4388-50  
 Graz, Tel.: 0316 7080607-603  
 Hartberg, Tel.: 03332 61402  
 Knittelfeld, Tel.: 03512 82591  
 Leibnitz, Tel.: 03452 82025-25  
 Leoben, Tel.: 03842 43545-109  
 Liezen, Tel.: 03612 22681-60  
 Mürzzuschlag, Tel.: 03852 2180-13

### **BIZ in Tirol**

Imst, Tel.: 05412 61900  
 Innsbruck, Tel.: 0512 5903-810  
 Kitzbühel, Tel.: 05356 62422  
 Kufstein, Tel.: 05372 64891  
 Landeck, Tel.: 05442 62616  
 Lienz, Tel.: 04852 64555  
 Reutte, Tel.: 05672 624040  
 Schwaz, Tel.: 05242 62409

### **BIZ in Vorarlberg**

Bludenz, Tel.: 05552 62371  
 Bregenz, Tel.: 05574 691

### **BIZ in Wien**

BIZ 7, Tel.: 01 87871-30299  
 BIZ 13, Tel.: 01 87871-26299  
 BIZ 21, Tel.: 01 87871-28299

### 7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

<b>Burgenland</b> Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	<b>Steiermark</b> Hans-Resel-Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 057799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
<b>Kärnten</b> Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050477 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at	<b>Tirol</b> Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: ak@tirol.com
<b>Niederösterreich</b> Windmühlgasse 28 1060 Wien Tel.: 01 58883-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	<b>Vorarlberg</b> Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 05522 306-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
<b>Oberösterreich</b> Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 0506906-0 E-Mail: info@ak-ooe.at	<b>Wien</b> Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
<b>Salzburg</b> Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-0 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	<b>Homepage</b> www.arbeiterkammer.at www.bak.at

### 7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

<b>Wirtschaftskammer Burgenland</b> Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 0590907 Internet: wko.at/bgld E-Mail: wkbgl@wkbgl.at	<b>Wirtschaftskammer Steiermark</b> Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
<b>Wirtschaftskammer Kärnten</b> Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 0590904 Internet: wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	<b>Wirtschaftskammer Tirol</b> Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 0590905 Internet: wko.at/tirol E-Mail: office@wktiro.at

**Wirtschaftskammer Niederösterreich**

Landsberger Straße 1  
 3100 St. Pölten  
 Tel.: 02742 851  
 Internet: wko.at/noe  
 E-Mail: wknoe@wknoe.at

**Wirtschaftskammer Oberösterreich**

Hessenplatz 3  
 4020 Linz  
 Tel.: 0590909  
 Internet: wko.at/ooe  
 E-Mail: wirtschaftskammer@wkoee.at

**Wirtschaftskammer Salzburg**

Julius-Raab-Platz 1  
 5027 Salzburg  
 Tel.: 0662 8888-0  
 Internet: wko.at/sbg  
 E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at

**Wirtschaftskammer Vorarlberg**

Wichnergasse 9  
 6800 Feldkirch  
 Tel.: 05522 305  
 Internet: wko.at/vlbg  
 E-Mail: praesidium@wkv.at

**Wirtschaftskammer Wien**

Stubenring 8–10  
 1010 Wien  
 Tel.: 01 51450  
 Internet: wko.at/wien  
 E-Mail: postbox@wkw.at

**Wirtschaftskammer Österreich**

Wiedner Hauptstraße 63  
 1045 Wien  
 Tel.: 01 590900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos)  
 Internet: www.wko.at  
 E-Mail: callcenter@wko.at

**7.5 WIFIs****WIFI Burgenland**

Robert-Graf-Platz 1  
 7000 Eisenstadt  
 Tel.: 0590907-2000  
 E-Mail: info@bgld.wifi.at

**WIFI Kärnten**

Europaplatz 1  
 9021 Klagenfurt  
 Tel.: 059434-901, -903, -942, -943  
 E-Mail: wifi@wifikaernten.at

**WIFI Niederösterreich**

Mariazeller Straße 97  
 3100 St. Pölten  
 Tel.: 02742 890-2000  
 E-Mail: office@noe.wifi.at

**WIFI Oberösterreich**

Wiener Straße 150  
 4021 Linz  
 Tel.: 057000-77  
 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at

