

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften**

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ

1203 Wien, Treustraße 35–43

gemeinsam mit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1014 Wien, Minoritenplatz 5

5. aktualisierte Auflage, November 2004

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

AMS Österreich/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung/BIQ

Volker Eickhoff, René Sturm

Text

Lena Doppel, Brigitte Mosberger

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafische Bearbeitung

Paul Lanz, 1090 Wien

Druck

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

ISBN

3-85495-179-5

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
Teil A – Studieninformation	10
Studieninformation allgemein	10
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	12
Angewandte Betriebswirtschaft	12
Betriebswirtschaft	13
Internationale Betriebswirtschaft	14
Wirtschaftswissenschaften	15
Internationale Wirtschaftswissenschaften	15
Recht und Wirtschaft	16
Volkswirtschaft	16
Wirtschaftsinformatik	17
Wirtschaftspädagogik	18
Soziologie	19
Sozialwirtschaft	20
Staistik	21
Teil B – Beruf und Beschäftigung	22
Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	23
1 Auswirkungen der derzeitigen Beschäftigungssituation	23
2 Erwartungen und Wirklichkeit	31
3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	35
4 Unterstützung beim Berufseinstieg	41
Angewandte Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Recht und Wirtschaft	47
1 Aufgabengebiete	47

2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten (u.a. Wirtschaftstreuhandwesen) sowie Zugangsvoraussetzungen	47	Wirtschaftspädagogik	91	
3	Beschäftigungssituation	58	1	Aufgabengebiete	91
4	Berufsanforderungen	62	2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	91
5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	63	3	Beschäftigungssituation	93
6	Einkommensverhältnisse	66	4	Berufsanforderungen	94
7	Weiterbildungsmöglichkeiten	68	5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	94
8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	70	6	Einkommensverhältnisse	95
			7	Weiterbildungsmöglichkeiten	97
			8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	98
	Internationale Betriebswirtschaft, Internationale Wirtschaftswissenschaften	71	Wirtschaftsinformatik	100	
1	Aufgabengebiete	71	1	Aufgabengebiete	100
2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	71	2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	100
3	Beschäftigungssituation	73	3	Beschäftigungssituation	102
4	Berufsanforderungen	73	4	Berufsanforderungen	104
5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	74	5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	105
6	Einkommensverhältnisse	75	6	Einkommensverhältnisse	106
7	Weiterbildungsmöglichkeiten	77	7	Weiterbildungsmöglichkeiten	108
8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	78	8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	109
	Volkswirtschaft	79	Sozialwirtschaft	110	
1	Aufgabengebiete	79	1	Aufgabengebiete	110
2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	79	2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	110
3	Beschäftigungssituation	82	3	Beschäftigungssituation	112
4	Berufsanforderungen	84	4	Berufsanforderungen	112
5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	85	5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	113
6	Einkommensverhältnisse	86	6	Einkommensverhältnisse	114
7	Weiterbildungsmöglichkeiten	88	7	Weiterbildungsmöglichkeiten	116
8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	90			

8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	117
Soziologie		118
1	Aufgabengebiete	118
2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	118
3	Beschäftigungssituation	121
4	Berufsanforderungen	124
5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	124
6	Einkommensverhältnisse	126
7	Weiterbildungsmöglichkeiten	128
8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	129
Statistik		130
1	Aufgabenbereiche	130
2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	130
3	Beschäftigungssituation	133
4	Berufsanforderungen	134
5	Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	135
6	Einkommensverhältnisse	136
7	Weiterbildungsmöglichkeiten	138
8	Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen	139
Anhang		141
1	Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst	141
2	Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen	145
3	Auswahl an einführender Fachliteratur	147
Informationsstellen,-broschüren und -bücher		149

Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen der verschiedenen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen¹ vermitteln und eine Hilfestellung für die – in Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern. Die Ausführungen beschränken sich aufgrund des Umfangs 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 Hochschulberichte, sowie die Hochschulplanungprognosen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; die Mikrozensus-Erhebungen von Statistik Austria (vormals: Österreichisches Statistisches Zentralamt) und Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen liefern das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse von mehreren vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2004 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit leitenden Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen verwendet.
- 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 durchführt.

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

¹ Über die Fachhochschul-Studiengänge aus dem sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Bereich informiert u.a. die Broschüre »Jobchancen Studium: Fachhochschul-Studiengänge« in dieser Reihe. Siehe des weiteren auch den Abschnitt Informationsbroschüren und -bücher am Ende dieser Broschüre.

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

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 (AnfängerInnenkurse, 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 die/der 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

Wichtige Informationen zu den verschiedenen Aspekten des Studiums bzw. des Studierens (z.B. Arbeiten und Studieren, Wohnungsfragen, Sozialversicherung) sowie zu den einzelnen Studienrichtungen gibt auch die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH),

die die bundesweite Vertretung der Studierenden darstellt; so z.B. in der Informationsbroschüre »Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule«.

- Homepage der ÖH: www.oeh.ac.at
- E-Mail: studienberatung@oeh.ac.at

Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur herausgegebene Broschüre »Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura«.

Eine Möglichkeit zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der jährlich überarbeiteten und vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur herausgegebenen Broschüre »Weiterbildung an Universitäten« sind diese Weiterbildungsangebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt.

Die Universitäten haben Homepages eingerichtet, die meist gute Übersichten über Aufbau, Serviceeinrichtungen, 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
- Universität Graz: www.kfunigraz.ac.at
- Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg: www.sbg.ac.at
- Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at

Zulassungsbedingungen

Die Berechtigung zum Besuch einer Universität wird allgemein durch die Ablegung der Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule oder einer Studienberechtigungsprüfung² oder einer Berufsreifeprüfung erworben.

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

² Nähere Informationen bietet die Broschüre »Studienberechtigungsprüfung«, Hrsg. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 1014 Wien, Bankgasse 1.

Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Magisterstudiums 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 Magisterstudiums oder eines gleichwertigen Studienganges voraus, sind also aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von 4 Semestern vor. Im Rahmen des Doktoratsstudiums ist eine Dissertation (wissenschaftliche Arbeit) anzufertigen, welche die Befähigung des Kandidaten zur selbständigen Bewältigung wissenschaftlicher Problemstellungen in einem über die Diplomarbeit hinausgehenden Maß nachweist. Darüber hinaus sind Pflicht- und Wahlfächer des Rigorosenfaches zu absolvieren.

Das Thema der Dissertation wählt der Kandidat aus den Pflicht- und Wahlfächern seines Studiums selbständig aus und ersucht einen seiner Lehrbefugnis nach zuständigen Universitätslehrer um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom Betreuer und einem weiteren Begutachter 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. rer. soc. oec. (DoktorIn der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften).

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2004)

Angewandte Betriebswirtschaft

Diplomstudium Angewandte Betriebswirtschaft an der Universität Klagenfurt

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 22a (Nr. 236)

www.uni-klu.ac.at/home/studium/html/angewandte_betriebswirtschaft.htm

Curriculumdauer: 8 (3+5) Semester, 130 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 1.292 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 56% Frauen. Im selben WS haben 280 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 57% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 83 Studierende (59% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Betriebswirtschaft

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 334) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 107) (Unterrichtssprachen: Deutsch und Englisch).

www.univie.ac.at/bwl/bwl/stuko/bw-stpl02.html

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 334) i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 15 (Nr. 107) (Unterrichtssprachen: Deutsch und Englisch).

www.univie.ac.at/bwl/bwl/stuko/bw-stpl02.html

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 36 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17m

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spbetrieb.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Financial Management (Accounting, Finance and Production) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17m

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spbetrieb.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 36 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Magisterstudium Management and International Business (Management and Organization, Marketing, Human Resources, Information and Knowledge) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17m

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spbetrieb.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 36 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Betriebswirtschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 42 (Nr. 736) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 5 (Nr. 85), Stk. 17 (Nr. 282) und St. 32 (Nr. 404)

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2000/42/2000-42-736.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 175)

www.wu-wien.ac.at/studienangebot/index_frames.html

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Betriebswirtschaft wird an der Universität Linz: MBl. 2000/01, Stk. 33 (Nr. 311–316) als Studienschwerpunkt der Studienrichtung Wirtschaftswissenschaften (siehe unten) angeboten.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 21.314 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 44% und 49% Frauen. Im selben WS haben 4.489 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 51% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 1.456 Studierende (43% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Internationale Betriebswirtschaft

Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXXIII (Nr. 443) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. VIII (Nr. 94)

www.univie.ac.at/bwl/bwl/stuko/ibw-stpl01.html

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 8 (2+2+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 176)

www.wu-wien.ac.at/studienangebot/index_frames.html

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden. Mindestens zweimonatiges Auslandspraktikum und erfolgreiche Teilnahme an einer oder mehreren Sommeruniversitäten von mindestens dreiwöchigem Programm im Ausmaß von 60 Stunden.

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 7.490 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 54% Frauen. Im selben WS haben 2.526 Studierende mit diesem Studium

begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 55% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 297 Studierende (61% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftswissenschaften

Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 25 (Nr. 148)

www.wu-wien.ac.at/studienangebot/index_frames.html

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden

Es werden folgende Studienzweige angeboten:

- Studienzweig Wirtschaft und Recht
- Studienzweig Management Science
- Studienzweig Soziökonomie

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2001, Stk. 33 (Nr. 311) und (Nr. 312–316), i.d.F. MBl. 2002, Stk. 26 (Nr. 350)

(entstand aus den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Handelswissenschaft und Volkswirtschaftslehre) http://wiwi.jku.at/2_einfue/studiemp/inhalt.htm

Curriculumdauer: 8 (3+5) Semester, 123 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 5.621 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 48% Frauen. Im selben WS haben 1.736 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 51% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 162 Studierende (48% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Internationale Wirtschaftswissenschaften

Diplomstudium Internationale Wirtschaftswissenschaften an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 43 (Nr. 737) und MBl. 2001/02, Stk. 5 (Nr. 83) und Stk. 17 (Nr. 283) und Stk. 32 (Nr. 405)

www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt/2000/43/2000-43-737.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 2.337 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 44% Frauen. Im selben WS haben 378 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 52% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 155 Studierende (47% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Recht und Wirtschaft

Bakkalaureatsstudium Recht und Wirtschaft an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 33 (Nr. 118)

www.sbg.ac.at/dir/mbl/2004/mb040323-curr-recht-und-w.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1.500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierenden pro Jahr entsprechen 60 ECTS).