**WIFI Salzburg**

Julius-Raab-Platz 2  
 5027 Salzburg  
 Tel.: 0662 8888-411  
 E-Mail: info@sbg.wifi.at

**WIFI Steiermark**

Körblergasse 111–113  
 8021 Graz  
 Tel.: 0316 602-1234  
 E-Mail: info@stmk.wifi.at

**WIFI Tirol**

Egger-Lienz-Straße 116  
 6020 Innsbruck  
 Tel.: 0590905-7777  
 E-Mail: info@wktirol.at

**WIFI Vorarlberg**

Bahnhofstraße 24  
 6850 Dornbirn  
 Tel.: 05572 3894-424  
 E-Mail: anmeldung@vlbg.wifi.at

**WIFI Wien**

Währinger Gürtel 97  
 1180 Wien  
 Tel.: 01 47677  
 E-Mail: infocenter@wifiwien.at

**WIFI Österreich**

Wiedner Hauptstraße 63  
 1045 Wien  
 Internet: www.wifi.at



## 8 Literatur

- AMS Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe. Wien.
- AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness. Wien
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe. Wien.
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung. Wien
- AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft. Wien.
- Wissenschaftsministerium (Hg.): Weiterbildung an Universitäten. Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Fachhochschulrat und Österreichische Fachhochschulkonferenz (Hg.): Fachhochschul-Studiengänge in Österreich. Wien.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch 2006, Wien.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften; UTB, Stuttgart 2005, 11. Aufl.
- Franck N.; Stary J.: Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens; UTB, Stuttgart 2006, 13. Aufl.
- Fuchs A./Westerwelle A.: Bewerbung für Hochschulabgänger; Goldmann, 2005.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven; Eichborn, 2005.
- Hesse J./Schrader H.C.: Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklusive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet; Eichborn, 2006.
- Lück, W.: Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag, 2003, 9. Aufl.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten. Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Leitfaden für den Studienanfang, Wien.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger.
- Österreichische HochschülerInnenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien: Studienrichtungsbrochüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen, Wien.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation; Oldenbourg, München 2006, 7. Aufl.
- Standop E; Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit; Quelle&Meyer, 2004, 17. Aufl.
- Strunz H.; Niederle J.: Wie gelingt meine Diplomarbeit? Ein Leitfaden für Wirtschaftswissenschaftler, Niederle Media, 2005.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Berufsbegleitende Studien, jährliche Aktualisierung, Wien.
- 3s Unternehmensberatung (Hg.): Karriereführer, jährliche Aktualisierung, Wien.

## 9 Links und Downloads

### 9.1 Universität und Studium

Universitäten im Internet	
Universität Wien	<a href="http://www.univie.ac.at">www.univie.ac.at</a>
Universität Graz	<a href="http://www.kfunigraz.ac.at">www.kfunigraz.ac.at</a>
Universität Innsbruck	<a href="http://www.uibk.ac.at">www.uibk.ac.at</a>
Universität Salzburg	<a href="http://www.sbg.ac.at">www.sbg.ac.at</a>
Universität Linz	<a href="http://www.uni-linz.ac.at">www.uni-linz.ac.at</a>
Universität Klagenfurt	<a href="http://www.uni-klu.ac.at">www.uni-klu.ac.at</a>
Technische Universität Wien	<a href="http://www.tuwien.ac.at">www.tuwien.ac.at</a>
Technische Universität Graz	<a href="http://www.tu-graz.ac.at">www.tu-graz.ac.at</a> ( <a href="http://www.tugraz.at">www.tugraz.at</a> )
Universität für Bodenkultur Wien	<a href="http://www.boku.ac.at">www.boku.ac.at</a>
Wirtschaftsuniversität Wien	<a href="http://www.wu-wien.ac.at">www.wu-wien.ac.at</a>
Montanuniversität Leoben	<a href="http://www.unileoben.ac.at">www.unileoben.ac.at</a>
Medizinische Universität Wien	<a href="http://www.meduniwien.ac.at">www.meduniwien.ac.at</a>
Medizinische Universität Graz	<a href="http://www.meduni-graz.at">www.meduni-graz.at</a>
Medizinische Universität Innsbruck	<a href="http://www.i-med.ac.at">www.i-med.ac.at</a>
Veterinärmedizinische Universität Wien	<a href="http://www.vu-wien.ac.at">www.vu-wien.ac.at</a>
Akademie der bildenden Künste in Wien	<a href="http://www.akbild.ac.at">www.akbild.ac.at</a>
Universität für angewandte Kunst in Wien	<a href="http://www.dieangewandte.at">www.dieangewandte.at</a>
Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien	<a href="http://www.mdw.ac.at">www.mdw.ac.at</a>
Universität für Musik und darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg	<a href="http://www.moz.ac.at">www.moz.ac.at</a>
Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz	<a href="http://www.kug.ac.at">www.kug.ac.at</a>
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung in Linz	<a href="http://www.khs-linz.ac.at">www.khs-linz.ac.at</a>
Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen)	<a href="http://www.donau-uni.ac.at">www.donau-uni.ac.at</a>
Weltweite Universitätsdatenbank (7.451 Universitäten in 184 Ländern)	<a href="http://www.univ.cc">www.univ.cc</a>

<b>Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)</b>	
Anton Bruckner Privatuniversität	<a href="http://www.bruckneruni.at">www.bruckneruni.at</a>
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	<a href="http://www.kth-linz.ac.at">www.kth-linz.ac.at</a>
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	<a href="http://www.pmu.ac.at">www.pmu.ac.at</a>
PEF Privatuniversität für Management	<a href="http://www.pef.at">www.pef.at</a>
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol	<a href="http://www.umit.at">www.umit.at</a>
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	<a href="http://www.ndu.ac.at">www.ndu.ac.at</a>
Privatuniversität Konservatorium Wien	<a href="http://www.konservatorium-wien.ac.at">www.konservatorium-wien.ac.at</a>
Sigmund Freud Privatuniversität	<a href="http://www.sfu.ac.at">www.sfu.ac.at</a>
TCM Privatuniversität Li Shi Zhen	<a href="http://www.tcm-university.edu">www.tcm-university.edu</a>
Webster University Vienna	<a href="http://www.webster.ac.at">www.webster.ac.at</a>

<b>Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“</b>	
Arbeitsmarktservice Österreich	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> , <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a> <a href="http://www.ams-forschungsnetzwerk.at">www.ams-forschungsnetzwerk.at</a>
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	<a href="http://www.bmwf.gv.at">www.bmwf.gv.at</a> , <a href="http://www.studienwahl.at">www.studienwahl.at</a>
Studien-Wegweiser: Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	<a href="http://www.wegweiser.ac.at">www.wegweiser.ac.at</a>
Akademisches Portal Österreich: Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	<a href="http://www.portal.ac.at">www.portal.ac.at</a>
Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online	<a href="http://www.fh-plattform.at">www.fh-plattform.at</a>
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst: Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	<a href="http://www.oead.ac.at">www.oead.ac.at</a>
Studienbeihilfenbehörde: Überblick über Studienfördermöglichkeiten	<a href="http://www.stipendium.at">www.stipendium.at</a>
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer: Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	<a href="http://www.ak-bildung.at/stipendium">www.ak-bildung.at/stipendium</a>
Dualer Studienführer: Informationen zum berufsbegleitenden Studium	<a href="http://www.dualerstudienfuehrer.at">www.dualerstudienfuehrer.at</a>
Akademie der Wissenschaften: Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	<a href="http://www.oew.ac.at">www.oew.ac.at</a>
Online Studienführer: Informationen zum Studium; Jobbörse	<a href="http://www.studieren.at">www.studieren.at</a>
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)	<a href="http://www.oeh.ac.at">www.oeh.ac.at</a>

## 9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

<b>Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.</b>	
Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0 Fax: 01 5875477-10 E-Mail: <a href="mailto:info@ews-vie.at">info@ews-vie.at</a> Internet: <a href="http://www.ews-vie.at">www.ews-vie.at</a>	International Institute of Tourism and Management (ITM) Hochstraße 32c 2680 Semmering Tel.: 02664 8630 Fax: 02664 2107 E-Mail: <a href="mailto:office@itm-semmering.at">office@itm-semmering.at</a> Internet: <a href="http://www.itm-semmering.at">www.itm-semmering.at</a>