Akad. Grad: Bakk.. iur.

Studierendenzahlen

Dieses Studium startet im Herbst 2004, es gibt daher noch keine Zahlen.

Volkswirtschaft

Diplomstudium Volkswirtschaft an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 1998/99, Stk. 25 (Nr. 117)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Volkswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18d

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spvolkswirt.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 89 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Volkswirtschaft an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 18d

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spvolkswirt.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Volkswirtschaft an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 44 (Nr. 738) i.d.F. Stk. 5 (Nr. 84) und MBl. 2001/02, Stk. 17 (Nr. 285) und Stk. 32 (Nr. 407)

www.uibk.ac.at/c4/studien/vwl/stpl_neu.html

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Volkswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 177)

www.wu-wien.ac.at/studienangebot/index_frames.html

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 3.088 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienform zwischen 32% und 42% Frauen. Im selben WS haben 587 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil zwischen 33% und 49% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 111 Studierende (33% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftsinformatik

Bakkalaureatsstudium Wirtschaftsinformatik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXXIV (Nr. 455) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. IV (Nr. 39), Stk. VII (Nr. 70 und 71), Stk. XIX (Nr. 207) und Stk. XLI (Nr. 405) und MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 43) gemeinsam mit Technischen Universität Wien lt. MBl. 2000/01, Stk. 24b (Nr. 409) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 2 (Nr. 8) und Stk. 17 (Nr. 203)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 108 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Wirtschaftsinformatik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. XXXIV (Nr. 455) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. IV (Nr. 39), Stk. VII (Nr. 70 und 71), Stk. XIX (Nr. 207) und Stk. XLI (Nr. 405) und MBl. 2003/04, Stk. VII (Nr. 43) gemeinsam mit Technischen Universität Wien lt. MBl. 2000/01, Stk. 24b (Nr. 409) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 2 (Nr. 8) und Stk. 17 (Nr. 203)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 40 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Wirtschaftsinformatik an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 178) i.d.F. Stk. MBl. 2003/04, Stk. 2 (Nr. 13)

www.wu-wien.ac.at/studienangebot/index_frames.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 106 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Wirtschaftsinformatik an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 178) i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 2 (Nr. 13)

www.wu-wien.ac.at/studienangebot/index_frames.html

Curriculumdauer: 3 Semester, 47 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Wirtschaftsinformatik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2002, Stk. 22 (Nr. 313)

www.winie.uni-linz.ac.at/download/stuko/Studienplan.pdf

Curriculumdauer: 9 (3+6) Semester, 155 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 5.249 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 22% Frauen. Im selben WS haben 742 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 22% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 134 Studierende (etwa 15% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Wirtschaftspädagogik

Lehramtsstudium Wirtschaftspädagogik an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 17n

www.uni-graz.at/zvwww/studplan/spwipaed.html

www.kfunigraz.ac.at/4students/index_angebote.html

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 140 Semesterstunden. Im 2. Studienabschnitt ist ein Schulpraktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Lehramtsstudium Wirtschaftspädagogik an der Universität Innsbruck

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 45 (Nr. 739) i.d.F. MBl. 2001/02, Stk. 5 (Nr. 82), Stk. 17 (Nr. 284) und Stk. 32 (Nr. 406)

www2.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2000/45/mitteil.pdf

www2.uibk.ac.at/studium

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 140 Semesterstunden. Im 2. Studienabschnitt ist ein Schulpraktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Lehramtsstudium Wirtschaftspädagogik an der Wirtschaftsuniversität Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 179)

www3.wu-wien.ac.at/lehre/infoauslaufend/verordnungen/studienplan_wipaed.pdf

www.wu-wien.ac.at/lehre

Curriculumdauer: 9 (2+7) Semester, 140 Semesterstunden. Im 2. Studienabschnitt ist ein Schulpraktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Lehramtsstudium Wirtschaftspädagogik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2002, Stk. 30 (Nr. 485) und MBl. 2001, Stk. 41 (Nr. 369)

<http://wipaed.jku.at/Stp.pdf>

www.students.jku.at

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 131 Semesterstunden. Es ist ein Schulpraktikum von 12 Wochen zu absolvieren.

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 4.652 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 61% Frauen. Im selben WS haben 761 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 69% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 255 Studierende (71% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Soziologie (SoWi-Studienrichtung)

Diplomstudium Soziologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIII (Nr. 331) und i.d.F. Stk. XXI (Nr. 230), Stk. XXXVII (Nr. 373) und MBl. 2002/03, Stk. X (Nr. 71) und MBl. 2002/03, Stk. X (Nr. 71) und Stk. XX (Nr. 174)

http://gerda.univie.ac.at/ifs/files/resowi/studplan_20040628.pdf

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 8 (2+2+4) Semester, 120 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Soziologie (SoWi-Studienrichtung) an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18b

www.uni-graz.at/zv1www/mi030627b.pdf

Curriculumdauer: 6 Semester, 82 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Soziologie an der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 18b

www.uni-graz.at/zv1www/mi030627b.pdf

Curriculumdauer: 3 Semester, 20 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Diplomstudium Soziologie (SoWi-Studienrichtung) an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 32 (Nr. 301) und MBl. 1999, Stk. 33 (Nr. 246)

http://soz.jku.at/3_studko/downld/studplan7-01.pdf

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 1.744 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 62% Frauen. Im selben WS haben 510 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 65% lag. Im Studienjahr 2002/03 haben 71 Studierende (77% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Soziologie (Geisteswiss. Studienrichtung)

Bakkalaureatsstudium Soziologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIII (Nr. 332), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XX (Nr. 175) und MBl. 2003/04, Stk. IV (Nr. 16)

http://gerda.univie.ac.at/ifs/files/studium_studienplanBakk.pdf

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 100 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. Soz.

Magisterstudium Soziologie an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIII (Nr. 332), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. XX (Nr. 175) und MBl. 2003/04, Stk. IV (Nr. 16)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 2 Semester, 20 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. Soz.

Diplomstudium Soziologie (Geisteswiss. Studienrichtung) an der Universität Salzburg

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 57 (Nr. 333), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 9 (Nr. 41)

www.sbg.ac.at/dir/mbl/2001/0906-sozio.htm

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 108 Semesterstunden. Pflichtpraxis (frühestens ab dem zweiten Semester im Ausmaß von mindestens 4 Wochen)

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 1.715 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 64% Frauen. Im selben WS haben 359 Studierende mit diesem Studium begonnen (2 männliche Studierende davon ein Magisterstudium), wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 65% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 90 Studierende (74% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Sozialwirtschaft

Diplomstudium Sozialwirtschaft an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 32 (Nr. 303)

http://sozwi.jku.at/studienplan/SozWi_StPl.pdf

Curriculumdauer: 8 (3+5) Semester, 125 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 1.004 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 60% Frauen. Im selben WS haben 247 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 60% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 57 Studierende (56% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Statistik

Bakkalaureatsstudium Statistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 335)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 94 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Statistik an der Universität Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. XXXIV (Nr. 335)

www.univie.ac.at/studentpoint/pointer/studienrichtungen.html

Curriculumdauer: 2 Semester, 18 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Bakkalaureatsstudium Statistik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2002, Stk. 30

www.ifas.uni-linz.ac.at/studpl_f1.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 98 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. rer. soc. oec.

Magisterstudium Statistik an der Universität Linz

Curriculum: MBl. 2002, Stk. 30

www.ifas.uni-linz.ac.at/studpl_f1.htm

Curriculumdauer: 2 Semester, 18 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. rer. soc. oec.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 256 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 40% Frauen. Im selben WS haben 57 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 32% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 22 Studierende (60% davon Frauen) das Studium abgeschlossen, 2 männliche Studierende davon ein Bakkalaureatsstudium.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1 Auswirkungen der derzeitigen Beschäftigungssituation

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor alles andere als eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquoten von Personen mit Hochschulabschluss liegen in Österreich bei 94% (Männer) bzw. 84% (Frauen).

Allerdings bleiben auch UniversitätsabsolventInnen von der restriktiveren Personalpolitik des Staates, der Reorganisation und Rationalisierung der Arbeit in der Privatwirtschaft sowie der Änderung der Beschäftigungsformen nicht verschont. Damit die AkademikerInnenarbeitslosigkeit trotz deutlich steigender AbsolventInnenzahlen auf dem derzeit niedrigen Niveau bleibt, müssen AkademikerInnen vermehrt im privaten Wirtschaftssektor Beschäftigung finden, wo sie derzeit nur eine sehr niedrige Beschäftigungsquote haben. Der öffentliche Sektor war zwar bislang der Hauptarbeitgeber für UniversitätsabsolventInnen, wird aber in absehbarer Zeit seine Beschäftigtenstände nur unbedeutend ausweiten.