## 9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfoBroschüren Berufslexikon online Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) Qualifikations-Barometer Weiterbildungsdatenbank Your Choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a> <a href="http://www.berufslexikon.at">www.berufslexikon.at</a> <a href="http://www.berufskompass.at">www.berufskompass.at</a> <a href="http://www.ams.at/qualifikationsbarometer">www.ams.at/qualifikationsbarometer</a> <a href="http://www.weiterbildungsdatenbank.at">www.weiterbildungsdatenbank.at</a> <a href="http://www.yourchoiceinfo.at">www.yourchoiceinfo.at</a>
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	<a href="http://www.bifo.at">www.bifo.at</a>
BerufsInformationscomputer	<a href="http://www.bic.at">www.bic.at</a>
BerufsInformation der Wirtschaftskammer Österreich	<a href="http://www.berufsinfo.at">www.berufsinfo.at</a>
BerufsInformation der Wiener Wirtschaft	<a href="http://www.biwi.at">www.biwi.at</a>
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	<a href="http://www.bestinfo.at">www.bestinfo.at</a>
BerufsDiagnostik Austria	<a href="http://www.berufsdagnostik.at">www.berufsdagnostik.at</a>

## 9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	<a href="http://www.euspug.at">www.euspug.at</a>
--	--

## 9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs	<a href="http://www.gruenderservice.net">www.gruenderservice.net</a>
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	<a href="http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung">www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung</a>
Help.gv.at (Amtshelfer im Internet); Stichwort Unternehmensgründung	<a href="http://www.help.gv.at/Content.Node/120/Seite.1200000.html">www.help.gv.at/Content.Node/120/Seite.1200000.html</a>
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	<a href="http://www.nachfolgeboerse.at">www.nachfolgeboerse.at</a>

## 9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben	
<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> bzw. <a href="http://www.jobroom.at">www.jobroom.at</a> <a href="http://www.arbeiterkammer.com">www.arbeiterkammer.com</a> <a href="http://www.austropersonal.com">www.austropersonal.com</a> <a href="http://www.berufsstart.de">www.berufsstart.de</a> <a href="http://www.bewerben.at">www.bewerben.at</a> <a href="http://www.derstandard.at/Karriere/">www.derstandard.at/Karriere/</a> <a href="http://www.derstellenmarkt.info">www.derstellenmarkt.info</a> <a href="http://www.europa.eu.int/eures">www.europa.eu.int/eures</a> <a href="http://www.job.at">www.job.at</a>	<a href="http://www.jobboerse.at">www.jobboerse.at</a> <a href="http://www.jobbox.at">www.jobbox.at</a> <a href="http://www.jobcenter.at">www.jobcenter.at</a> <a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a> <a href="http://www.jobnews.at">www.jobnews.at</a> <a href="http://www.jobpilot.at">www.jobpilot.at</a> <a href="http://www.jobsearch.at">www.jobsearch.at</a> <a href="http://www.mitarbeiterboerse.at">www.mitarbeiterboerse.at</a> <a href="http://arbeitslos.twoday.net">arbeitslos.twoday.net</a>

Jobbörsen im Internet	
<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> <a href="http://www.jobs.at">www.jobs.at</a> <a href="http://www.jobmonitor.com">www.jobmonitor.com</a> <a href="http://www.jobnews.at">www.jobnews.at</a> <a href="http://www.stepstone.at">www.stepstone.at</a> <a href="http://www.jobscout24.at">www.jobscout24.at</a> <a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a>	<a href="http://www.jobcenter.at">www.jobcenter.at</a> <a href="http://www.jobpilot.at">www.jobpilot.at</a> <a href="http://www.jobsearch.at">www.jobsearch.at</a> <a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a> <a href="http://www.jobboerse.at">www.jobboerse.at</a> <a href="http://www.derstellenmarkt.info">www.derstellenmarkt.info</a> <a href="http://www.jobs.fhf.at">www.jobs.fhf.at</a>

Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard Jobbörse der Presse Jobbörse des Kurier Wiener Zeitung Kleine Zeitung Kronen Zeitung Kärntner Landeszeitung Oberösterreichische Nachrichten Salzburger Nachrichten Bazar	<a href="http://www.derstandard.at/karriere">www.derstandard.at/karriere</a> <a href="http://www.stellen.diepresse.dermarkt.at">www.stellen.diepresse.dermarkt.at</a> <a href="http://www.kurier.at/jobmedia">www.kurier.at/jobmedia</a> <a href="http://www.wienerzeitung.at">www.wienerzeitung.at</a> <a href="http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere">www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere</a> <a href="http://www.krone.at">www.krone.at</a> <a href="http://www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml">www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml</a> <a href="http://www.nachrichten.at/karriere">www.nachrichten.at/karriere</a> <a href="http://www.stellen.salzburg.dermarkt.at">www.stellen.salzburg.dermarkt.at</a> <a href="http://www.bazar.at">www.bazar.at</a>

Jobbörsen Ausland	
Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen.	<a href="http://www.wienerzeitung.at/eujobs">www.wienerzeitung.at/eujobs</a>
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	<a href="http://www.europa.eu.int/eures">www.europa.eu.int/eures</a>
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	<a href="http://www.ams.at/amsallg/txt700.htm">www.ams.at/amsallg/txt700.htm</a>
Stellenangebote der Europäischen Union	<a href="http://www.europa-kontakt.de">www.europa-kontakt.de</a>
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	<a href="http://www.academictransfer.org">www.academictransfer.org</a>
Computerjobs in Deutschland	<a href="http://www.computerjobs.de">www.computerjobs.de</a>
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	<a href="http://www.aolportal.monster.de">www.aolportal.monster.de</a>
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze + berufl. Bildung	<a href="http://www.jobcafe-online.de">www.jobcafe-online.de</a>
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	<a href="http://www.jobs.ie">www.jobs.ie</a>

<b>PersonalberaterInnen</b>	
Albrecht Business Coaching	<a href="http://www.albrechtbusinesscoaching.at">www.albrechtbusinesscoaching.at</a>
CATRO Personalsuche und -auswahl	<a href="http://www.catro.com">www.catro.com</a>
Creyf's Select	<a href="http://www.creyfs.at">www.creyfs.at</a>
Dr. Pendl & Dr. Piswanger	<a href="http://www.pendlpiswanger.at">www.pendlpiswanger.at</a>
effect Personalmanagement	<a href="http://www.effect.at">www.effect.at</a>
HILL International	<a href="http://www.hill-international.com">www.hill-international.com</a>
IVENTA	<a href="http://www.iventat.at">www.iventat.at</a>
LGS Personal Unternehmensgruppe	<a href="http://www.lgs-personal.at">www.lgs-personal.at</a>
Mercuri Urval	<a href="http://www.mercuriurval.com">www.mercuriurval.com</a>
MRI Worldwide	<a href="http://www.gruber-consulting.com">www.gruber-consulting.com</a>
Otti & Partner	<a href="http://www.otti.at">www.otti.at</a>
Ratio	<a href="http://www.ratio.at">www.ratio.at</a>
Stummer & Partner	<a href="http://www.stummer-partner.at">www.stummer-partner.at</a>
Ward Howell	<a href="http://www.wardhowell.at">www.wardhowell.at</a>
Trenkwalder	<a href="http://www.trenkwalder.com">www.trenkwalder.com</a>
CATRO	<a href="http://www.cfr-group.com">www.cfr-group.com</a>
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	<a href="http://www.jordan-loos.com">www.jordan-loos.com</a>
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410, E-Mail: <a href="mailto:management.ber.wohlmuth@chello.at">management.ber.wohlmuth@chello.at</a>
Alexander Plitmann Management Consulting	Tel.: 01 6049712-0, E-Mail: <a href="mailto:office@plitmann.com">office@plitmann.com</a>
Wels Consulting Group	<a href="http://www.welsconsulting.com">www.welsconsulting.com</a>
Chladek	<a href="http://www.chladek.at">www.chladek.at</a>
Dr. Georg Postl	<a href="http://www.postl-consult.at">www.postl-consult.at</a>
Duftner & Partner	<a href="http://www.duftner.at">www.duftner.at</a>
Eurojobs GmbH	<a href="http://www.eurojobs.at">www.eurojobs.at</a>
Hödl Consulting	<a href="http://www.hoedl-consulting.at">www.hoedl-consulting.at</a>
JL Personalmanagement	<a href="http://www.jlp.at">www.jlp.at</a>
Motiv	<a href="http://www.motiv.cc">www.motiv.cc</a>
müller, rehr & partner	<a href="http://www.jobfinden.info">www.jobfinden.info</a>
PEG Linz	<a href="http://www.peg-linz.at">www.peg-linz.at</a>
Robert Fitzthum	<a href="http://www.rfmc.at">www.rfmc.at</a> <a href="http://www.aravati.com">www.aravati.com</a>
Take it	<a href="http://www.neumann-inter.com">www.neumann-inter.com</a>
Wentner-Havranek	<a href="http://www.wentner-havranek.at">www.wentner-havranek.at</a>
ePunkt Internet Recruiting	<a href="http://www.ePunkt.net">www.ePunkt.net</a>
IRH-Personalberatung	<a href="http://www.irh-personal.at">www.irh-personal.at</a>