Die EU-Erweiterung wird die Arbeitsmarktsituation der AkademikerInnen weiter verschärfen, meint Gudrun Biffel vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO): »Wieso sollten Arbeitgeber nicht ebenso gut ausgebildete Leute aus diesen Ländern einstellen, die noch dazu bereit sind, für weniger Lohn zu arbeiten?«³

Das Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien beobachtet einen dramatischen Rückgang des Arbeitsmarktes für WirtschaftsabsolventInnen: Im Vergleich zu den Vorjahren konnten um 60–70% weniger Stellenangebote vermerkt werden. Allerdings galten die Jahre 1999 und 2000 als absolute Boom-Jahre am Stellenmarkt, in denen sich »die Firmen oft bei den AbsolventInnen »beworben« haben und nicht umgekehrt«.

Die Beschäftigungsbereiche sind jedoch auch 2004 weitgehend gleich geblieben: Die meisten Angebote gibt es im Finanzbereich (inkl. Controlling, Steuerberatung, Finanzierung), gefolgt von Marketing. In den letzten beiden Jahren ist zudem beobachtet, dass vermehrt gehobene Verkaufspositionen für WirtschaftsabsolventInnen angeboten werden.

Im folgenden soll die Beschäftigungsentwicklung in einzelnen Bereichen näher dargestellt werden:⁴

Forschung

Im Gegensatz zu den Universitäten benötigen außeruniversitäre Forschungsinstitute, die z.T. von Verbänden gefördert sind, und Forschungsabteilungen privater Unternehmen lau-

3 In: Lugmayr, Ch.: Arbeitslose Akademiker: Abwaschen musste bisher allerdings noch niemand. www.diepresse.at/Artikel.aspx?channel=p&ressort=i&id=381218&archiv=false, 15.10.2003.

4 Quelle: Interviews und AMS-Qualifikations-Barometer.

fend Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen (z.B. für Statistik und Informationsaufbereitung, Marktforschung, Unternehmensberatung) zur Bearbeitung eines breiten Spektrums an ökonomischen und gesellschaftspolitischen Themen.

Unter den WirtschaftswissenschaftlerInnen hat die Arbeitslosigkeit von 2002 bis 2003 besonders stark zugenommen. Insgesamt ist innerhalb des Betrachtungszeitraumes bis 2007 in diesem Berufsfeld mit einer leichten Beschäftigtenzunahme zu rechnen. Allerdings werden sich zunehmend Aufgaben in »atypischen« Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit, Neue Selbständige) ergeben.

Im Jahr 2003 waren in Printmedien bundesweit 343 offene Stellen für WirtschaftswissenschaftlerInnen inseriert, beim AMS waren 23 offene Stellen gemeldet.

Der Trend in der Beschäftigung von SozialwissenschaftlerInnen ist tendenziell steigend. In Printmedien wurden 2003 Österreichweit 64 SozialwissenschaftlerInnen gesucht, beim AMS waren 54 offene Stellen gemeldet.

Organisation und Management

Auf den steigenden Konkurrenzdruck reagieren die Unternehmen mit der Bildung »schlanker« Organisationsstrukturen, flacherer Hierarchien (»Lean Management«), der Auslagerung gewisser Unternehmensbereiche oder auch mit der Umsetzung des Total Quality Managements (TQM), der Übertragung von Verantwortung auf alle einzelnen MitarbeiterInnen.

Unterschiede in der Vermittlung von Qualifikationen in einschlägigen Studienrichtungen an den Hochschulen haben zur Folge, dass AbsolventInnen von Universitäten beim Berufseinstieg eher Posten im höheren Management erhalten und mit der Erarbeitung neuartiger Lösungen betraut werden als FachhochschulabsolventInnen.

Der Anteil der Führungskräfte an den Beschäftigten insgesamt wird voraussichtlich auch weiterhin steigen, so dass 2010 etwa vier von zehn Beschäftigten eine Führungsposition einnehmen oder hochqualifizierte Spezialaufgaben zu erfüllen haben.

Bank- und Versicherungswesen

Von 2001 bis 2002 war zwar in der Banken- und Versicherungsbranche eine Beschäftigungszunahme zu beobachten, doch ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung nicht weiter fortsetzen wird. Die Fusionierungen im Bankenbereich sind weitgehend abgeschlossen, in der Versicherungsbranche dauert diese Entwicklung noch an. Dies hat Personalreduktionen durch die Bildung gemeinsamer Verwaltungseinheiten zur Folge. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten haben sich im Bankensektor durch telefonische Service- und Beratungsangebote für KundInnen (Callcenter) ergeben.

Die Versicherungen und Banken reagieren zunehmend auf die technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen und somit auch auf den Bedarf und das Verhalten ihrer Kundinnen und Kunden. Sie gehen z.B. durch Online-Banking auf den Wunsch nach Flexibilität ein, stellen sich aber auch auf einen zusätzlichen Informationsbedarf durch mehr Per-

sonal im Front-Office bzw. im Außendienst ein. Mittels Strategien zur NeukundInnengewinnung sowie des Verkaufs weiterer Produkte (»Cross-selling«) versuchen sie sich auf dem Markt zu behaupten.

Gefragt sind in dieser Branche vor allem gut qualifizierte Personen. Von Versicherungs- und Finanzberatungsunternehmen wird für die Bereiche Akquisition und KundInnenbetreuung laufend Personal gesucht.

Wirtschafts- und Steuerberatung, Controlling

Entgegen der schlechten konjunkturellen Lage ist die Beschäftigung in den Wirtschaftsdiensten angestiegen, was auf eine erhöhte Nachfrage nach ausgelagerten Leistungen zurückzuführen ist. Von den Arbeitsplatzzuwächsen profitieren vor allem die Ballungszentren, allen voran der Wiener Arbeitsmarkt.

Der wachsende Bedarf z.B. an Unternehmensberatung ergibt sich aus der Notwendigkeit der Qualitäts- und Kostenkontrolle und der Anpassung an internationale Marktstrukturen sowie aus immer vielschichtigeren inner- und zwischenbetrieblichen Abläufen. Auch die Erschließung des osteuropäischen Marktes durch österreichische Unternehmen und die zunehmende Ansiedlung internationaler Unternehmen in Österreich tragen dazu bei.

Unternehmen, die höher qualifizierte MitarbeiterInnen suchen, wenden sich trotz der hohen Kosten für die Vermittlung eher an private PersonalberaterInnen; zur Rekrutierung von weniger qualifiziertem Personal werden eher öffentliche Institutionen in Anspruch genommen.

Die Zunahme der Beschäftigung in diesem Berufsfeld wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

Marketing, Werbung und Public Relations

Seit den 1990er Jahren nahm die Anzahl der Beschäftigten in der Marktkommunikationsbranche zu. Zugleich fand eine Professionalisierung (neue Ausbildungen; Bedeutungswandel von Marketing und PR – v.a. in Großunternehmen) statt, die zu neuen Beschäftigungsfeldern (z.B. Krisen-PR, Produkt-PR, Event-Marketing) und neuen Berufsbildern (KommunikationsmanagerIn, LobbyistIn, EventmanagerIn u. a.) führte. Insbesondere hat Public Relations (PR) – der verhältnismäßig kleinste Bereich in diesem Berufsfeld – in den letzten fünf bis acht Jahren (Stand: 2003) durch die modernsten Informations- und Kommunikationstechnologien einen Boom erlebt.

Während Marketing und PR stabile Branchen darstellen, ist die Werbebranche sehr stark von der wirtschaftlichen Konjunktorentwicklung abhängig. Innerhalb der Werbebranche gewinnen Online- und Fernsehwerbung an Bedeutung; klassische Werbung (v.a. Tageszeitungen, Hörfunk, Zeitschriften) geht zurück. Die Werbung in den Bereichen Internet und E-Commerce wird zukünftig eine größere Rolle spielen und daher gute Arbeitsmarktchancen für qualifizierte Fachkräfte bieten.

Der regionale Schwerpunkt der Marktkommunikationsunternehmen liegt in Ostösterreich, insbesondere im Raum Wien.

Generell ist die Entwicklung der künftigen Beschäftigungsbereiche sowie der Qualifikationsnachfrage schwer einzuschätzen. So schätzt eine amerikanische Studie im Bereich Telekommunikation, daß derzeit rund 60 Prozent der Telekommunikationsjobs des Jahres 2010 noch unbekannt sind. Maria Hofstätter vom AMS Österreich sieht expandierende berufliche Einsatzfelder v.a. im Informationstechnologie-orientierten Dienstleistungsbereich. Personalberater Buschmann hält die Kommunikationsbranche für einen Wachstumsmarkt. »Jede Form von Dienstleistungen, also ›Professional Services‹, werde weiterhin sehr stark gefragt sein, und der Berater- und Anwaltsmarkt werde wachsen.«⁵

Auswirkungen auf das Studienverhalten

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Folgen auf das Studienverhalten.⁶ Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Ausmaß der studentischen Aktivitäten und die Breite des Engagements. Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen.

Die Studienzeit ist daher zunehmend eine Zeit der Unsicherheit, die viele Studierende auf einen möglichst kurzen Zeitraum beschränken möchten. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen ist für viele Studierende eine Möglichkeit überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Dieses Verhalten bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass die ursprüngliche, meist stark intrinsisch-fachlich orientierte Studienmotivation aufgegeben wird. Meistens werden diese unterschiedlichen Ansprüche zu vereinbaren versucht, indem das inhaltliche Interesse entsprechend dem restriktiveren Studienverhalten umgesetzt wird.

Tendenziell scheint das Studienverhalten angesichts der zunehmend verengten Übergänge in den Beruf allerdings zunehmend von einem unkritischen Konsumieren von Studieninhalten und abnehmender Kooperationsbereitschaft geprägt zu sein. Der Wunsch nach einem höheren Verschulungsgrad des Studiums und der Beibehaltung gewohnter Arbeits- und Lernformen wächst.

Eine andere Verhaltensstrategie ist eine individuelle Verlängerung der Studienzeiten, um den wartenden Arbeitsmarktproblemen möglichst lange aus dem Weg zu gehen bzw. um den Übergang in das Beschäftigungssystem sukzessive zu gestalten.

5 Business People, 1.2004, S. 234.

6 Vgl. im folgenden Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 69ff.

Die Verlängerung der Studienzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (bzw. sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt.

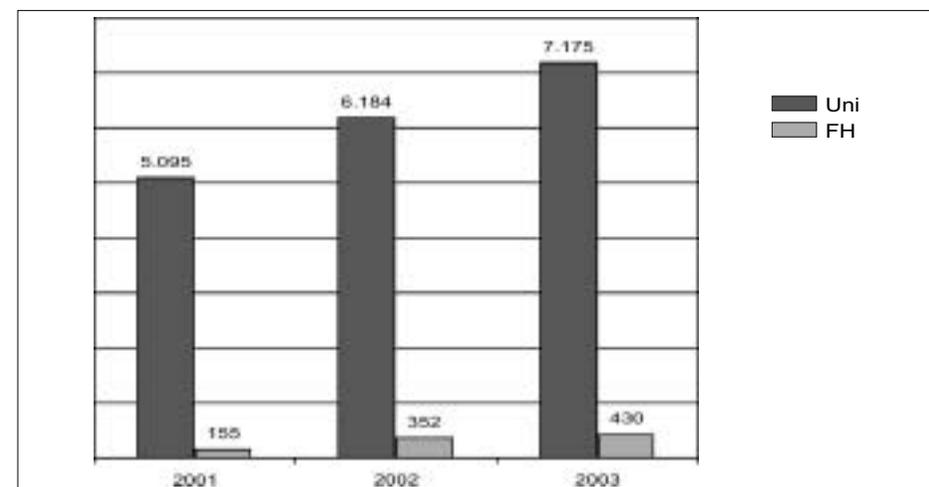
Auch die grundsätzliche Entscheidung überhaupt ein Studium zu absolvieren, könnte in Zukunft verstärkt von den unsicheren beruflichen Zukunftsaussichten geprägt sein. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Eine brüchige, unsichere Berufsperspektive kann bei Angehörigen der Unterschichtfamilien eher zum Verzicht auf das Studium führen.

Das Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien konnte bei AbsolventInnen einen Trend zur Verlängerung der Ausbildungszeit feststellen, da in der Hoffnung auf eine zwischenzeitliche Verbesserung des Arbeitsmarktes vermehrt postgraduale Ausbildungen begonnen werden.

Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktingebundener weiterer Verbleib an der Hochschule (vgl. oben), inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.). Trotzdem ist die registrierte Akademikerarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator.⁷

Graphik: Entwicklung der AkademikerInnenarbeitslosigkeit 2001 (Okt.) bis 2003 (Okt.)



Quelle/Grafik: AMS Österreich

7 Vgl. UNI 2/2002 S. 36.

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im Jahr 2003 waren 6.978 AkademikerInnen (2,9%) arbeitslos. Zwar weisen AkademikerInnen damit eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote auf, im Vergleich zum Vorjahr (2,6% Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit) ist der Anstieg um 0,3% jedoch einer der höchsten unter den Qualifizierungsgruppen.⁸ Betroffen sind laut der zwei Mal im Jahr durchgeführten Sonder-Erhebung des AMS alle Studienrichtungen sowie Berufsgruppen, insbesondere aber JuristInnen und BetriebswirtInnen, aber auch MedizinerInnen und LehramtsabsolventInnen.

Ende März 2004⁹ gibt es im Vergleich zu 2003 einen starken Anstieg der Akademikerarbeitslosigkeit um 13,4%, wobei mehr Männer als Frauen arbeitslos gemeldet sind, der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr jedoch bei Frauen (17,6%) höher ist als bei Männern (10,0%). Die Studienzweige Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Rechtswissenschaft sind vom Zuwachs der Akademikerarbeitslosigkeit am stärksten betroffen. Ende März 2004 gab es 896 arbeitslos vorgemerkte AkademikerInnen der Studienrichtung Rechtswissenschaft und 1.105 AkademikerInnen der Studienrichtungen Betriebswirtschaft und der vormaligen Studienrichtung Handelswissenschaften. Die Entwicklung der angebotenen Positionen stagniert. Zu dieser Statistik sei jedoch angemerkt, dass sich die Gesamtzahlen auf AkademikerInnen aller Altersstufen beziehen und AbsolventInnen, die gerade ihr Studium beendet haben nicht erfasst sind, da sie sich im Normalfall nicht gleich arbeitslos melden können.

Während die Entwicklung der AkademikerInnenzahlen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt generell ein weiteres Ansteigen der AkademikerInnenarbeitslosigkeit erwarten lassen, setzen sich UniversitätsabsolventInnen und Studierende nicht oder nur unzureichend mit der Perspektive der Arbeitslosigkeit auseinander. Einerseits wird die tatsächliche Arbeitsmarktsituation verdrängt, andererseits wissen Studierende oft wenig über die Berufsaussichten.

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 Karrierebilder, 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 Kar-

⁸ Quelle: AMS Österreich.

⁹ Quelle: AMS Österreich: Vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen, Kurzinformation Ende März 2004.

rieren 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.«¹⁰

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

Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele AbsolventInnen von sog. »atypischen Beschäftigungsverhältnissen« geprägt. Dabei handelt es sich um zumeist zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte »Neue Selbständige«), um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen oder um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Für viele AbsolventInnen kann dies auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur erhaltenen Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten) bedeuten, die bereits während des Studiums ausgeübt wurden. In manchen Bereichen erfolgt der Zugang in den eigentlichen ausbildungsadäquaten Beruf über die vorübergehende Ausübung von Tätigkeiten, die keine Universitätsausbildung voraussetzen.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung stehen aus Sicht der Betroffenen jedoch auch Nachteile

¹⁰ Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u.a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in »neuen« Karrierefeldern.

wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.¹¹

Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen, wenn »echte« Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht:¹² Unter dem Begriff »Scheinselbständige« werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden. 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 für »Scheinselbständige« nicht zur Anwendung. Der/die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen, wenn der Verdacht auf »Scheinselbständigkeit« gegeben ist, in den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

Nach Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der WU Wien sind AbsolventInnen von Wirtschaftsstudien noch relativ wenig von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen, in der Regel werden Angestelltenverhältnisse vereinbart.

Privat- und Familienleben

Die Beschäftigungskrise wirkt sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen aus. Einerseits wird eine Familiengründung in ihrer aktuellen Situation von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.¹³

Die Aufnahme eines Studiums oder einer Aufstiegsfortbildung 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.¹⁴

11 Vgl. Elisabeth Holzinger: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trend und Handlungsoptionen vor der Hintergrund internationaler Entwicklungen, *ams report* 19, 2001, S. 60–61.

12 Vgl. Brigitte Mosberger, Karin Steiner: Unternehmerisches Agieren oder Flexibles Reagieren. Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich, *AMS report* 32, Wien 2002, S. 15–16.

13 Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: *Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven.* Wien 2000, S. 116ff.

14 Vgl. Thomas Kühn: Berufsverläufe und Pläne zur Familiengründung – eine biographiesoziologische Typologie. Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen. Arbeitspapier Nr. 64. September 1999, S. 40.

2 Erwartungen und Wirklichkeit

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen¹⁵ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewusst zu haben, was ihn/sie im Studium erwartet. Ein wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach höchst selten.¹⁶ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.¹⁷

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht (aus)bildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.¹⁸ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Tatsächlich liegt das durchschnittliche Einkommen von AkademikerInnen allerdings nach wie vor signifikant über dem anderer Berufsgruppen.¹⁹ Die Angemessenheit zwischen Studium und Beschäftigung ist in Österreich ebenfalls hoch. Einer Studie entsprechend befanden knapp zwei Drittel der Befragten eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die

15 Vgl. ebenda S. 112ff.

16 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, S. 286.

17 Vgl. Lorenz Lassnigg et al: Der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen. In: *Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven.* Wien 2000, S. 129ff.

18 Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: *Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven.* Wien 2000, S. 113.

19 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, S. 286.

Hälfte der Befragten (45%) schätzen ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Bei etwa vier von zehn Befragten entspricht die aktuelle berufliche Situation den Erwartungen und lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar. Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt zufrieden oder sehr unzufrieden. (Nach Studienrichtung differenziert äußerten sich AbsolventInnen von BWL oder Wirtschaftsinformatik, Technischen Studien, Lehramt sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zufriedener. AbsolventInnen von philologisch-kulturkundlichen und von medizinbezogenen Studien als unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation).²⁰

Bezüglich der Notwendigkeit bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben hat eine Studie²¹ ergeben, dass sich zwar viele Studierende (und AbsolventInnen) dieser Tatsache bewusst sind aber daraus kaum persönliche Konsequenzen ziehen. Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte aber ein Anstieg verzeichnet werden.

Laut Hochschulbericht 2002 sieht die Situation bei den AbsolventInnen allerdings anders aus. 62% der befragten AbsolventInnen äußerten sich dahingehend, dass Weiterbildung aufgrund von Unzulänglichkeiten im Studium unverzichtbar sei. 42% der Befragten absolvierten demnach ein längere, oft noch zur Ausbildung gehörende Fortbildung (Medizin und Lehramt) oder erwarben Zusatzqualifikationen. An kürzeren Weiterbildungskursen nahmen 69% teil.

Insgesamt scheint ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium allerdings nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung, und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.²²

20 Vgl. Helmut Guggenberger/Paul Kellermann/Gunhild Sagmeister: Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss – ein Überblick. Klagenfurt 2001.

21 Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 107ff.

22 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, S. 286.

Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohn Differenzen 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.«²³

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Nach Abschluss einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt sind beinahe doppelt so viele Männer (23%) wie Frauen (12%) als leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt. Vier von zehn Frauen mit dieser Ausbildung üben einen Lehrberuf aus.²⁴

Der Frauenanteil unter BeamtInnen und Vertragsbediensteten ist gesamt gesehen zwar relativ groß, in den höheren Positionen zeigt sich jedoch auch ein Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen: »In den hochqualifizierten und führenden Positionen gehen diese Anteile allerdings wieder auf 24% zurück. Die berufliche Qualifikation kann also von Frauen in geringerem Ausmaß als von Männern für den beruflichen Aufstieg genutzt werden. Die oft zitierte »gläserne Decke« scheint in sämtlichen Bereichen des Erwerbslebens für Frauen nach wie vor vorhanden zu sein.«²⁵ 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: »Ihre Quote [Anm.: die der Frauen] unter den VertragsassistentInnen betrug 43,4%. Sobald der erste berufliche Karriereschritt an der Universität, die Ernennung zur Universitätsassistentin, zum Tragen kommt, fällt die Frauenquote jedoch auf 31,4% zurück. (...) Die Kategorie der ProfessorInnen umfasst UniversitätsprofessorInnen nach UOG 1993, außerordentliche und ordentliche UniversitätsprofessorInnen. Insgesamt stellen Frauen in dieser erweiterten Gruppe 6,8% an den wissenschaftlichen Universitäten (...).«²⁶

23 DieStandard.at/ Bildung & Karriere, 22.4.2004.

24 Vgl. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg): Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien, 2002, S. 33–46.

25 Karin Steiner, Eveline Wollner, SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle: Frauen, In: BMSG (Hg.): Bericht über die soziale Lage. Analysen und Ressortaktivitäten. 2001–2002, Wien 2002, S.160.

26 BMBWK (Hg.): Hochschulbericht 2002, Band 1, S. 95.

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernerwerbsalter dramatisch zu: »Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies lässt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre beträgt das Einkommensminus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre dagegen bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.«²⁷ Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies aber auf Betreuungspflichten zurückzuführen. Ein Universitätsabschluss erhöht jedoch die Chance einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.²⁸

»Eine relativ kleine Gruppe von Frauen verdient in der Berufsgruppe ›Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in den Privatwirtschaft‹ am besten, nämlich 374.000 S [Anm.: 27.180 Euro]. Gegenüber der männlichen Kollegen in dieser Gruppe zeigt sich jedoch ein Einkommensnachteil der Frauen von 47%. Die Männer beziehen hier mit 701.700 S [Anm.: 50.995 Euro] ebenfalls die höchsten Einkommen. Als WissenschaftlerInnen verdienen sowohl Frauen als auch Männer relativ gut: Das mittlere standardisierte Brutto-Jahreseinkommen der Wissenschaftlerinnen beträgt 368.800 S [Anm.: 26.802 Euro] und liegt somit um 33% unter dem Einkommen der männlichen Kollegen in dieser Berufsgruppe.«²⁹

Im Frauen-Business-Mentoring Projekt des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen sind alle Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt und werden auf der Website des Business Mentoring Projektes vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem 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. Nähere Informationen: www.bmgf.gv.at oder www.frauenmentoring.net

27 Vgl. Petra Gregoritsch, Monika Kalmar u.a.: Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen. Berichtsband 2 des Gesamtprojektes, BMWA, Wien, 2002, S. 9.

28 Vgl. Petra Gregoritsch, Monika Kalmar u.a.: Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen. Berichtsband 2 des Gesamtprojektes, BMWA, Wien, 2002, S. 10.

29 Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg): Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien, 2002, S. 61.

Unter dem Namen BELA – Berufliche Laufbahnberatung für Frauen – existiert seit April 2004 ein kostenloses Beratungsangebot, das Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt unterstützt. Die neue Beratungsmethode, die von Frauenberatungsstellen in Wien/Floridsdorf, Salzburg und Zwettl als Pilotprojekt angeboten wird, orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen der Frauen und hat zum Ziel, die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Nähere Informationen: www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/de/index.htm.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen: 1010 Wien, Judenplatz 6, Tel.: 01/532 02 44, 0800/20 61 19 (Ortstarif aus ganz Österreich), E-Mail: gaw@bmsg.gv.at. Zudem gibt es Regionalbüros in Innsbruck (E-Mail: ibk.gaw@bmsg.gv.at), Graz (E-Mail: graz.gaw@bmsg.gv.at) und Klagenfurt (E-Mail: klagenfurt.gaw@bmsg.gv.at).

3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen³⁰

Das Profil der/s nachgefragten Jungakademikers/in sieht laut AMS folgendermaßen aus: Gesucht werden Personen um die 28, die bereits einschlägige Berufserfahrung haben. Die wichtigsten Einstellkriterien sind: zum Team passend, Studienrichtung, Berufserfahrung, Zusatzqualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Sozialkompetenz ist wichtiger als Noten, Auslandserfahrung weniger bedeutend als allgemein angenommen.³¹

Ein häufiges Problem Arbeitssuchender ist aber 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 so wie 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:³²

- Fähigkeit zur Teamarbeit (insbesondere auch in der Überwindung stereotyper Geschlechterrollen)
- Zielbewusstsein, Kreativität, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit
- gute sprachliche und schriftliche Ausdrucksweise
- Selbstdisziplin und Arbeitsmoral

30 Quellen: Interviews, Studien und das AMS-Qualifikations-Barometer.

31 Vgl. Der Standard, 18./19. September 1999.

32 Vgl. dazu Studienplan für das Diplomstudium Mathematik.

- 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.

Generell haben WU AbsolventInnen ausreichende Englisch und EDV Kenntnisse, die Fähigkeiten in einer Fremdsprache sind bei über 50% der AbsolventInnen durch ein Auslandssemester oder -jahr belegt.³³ Ab kommendem Semester bietet die WU Wien auch entsprechende Seminare zur Perfektionierung der Persönlichkeitsbezogener Qualifikationen an.

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.

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

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.

Die Qualifikationsanforderungen im Banken- und Versicherungswesen wurden differenzierter. Routinetätigkeiten werden vermehrt elektronisch abgewickelt, dafür gewinnen spezielle Wissensbereiche durch die Diversifikation der angebotenen Produkte an Bedeutung.

In neuen Berufsfeldern ist die Kombination von guter Fach- und Beratungskompetenz im KundInnenverkehr so wichtig wie im Bank- und Versicherungswesen. In Bezug auf verwaltungstechnische Aufgaben sind der versierte Umgang mit branchenspezifischen, sich laufend verändernden Softwareprogrammen sowie Kenntnisse im Bereich der Datensicherheit von besonderer Bedeutung. Laufenden Qualifikationsbedarf gibt es auch im Rechtsbereich, etwa Steuer- und Finanzrecht. Zu erwähnen ist weiters der Qualifikationsbedarf in den Bereichen Akquisition und Marketing.

Mit der Einführung von Basel II 2006/2007 tritt eine neue Regelung zur Bonitätsbeurteilung (des Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht) bei der Kreditvergabe an Unternehmen in Kraft. In den Banken wird das Personal bereits auf die neuen verschärften Eigenkapitalregelungen vorbereitet.

Mag. Elisabeth Schüller-Rambl, Leiterin der Abteilung Recruiting und Placement bei der Erste Bank AG, definiert folgende Softskills als relevant für die berufliche Entwicklung im Bankensektor: Offenheit, Aufmerksamkeit, Kommunikationsfähigkeit, Selbstbewusstsein, Teamfähigkeit, Initiative, Zielstrebigkeit, Konfliktfähigkeit, Redegewandtheit, Lernfähigkeit. Da die Erste Bank AG ihrer Auskunft nach hauptsächlich im Vertrieb rekrutiert, wird auf gutes, selbstsicheres Auftreten, Freundlichkeit, gute Umgangsformen und sprachliches Ausdrucksvermögen geachtet. Generell ist die Authentizität der BewerberInnen ausschlaggebend. Für künftige Aufgaben im KundInnenkontakt sind Freundlichkeit, höfliches Verhalten, gutes Einfühlungsvermögen und Kontaktfreude wichtig, ebenso Flexibilität und Kollegialität.

Mag. Helmut Raunig, Geschäftsführer der Uniqua Human Resources Service GmbH sieht folgende Softskills als erfolgskritisch für eine Tätigkeit im Versicherungsbereich: Unternehmerisches und vernetztes Denken, hohe Eigenverantwortung, Leistungsorientierung und Einsatzwille, Belastbarkeit und Regenerationsfähigkeit, hohe Lernbereitschaft, Teamorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Mobilität, Kreativität und Konfliktlösungsfähigkeit.

PR- und Marketingberufe sind in den letzten fünf Jahren (Stand: 2003) von zwei gegenläufigen Trends gekennzeichnet: Einerseits werden vermehrt in einem Unternehmen alle Arten von Kommunikationsabläufen integriert, sodass KommunikationsgeneralistInnen gebraucht werden; andererseits nimmt die Bedeutung des Spezialistentums zu. Spezialisierte Kenntnisse, besonders in Krisen-PR, Event-Marketing, Investor-Relations, PR-Coaching, Lobbying, Themenplacement sowie in Online-PR und Online-Werbung sind sehr gefragt.

Für den Kontakt mit KundInnen wird eine Kombination aus profunden Fachkenntnissen (z.B. Medienlandschaft, Kommunikations- und Kreativitätstechniken), sehr guten rhetorischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen (v.a. Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der KundInnen) verlangt; daneben auch die Bereitschaft sich weiterzubilden, problemlösungsorientiertes Arbeiten (z.B. Krisen/Risiko-PR: Kommunikation von Umweltrisiken in der Öffentlichkeit) und Stressresistenz (inkl. Frustrationstoleranz).