Lehner Executive Partners	<a href="http://www.lehnerexecutive.com">www.lehnerexecutive.com</a>
MRI Executive Search	<a href="http://www.mriww.de">www.mriww.de</a>
SOURCE4U Consulting GmbH	Tel.: 01 87041-0, E-Mail: <a href="mailto:office@source4u.at">office@source4u.at</a>
Arthur Hunt	<a href="http://www.arthur-hunt.com">www.arthur-hunt.com</a>
Consent	<a href="http://www.consent.at">www.consent.at</a>
Dr. Mayr et Partners	<a href="http://www.drmayr-personal.at">www.drmayr-personal.at</a>
Eblinger & Partner	<a href="http://www.eblinger.at">www.eblinger.at</a>
Fabian Personalberatung	<a href="http://www.fabian.at">www.fabian.at</a>
IMS	<a href="http://www.ims-management.com">www.ims-management.com</a>
jobs Personalberatung	<a href="http://www.it-jobs.com">www.it-jobs.com</a> <a href="http://www.sales-jobs.at">www.sales-jobs.at</a> <a href="http://www.executive-jobs.at">www.executive-jobs.at</a> <a href="http://www.jobs-personalberatung.com">www.jobs-personalberatung.com</a>
Mag. Horst Kondert Personalberatung	<a href="http://www.kondert.at">www.kondert.at</a>
MPPM	<a href="http://www.MPPM.at">www.MPPM.at</a>
Neumann International AG	<a href="http://www.neumann-inter.com">www.neumann-inter.com</a>
Percon	<a href="http://www.percon.at">www.percon.at</a>
Schulmeister Management Consulting OEG	<a href="http://www.schulmeister-consulting.at">www.schulmeister-consulting.at</a>
UNITIS Personalberatung	<a href="http://www.unitis.at">www.unitis.at</a>
Wieringer	<a href="http://www.wieringer.at">www.wieringer.at</a>
EUSEC	<a href="http://www.eusec.at">www.eusec.at</a>
Jmconnections Ltd	<a href="http://www.jmconnections.co.uk">www.jmconnections.co.uk</a>
Mag. Franz Kaiser	<a href="http://www.beratung-kaiser.at">www.beratung-kaiser.at</a>
P! Personal Partner	<a href="http://www.personal-partner.at">www.personal-partner.at</a>
Steps GmbH	<a href="http://www.steps.de">www.steps.de</a>

## 9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

<b>Weiterbildungsdatenbanken</b>	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	<a href="http://www.weiterbildungsdatenbank.at">www.weiterbildungsdatenbank.at</a> <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a>
Weiterbildungsdatenbank Wien, umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	<a href="http://www.weiterbildung.at">www.weiterbildung.at</a>
Verband Wiener Volksbildung, Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	<a href="http://www.vhs.at">www.vhs.at</a>
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich; bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	<a href="http://www.erwachsenenbildung.at">www.erwachsenenbildung.at</a>