Im Bereich Wirtschafts- und Steuerberatung sowie im Controlling besteht Qualifikationsbedarf in Bezug auf eine laufende Aktualisierung der Kenntnisse von Gesetzen und

³³ Interview Zentrum für Berufsplanung, Wirtschaftsuniversität Wien.

Normen. Notwendig wird dies aufgrund der Beschleunigung der nationalen Rechtsentwicklung sowie der verstärkten Nachfrage nach Kenntnissen in internationalem Recht.

Informations- und Kommunikationstechnologien gewinnen in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung. Daher wird z.B. von VertreterInnen der WirtschaftstreuhänderInnen eine massive Einbindung der IT-Inhalte in die Aus- und Weiterbildung für BuchhalterInnen und SteuerberaterInnen gefordert.

Im Bereich der Finanzierungsberatung werden für einen großen Teil der Beschäftigten Kenntnisse der voraussichtlich ab 2006/2007 gültigen Richtlinien zur Bonitätseinschätzung (des Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht) von Unternehmen, Basel II, erforderlich.

Bei PersonalberaterInnen sind ausgeprägte KundInnenorientierung und Kommunikationsfähigkeit wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Vermittlung von Arbeitskräften und die Zufriedenheit der Unternehmen, die ihr Service in Anspruch nehmen.

Im Berufsfeld »Analyse und Organisation« des EDV- und Telekommunikationsbereiches sind vor allem GeneralistInnen gefragt, die neben EDV-technischem Fachwissen über Betriebssysteme, Netzwerke und Standardsoftware auch analytische Fähigkeiten und betriebswirtschaftliche Kenntnisse mitbringen. Je nach Klientel des Unternehmens sind speziellere Kenntnisse im kaufmännischen Bereich, wie beispielsweise Versicherungskennnisse oder Kenntnisse im Bankwesen, erforderlich. Durch den Trend nach mehr Sicherheit im Umgang mit Daten werden künftig Datensicherheitskenntnisse besonders gefragt sein. SAP-Kenntnisse stellen nach wie vor wichtige Qualifikationsanforderungen dar, da eine Fortsetzung der Implementierung und Erweiterung von SAP-Systemen auch innerhalb des Betrachtungszeitraums bis 2007 erwartet wird.

Besondere Bedeutung kommt in diesem Berufsfeld den soft skills zu. Bedingt durch die starke Einbindung der KundInnen in die Projektarbeit gewinnen KundInnenorientierung, gutes Auftreten sowie Kommunikationsfähigkeit zunehmend an Bedeutung.

Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind besonders stark von steigenden Anforderungen betroffen. Um diesen entsprechen zu können, muss einerseits fundiertes wirtschaftliches Wissen vorhanden sein, andererseits werden verstärkt nationale und europaspezifische Rechts-Kenntnisse gefordert. Berufserfahrung, möglichst im Ausland und in unterschiedlichen Bereichen, verstärkt die Chancen am Arbeitsmarkt.

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit sind Kenntnisse aus dem Bereich des Qualitätsmanagements erforderlich. Darunter sind z.B. auch Maßnahmen zur ISO-Zertifizierung als Mittel der Qualitätssicherung zu verstehen, aber auch Kenntnisse im Service Level Management zur Sicherung der Qualität im Dienstleistungsbereich.

Die Anforderungen an ein nachhaltiges, auch ökonomisch erfolgreiches Management liegen allerdings nicht allein in den rein fachlichen Qualifikationen; die Anforderungen an ein ganzheitliches und interdisziplinäres Management umschließen auch soziale Fähigkeiten, so insbesondere die Empathie, die Kommunikationsfähigkeit und die Motivationsfähigkeit.

Eine wichtige Zusatzqualifikation stellt für alle Studienrichtungen die praktische Erfahrung dar. Es empfiehlt sich bereits während des Studiums Praktika und Ähnliches zu absolvieren um bereits relativ früh Kontakte zu knüpfen und spätere Arbeitsmöglichkeiten kennenzulernen.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Studienrichtungen sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.or.at/neu/2339.htm).

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. Die Vorteile des Networking sind Zugang zu wichtigen Informationen, Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik, Erweiterung des fachlichen Horizonts, Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen, Erhöhung der Karrierechancen und 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.«

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:

- www.bildungsmentoring.at (Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden)

- www.bic.cc (Fünf unterschiedliche Mentoring Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von Jungakademiker/innen zugeschnitten sind.)
- www.fmpower.at (Mentoring in Practice (M.I.P.) stellt Frauen und Männer, die in einer familienbedingten Auszeit sind bzw. in eine solche gehen möchten, sowie deren Arbeitgeber/innen Mentoring als ein Förderungs- und Unterstützungskonzept zur Verfügung.)
- www.frauenmentoring.net (Vernetzung aller Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs)

4 Unterstützung beim Berufseinstieg

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.

- Büro für Berufsplanung an der Universität für Bodenkultur: www.zbp.boku.ac.at
- Büro für Studierende und Arbeitswelt an der Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at/jobservice
- FORUM Studium & Beruf an der Universität Linz: www.jku.at/stuberuf
- Career Center der Universität Wien: www.unitrain.at
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Jungakademikerservice für die Universität Graz und die TU Graz www.jas-graz.at
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: <http://info.uibk.ac.at/c/cb/cb19>
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ZEPRA am Juridicum Wien: www.univie.ac.at/zepra

Das Patenschaftsmodell Innsbruck an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät Innsbruck (PINN) organisiert seit Ende der achtziger Jahre die Durchführung von Praxisdiplomarbeiten, in denen Studierende konkrete, von Unternehmen oder anderen Auftraggebern formulierte Problemstellungen wissenschaftlich behandeln. Die Studierenden haben damit bereits in der Abschlussphase des Studiums Kontakt zu Unternehmen, was einerseits den Praxisbezug der Ausbildung gewährleisten und andererseits den Berufseinstieg erleichtern kann.

Studien- und Berufsinformationssessen

Seit 1986 werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und dem Arbeitsmarktservice Österreich Studien- und Berufsinformationssessen für MaturantIn-

nen und Studierende veranstaltet, um diese gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Ausichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren. 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. Nähere Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete zBp-Wirtschaftsmesse, die sich mit rund 130 Ausstellern 1998 bereits als größte Recruitingveranstaltung für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat. Sie findet jährlich am zweiten Donnerstag im November statt.

2004 wurde vom Career Center der Universität Wien, Unitrain, gemeinsam mit der Studienrichtungsververtretung (I)BW am Betriebswirtschaftlichen Zentrum Wien erstmals 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.

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die Connect-Jobmesse (www.uni.klu-ac.at/connect), 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. Das Jobservice empfiehlt den BesucherInnen, 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.

Möglichkeiten der Jobsuche

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53%) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3%). Außerdem werden Perso-

nalberaterInnen 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).³⁴

Bei der konkreten Jobsuche bieten sich demnach die bereits bekannten Möglichkeiten via Stellenmarkt in Zeitungen, auf Homepages diverser Unternehmen bzw. Online-Jobbörsen, Job-Datenbanken aber auch Blindbewerbungen oder Ausschreibungen des AMS an. 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.

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.«³⁵

Die bekanntesten und größten Jobbörsen Österreichs sind:

- www.ams.or.at (Jobbörse des AMS: eJob-Room)
- www.jobs.at
- www.jobpilot.at
- www.jobmonitor.com
- www.jobfinder.at
- www.jobnews.at
- www.it4career.at
- www.stepstone.at
- www.jobinserate.com
- www.jobboerse.at = www.job-consult.com
- www.jobscout24.at

34 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, S. 273ff.

35 NOEO 02/2003, S. 21.

Aktuelle Job-Angebote der EU-Institutionen und auch von Internationalen Organisationen sind im Internet abrufbar:

- »EU-Job-Aktuell« (EU-Job-Zeitung des Info-Point-Europa Linz): www.ooe.gv.at/aktuell/eu_job_aktuell/index.htm
- 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. Im Internet sind sie direkt unter folgender Adresse abrufbar: www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungcoach im Internet (www.ams.or.at/neu/2315.htm) 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.

Ein weiteres diesbezügliches Unterstützungsangebot des AMS ist die Praxismappe für die Arbeitsuche (www.ams.or.at/neu/praxismappe2002.pdf), welche in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche bietet: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.

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. 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 Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.³⁶

Selbständigkeit

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 wissen-

schaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotential.³⁷

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten. 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. Für nähere Informationen siehe auch: www.uniun.at

Inits (www.inits.at) 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. 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.

Grundsätzlich bieten auch die Wirtschaftskammer (z.B. Betriebsgründerservice (BGS), WIFI Kurse) und das AMS (mit seinem Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose) Beratung und Unterstützung für UnternehmensgründerInnen an.

³⁶ Vgl. ebenda S. 285.

³⁷ Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter/Barbara Schiestl: Ein Unternehmen gründen? Die Motivation von UniversitätsabsolventInnen zur beruflichen Selbständigkeit. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 209ff.

Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung

Your Choice – Bildung Beruf Online www.ams.or.at/b_info/yourchoice	Das online Informationsprogramm »your choice« beinhaltet umfangreiche, aktuelle Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten u.a. für Studienrichtungen an Universitäten und Fachhochschulen.
Berufsdatenbank Akademische Berufe – Berufe nach Abschluss eines Studiums www.ams.or.at/neu/1756.htm	Das Berufslexikon versucht möglichst viele Aspekte zu erfassen, die für Bildungswahl und Berufsentscheidung von Bedeutung sind. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika.
AMS-Qualifikations-Barometer www.ams.or.at/neu/2339.htm	Das AMS-Qualifikations-Barometer ist österreichweit das erste umfassende Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends. Es bietet neben Detailinformationen auch einen raschen Überblick über die Trends in jedem Berufsbereich.
Berufskompass www.ams.or.at/neu/1753.htm	Der Berufskompass ist die Orientierungshilfe für die Berufswahl. In circa 15 Minuten können 75 Fragen beantwortet werden, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen des Fragebogens erhält der/die TeilnehmerIn eine Auswertung über das persönliche Testergebnis und eine Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Die Berufsprofile können mit dem individuellen Profil verglichen und weiterführende Berufsinformationen wie Haupttätigkeiten, Anforderungen und Ausbildungswege abgerufen werden. Mit dem »Reality Check« können die Berufsvorschläge an die persönlichen Voraussetzungen und Arbeitsplatzbedingungen angepasst werden.
Berufsinfovideos YOUR JOB	Informationen über Jobs mit Zukunft geben die neuen Berufsinfovideos YOUR JOB, die in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich sind oder im Internet unter http://ams.filmservice.at bestellt werden können. Einige Videos sind auch im Internet abrufbar.
Weiterbildungs Datenbank www.ams.or.at/neu/1761.htm	Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet eine umfassende Datenbank sowohl der Weiterbildungsinstitutionen als auch deren Weiterbildungsveranstaltungen.

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An mehr als 50 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS 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.

Angewandte Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften, Recht und Wirtschaft

1 Aufgabengebiete

An den österreichischen Universitäten werden mehrere betriebswirtschaftlich bzw. wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete Studienrichtungen angeboten. Ein betriebswirtschaftliches Studium vermittelt ein eher breit angelegtes betriebswirtschaftliches Basiswissen und bietet darüber hinaus spezielle Vertiefungsmöglichkeiten.

Die Betriebswirtschaftslehre beschäftigt sich mit wirtschaftlichen Phänomenen, Abläufen und Entscheidungsprozessen in Einzelunternehmen und betrachtet diese sowohl aus allgemeinem als auch aus speziellem Blickwinkel. Allgemein gesehen gibt es betriebliche Funktionen und Abläufe, die allen Betrieben gemeinsam sind, unabhängig vom Wirtschaftszweig, der Betriebsgröße, der Rechtsform und den Eigentumsverhältnissen. Darüber hinaus entstehen etwa in den einzelnen Wirtschaftszweigen und betrieblichen Funktionsbereichen betriebswirtschaftliche Spezialprobleme, mit denen sich eine Vielzahl spezieller Betriebswirtschaftslehren auseinandersetzt (z.B. Revision und Treuhand, Organisation und Personalwirtschaft, Finanz- Versicherungs-, Bank- und Kreditwirtschaft, Handel und Transport).

Studierende sollen mit Hilfe der gelernten Theorien, Verfahren und Methoden konkrete betriebswirtschaftliche Aufgabenstellungen in den unterschiedlichsten beruflichen Situationen lösen können. Betriebswirtinnen/-wirte spezialisieren sich auf betriebliche Teilbereiche (z.B. Rechnungswesen, Marketing, Finanzierung, Internationaler Handel) oder zeichnen im fächerübergreifenden Einsatz für das Zusammenwirken mehrerer betrieblicher Teilbereiche verantwortlich. Weitere mögliche Einsatzfelder liegen im Bereich der Wirtschaftsberatung, etwa in einer unternehmensinternen Stabsstelle oder als Selbständige/r.

Gerade in Zeiten der zunehmenden nationalen und internationalen Konkurrenz stehen Unternehmen unter großem Druck, die unterschiedlichen betrieblichen Zielsetzungen (z.B. Gewinnmaximierung, Kostenminimierung, Qualitätsoptimierung, Eroberung neuer Märkte, Verkauf neuer Produkte, Kundenzufriedenheit) den aktuellen Gegebenheiten anzupassen; rechtzeitiges und betriebswirtschaftlich richtiges Handeln ist für das Überleben eines Unternehmens entscheidend. AbsolventInnen leisten mit ihrem Spezialwissen einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung und Verwirklichung betrieblicher Ziele.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten (u.a. Wirtschaftstreuhandwesen) sowie Zugangsvoraussetzungen

Grundsätzlich eignen sich Betriebswirtinnen/-wirte und WirtschaftswissenschaftlerInnen für alle innerbetrieblichen Funktionsbereiche in privatwirtschaftlichen Unternehmen ver-

schiedenster Branchen, der öffentlichen Hand sowie des NPO-Sektors. Zu den häufigsten Einsatzbereichen von JungabsolventInnen zählt der Finanzbereich, d.h. das Controlling, das Finanz- und Rechnungswesen bzw. Steuerberatung und Revision: Laut Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien hat sich der Anteil von Stellenangeboten im Finanzbereich mit 34,5% im Jahr 2003 seit 2002 mit 35,5% und 2001 mit 35,6% kaum verändert. An zweiter Stelle rangiert der Bereich Marketing mit 22,8% der Stellenangebote. 2003 und 2004 ist am ZBP der WU Wien außerdem zu beobachten, dass vermehrt gehobene Verkaufspositionen für WU-AbsolventInnen angeboten werden. Verkaufspositionen sind allerdings oft schwierig zu besetzen, da der Verkauf von vielen AbsolventInnen nicht als primärer Berufswunsch nach dem Studium angegeben wird. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für AbsolventInnen liegen in den Bereichen EDV und Organisation. Die einzelnen betrieblichen Funktionen hängen in der Praxis mehr oder weniger stark zusammen bzw. sind teilweise schwer voneinander zu unterscheiden. Weiters arbeitet etwa ein Zehntel der JungabsolventInnen in einer fächerübergreifenden Position bzw. als AssistentIn der Geschäftsleitung. Ein relativ geringer Teil der AbsolventInnen ist im Personalwesen bzw. in den Bereichen Einkauf, Logistik und Produktion tätig.

Bei den Wirtschaftsbranchen dominieren als Arbeitgeber das Geld- und Kreditwesen, Privatversicherungen, Wirtschaftsdienste, Datenverarbeitung-Beratung/Software. Die verarbeitende Industrie bzw. Handel und Lagerung beschäftigt insgesamt etwa drei Viertel der Berufstätigen mit Abschluss eines Studiums der Betriebswirtschaft oder des vormaligen Studiums der Handelswissenschaft. Annähernd ein Viertel dieser Gruppe übt den Beruf einer Wirtschaftsführungskraft aus. An zweiter Stelle der in Frage kommenden Berufe steht die Wirtschafts-, Betriebs- und Unternehmensberatung, gefolgt von einer Tätigkeit als Bank- und Versicherungsfachkraft. In zunehmendem Maße finden BetriebswirtschaftlerInnen auch in der Datenverarbeitung-Beratung/Software eine Beschäftigung. Ein nicht unbeträchtlicher Anteil ist als Filial- und GeschäftsleiterIn, Werbefachkraft bzw. im technischen/naturwissenschaftlichen Bereich berufstätig.

Nur etwa jede/r sechste JungabsolventIn arbeitet in der öffentlichen Verwaltung bzw. in Unterricht und Forschung; verglichen mit anderen AkademikerInnen sind WirtschaftswissenschaftlerInnen in diesen Bereichen eher unterrepräsentiert.

Tätigkeitsfelder im Finanzbereich

Die Kapital- und Finanzmärkte haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Durch Umstrukturierungen, Rationalisierungen und Automatisierungen in Banken und Versicherungen konzentrieren sich die Einsatzbereiche für Betriebswirtinnen/-wirte neben dem Kreditbereich verstärkt auf den Finanzdienstleistungsbereich.

Im Kreditbereich analysieren Betriebswirtinnen/-wirte u.a. die vergangene und zukünftige finanzielle Situation eines Unternehmens und bewerten unternehmens- und länderspezifische Risiken der Kreditvergabe. Im Versicherungsgeschäft befassen sie sich mit

den einschlägigen Versicherungs- und Rückversicherungstechniken und den vielfältigen Methoden des Risikomanagements. Im Wertpapierbereich handeln Betriebswirtinnen/-wirte mit Wertpapieren und sogenannten derivativen Finanzinstrumenten (z.B. Optionen, Futures), beraten bezüglich deren An- und Verkauf und analysieren die Preisfindung auf Finanzmärkten. Im Rahmen der Vermittlung von Finanzgeschäften beurteilen Betriebswirtinnen/-wirte die einzelnen Finanzierungsinstrumente und die konkreten Institutionen des Marktes. Ziel ist es, aus den vielfältigen Kapitalaufbringungsmöglichkeiten die optimale Finanzierung bzw. Anlageform zu erreichen.

Allgemein erfüllen AbsolventInnen der Betriebswirtschaft versicherungstechnische, bank- und finanzwissenschaftliche Fach- und Führungsaufgaben in Banken, Versicherungen und anderen Finanzdienstleistungsunternehmen, im Investmentbereich der Unternehmen und im betrieblichen Finanzbereich. Mögliche Berufsfelder ergeben sich beispielsweise im Corporate Finance (Unternehmensfinanzierung), in der Risiko- und Finanzanalyse, im Finanzcontrolling bzw. der Budget- und Investitionsplanung, im Portfolio- und Cash-Management, in Wertpapierhandel und -beratung sowie in der Kapitalmarktfor-

schung. Ein weiteres Berufsbild ist jenes des gewerblich geprüften »Vermögensberaters und Verwalters von beweglichem Vermögen«. Dieser ist zur Beratung und Vermittlung von Bausparverträgen, Lebensversicherungen, Mobilien, Wertpapieren und wirtschaftlichen Beteiligungen berechtigt. Er ist weiters dazu befugt, bei Finanzierungen, persönlichen Krediten, Hypothekarkrediten, Leasing, Immobilien, Immobilienfonds und wirtschaftlichen Beteiligungen beratend aufzutreten. Die Ausübungsberechtigung zu diesem »gebundenen« Gewerbe wird nach erfolgreicher Ablegung der (schriftlichen und mündlichen) Befähigungsprüfung³⁸ erteilt. Zur Prüfung werden u.a. AbsolventInnen eines rechts- oder sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiums mit mindestens einjähriger einschlägiger Berufserfahrung zugelassen.