WIFI der Wirtschaftskammer Österreich Online-Kursbuch für alle Bundesländer	<a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>
bfi Österreich; österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	<a href="http://www.bfi.or.at">www.bfi.or.at</a>
Checklist Weiterbildung, Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	<a href="http://www.checklist-weiterbildung.at">www.checklist-weiterbildung.at</a>
ECDL – Europäischer Computerführerschein Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	<a href="http://www.ecdl.at">www.ecdl.at</a>
Suchdienst eduVISTA; Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	<a href="http://www.eduvista.com">www.eduvista.com</a>
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform, Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	<a href="http://www.bildung4you.at">www.bildung4you.at</a>
Weiterbildung in Vorarlberg Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	<a href="http://www.pfiffikus.at">www.pfiffikus.at</a>
Salzburger Bildungsnetz, Salzburger Weiterbildungsdatenbank	<a href="http://www.weiterbildung.salzburg.at">www.weiterbildung.salzburg.at</a>
eb-stmk Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	<a href="http://www.eb-stmk.at">www.eb-stmk.at</a>
FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich, Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	<a href="http://www.fen.at">www.fen.at</a>
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung, Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	<a href="http://www.weiterbildung-tirol.at">www.weiterbildung-tirol.at</a>
Portal für Weiterbildung und Beratung, Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	<a href="http://www.seminar-shop.com">www.seminar-shop.com</a>
Erwachsenenbildung Oberösterreich, Datenbank des Erwachsenenbildungsforums OÖ zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen oberösterreichischen Bildungseinrichtungen	<a href="http://www.eb-ooe.at">www.eb-ooe.at</a>
Bildungsinformation Burgenland	<a href="http://www.bildungsinformation-burgenland.at">www.bildungsinformation-burgenland.at</a>
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	<a href="http://www.abz-zistersdorf.at">www.abz-zistersdorf.at</a>

<b>Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung</b>	
Die AMS Förderung, Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a>
Das Weiterbildungskonto WAFF, Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	<a href="http://www.waff.at">www.waff.at</a>
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer, 100 Euro-Bildungsgutschein für AK-Wien-Mitglieder und 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz	<a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>
Bildungszuschnitt Vorarlberg, Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	<a href="http://www.bildungszuschnitt.at">www.bildungszuschnitt.at</a>
Tiroler Bildungsförderung; Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	<a href="http://www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung">www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung</a>
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung; umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	<a href="http://www.kursfoerderung.at">www.kursfoerderung.at</a>



## 9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

AMS Österreich: Download-Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen; Infos im Bereich Service für Arbeitssuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> bzw. <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a>
abz.austria: Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<a href="http://www.abzaustria.at">www.abzaustria.at</a>
Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: Informationsdreh Scheibe und Plattform zum Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	<a href="http://www.gem.or.at">www.gem.or.at</a>
Initiative „Die Industrie ist weiblich“: Die Seite der Industriellenvereinigung; Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	<a href="http://www.industriekarriere.at">www.industriekarriere.at</a>
Kinderbetreuung: Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	<a href="http://www.kinderbetreuung.at">www.kinderbetreuung.at</a>
Lindpower Personalmanagement: Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	<a href="http://www.lindpower.com">www.lindpower.com</a>
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen: Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	<a href="http://www.netzwerk-frauenberatung.at/nora">www.netzwerk-frauenberatung.at/nora</a>

## 9.9 Internetseiten zum Thema „Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen, Datenbank mit Beratungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	<a href="http://www.bib-infonet.at">www.bib-infonet.at</a>
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK): Bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)	<a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>
Bildungsberatung WIFI, Beratungsgespräche; Psychologische Tests	<a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS, Hilfestellung bei der Arbeitssuche; Beratung in der Aus- und Weiterbildung	<a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a>
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen, Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	<a href="http://www.waff.at">www.waff.at</a>

## 9.10 AMS-Downloads

Was?	Wo?
Anleitung zur Jobsuche	<a href="http://www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf">www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf</a>
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	<a href="http://www.ams.at/neu/jobcheck.pdf">www.ams.at/neu/jobcheck.pdf</a>
Infoblatt Europaweite Jobsuche	<a href="http://www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf">www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf</a>
E-Jobroom des AMS	<a href="http://www.jobroom.at">www.jobroom.at</a>
Stelleninserat erstellen	<a href="http://www.ams.at/neu/001_Inserat_032006.pdf">www.ams.at/neu/001_Inserat_032006.pdf</a>
AMS-Bewerbungscoach	<a href="http://www.ams.at/bewerbungscoach">www.ams.at/bewerbungscoach</a> bzw. <a href="http://www.bewerbungscoach.at">www.bewerbungscoach.at</a>

# Jobchancen nach dem **STUDIUM**

Kunst

Bodenkultur

Kultur- und Humanwissenschaften

Lehramt an höheren Schulen

Medizin

Montanistik

Naturwissenschaften

**Rechtswissenschaften**

Sozial- und

Wirtschaftswissenschaften

Sprachen

Technik / Ingenieurwissenschaften

Veterinärmedizin

Fachhochschul-Studiengänge

**BerufsInfo:** [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)

**StudienInfo:** [www.studienwahl.at](http://www.studienwahl.at)

**ForschungsInfo:** [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