Tätigkeitsfelder im Wirtschaftstreuhandwesen

WirtschaftstreuhänderInnen beraten Industrie- und Gewerbebetriebe in allen allgemeinen und besonderen Wirtschaftsfragen. Die beruflichen Voraussetzungen können in verschiedenen (facheinschlägigen) Studienrichtungen erworben werden. Ein abgeschlossenes Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (oder Rechtswissenschaften, bestimmte technische Studienrichtungen bzw. Land- und Forstwirtschaft) bzw. ein einschlägiges wirtschaftliches Fachhochschul-Studium ist für den Erwerb der wirtschaftstreuhänderischen Berufsbefugnisse Voraussetzung. Die Berufsbefugnisse sind: Selbständige/r BuchhalterIn, SteuerberaterIn, BuchprüferIn/SteuerberaterIn sowie WirtschaftsprüferIn. Die erforderlichen Befähigungsnachweise sind in untenstehender Übersicht zusammen-

³⁸ Prüfungsinstanz ist eine Prüfungskommission der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes, Sektion »Gewerbe und Handwerk«.

gefasst, wobei die Berufsbefugnisse hierarchisch geordnet sind; d.h. dass die Befugnis des/der Wirtschaftsprüfers/Wirtschaftsprüferin die Befugnisse zur Steuerberatung, zur Buchprüfung und zur selbstständigen Buchhaltung miteinschliesst, nicht aber umgekehrt:

Berufsbefugnis	Befähigungsnachweis
Selbstständige/r BuchhalterIn	Zweijährige hauptberufliche fachliche Tätigkeit im Rechnungswesen; darauf wird bis zu einem Jahr facheinschlägige Lehr- und Praktikantenzeiten angerechnet + Fachprüfung
SteuerberaterIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium oder facheinschlägigen Lehrgang universitären Charakters + mind. 3 Jahre als BerufsanwärterIn in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei bzw. als RevisionsanwärterIn bei einem Revisionsverband der Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften oder 12 Jahre hauptberufliche Ausübung des Berufs Selbständiger Buchhalter (darauf werden bis zu 6 Jahre Tätigkeiten im Rechnungswesen angerechnet) + Fachprüfung für SteuerberaterIn
BuchprüferIn/SteuerberaterIn	Befähigungsnachweis SteuerberaterIn, Praxis + Fachprüfung
WirtschaftsprüferIn	Facheinschlägiges UNI- oder FH-Studium + mind. 3 Jahre hauptberuflich als SteuerberaterIn + Fachprüfung für WirtschaftsprüferIn (bei vergleichbaren Ausbildungsabschnitten tlw. Prüfungsbefreiung)

Um zur SteuerberaterInnenprüfung zugelassen zu werden, ist eine mindestens dreijährige Praxis als BerufsanwärterIn³⁹ in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei oder eine mindestens dreijährige Praxis als RevisionsassistentIn erforderlich. RevisionsassistentInnen sind mit der Prüfungsassistenz bei KlientInnen, mit der Konzeption von Steuererklärungen und teilweise mit der eigenverantwortlichen KlientInnenbetreuung betraut. Nach Ablegen der SteuerberaterInnenprüfung erhält man Handlungsvollmacht und ist verantwortliche/r PrüfungsleiterIn für einen bestimmten KlientInnenbereich. Nach dreijähriger Praxis als SteuerberaterIn ist die Fachprüfung zum Wirtschaftsprüfer/zur Wirtschaftsprüferin⁴⁰ möglich.

Die wichtigsten Aufgabengebiete dieser Berufsgruppen ergeben sich im Zusammenhang mit den betriebswirtschaftlichen Abrechnungssystemen. Hierzu zählen: (1) die Beratung von Unternehmen aus Industrie und Gewerbe in allen allgemeinen und besonderen Wirtschaftsfragen (Wirtschafts-, Steuer- und Rechtsberatung; Organisationsberatung; Internationalisierung der Wirtschaft), (2) die Prüfung (Revision) aller in einem Betrieb oder Unternehmen erfassbaren kaufmännischen Vorgänge (Buch- und Bilanzprüfung, Gesamtprüfung der Unternehmenspolitik), (3) Buchhaltung, Lohnverrechnung, Bilanzen und Jahresabschlüsse (Erstellung, Überprüfung, Analyse), (4) Vertretung des Betriebes

39 Anzumelden bei der Kammer der Wirtschaftstreuhänder. Für Wien, Niederösterreich und Burgenland in Wien, für die restlichen Bundesländer in den jeweiligen Landesstellen.

40 Zentrale Prüfungsinstanz ist die Kammer der Wirtschaftstreuhänder in Wien.

in allen Angelegenheiten vor der Finanzbehörde (Verfassung von Steuererklärungen aufgrund von Geschäftsbüchern und -unterlagen, Überwachung der Steuervorschreibungen und des Zahlungsverkehrs mit der Finanzbehörde), (5) Ausstellung von Bestätigungen über die Bilanzen von Aktiengesellschaften, von Sachverständigengutachten, (6) Übernahme von Treuhandaufgaben (z.B. Nachlassverwaltungen).

Einschlägige Tätigkeitsbereiche ergeben sich neben der Wirtschaftsprüfung, Betriebs- und Steuerberatung auch in gehobenen Positionen in betrieblichen Finanz-, Revisions- und Planungsabteilungen.

Die Aufstiegsmöglichkeiten richten sich sehr stark nach Qualifikationsprofil und Engagement der WirtschaftstreuhänderInnen. Der Beruf kann sowohl im (relativ) kleineren Stil (d.h. begrenzte Zahl von StammkundInnen), im Spezialsegment (Kanzlei mit bestimmten Schwerpunkten) sowie im Rahmen international agierender Unternehmen 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. Generell sollte es in diesem Berufsfeld auf allen Ebenen noch relativ gute Chancen geben. Die Ausbildung als WirtschaftstreuhänderIn bietet ob der fundierten Ausbildung auch gute Chancen, andere berufliche Aufgaben (z.B. Banken- und Versicherungswesen, Genossenschaftsbereich, Unternehmensverwaltung, Management u.ä.) zu übernehmen.

Die Gesamtzahl der Wirtschaftstreuhänder steigt kontinuierlich an: Mit 1.10.2003 gab es in Österreich 1.734 Wirtschaftstreuhandgesellschaften (zum Vergleich 1998: 1.284) und 6.720 WirtschaftstreuhänderInnen (physische Personen; zum Vergleich 1998: 4.152). Etwas mehr als ein Drittel (35%) aller WirtschaftstreuhänderInnen sind Frauen. Der AkademikerInnenanteil bei den WirtschaftstreuhänderInnen betrug mit Oktober 2003 rund zwei Drittel – von denen wiederum rund 19% Jus und rund 78% wirtschaftliche Studienrichtungen absolviert haben (der Rest verteilt sich auf sonstige Studienrichtungen, so z.B. Land- und Forstwirtschaft).⁴¹

Übersicht: Wirtschaftstreuhandwesen gesamt (Gesellschaften und »physische« WirtschaftstreuhänderInnen) nach Bundesland und einzelnen Berufsgruppen (Stand: 1.10.2003)

	BglD	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	Vbg	Wien	Gesamt
SBH	59	87	345	256	135	188	170	117	380	1.737
StB	96	278	697	594	387	502	400	163	1.489	4.606
BP/StB	7	35	96	131	48	71	62	28	195	673
WP/StB	28	56	132	140	99	104	58	34	787	1.438
Gesamt	190	456	1.270	1.121	669	865	690	342	2.851	8.454

SBH=selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; BP = BuchprüferIn; WP=WirtschaftsprüferIn

41 Quelle: Kammer der Wirtschaftstreuhänder (Hg.): Statistische Auswertung des Berufsstandes, Oktober 2003, Wien.

Übersicht: »Physische« WirtschaftstreuhandInnen nach Bundesland und Berufsgruppe (Stand: 1.10.2003)

	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	Vbg	Wien	Gesamt
SBH	57	85	335	251	134	184	170	112	368	1.696
StB	72	227	559	458	292	397	292	132	1.164	3.593
BP/StB	5	27	70	99	32	53	45	22	136	489
WP/StB	17	33	115	93	55	60	34	19	516	942
Gesamt	151	372	1.079	901	513	694	541	285	2.184	6.720

SBH=selbstständige/r BuchhalterIn; StB=SteuerberaterIn; BP = BuchprüferIn; WP=WirtschaftsprüferIn

Mit 1.10.2003 gab es in Österreich in den verschiedenen Bereichen des Wirtschaftstreuhandwesens insgesamt 2.523 BerufsanwärterInnen, wobei der Frauenanteil knapp 52% ausmachte.

Übersicht: BerufsanwärterInnen im Wirtschaftstreuhandwesen nach Bundesland und Geschlecht (Stand: 1.10.2003)

	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	Vbg	Wien	Gesamt
Weiblich	34	75	201	166	61	132	77	21	535	1.302
Männlich	35	57	207	150	56	104	87	46	479	1.221
Gesamt	69	132	408	316	117	236	164	67	1.014	2.523

Tätigkeitsfelder im Controlling

Ein Teil- und Spezialgebiet des Rechnungswesens ist das sogenannte Controlling. Das betriebliche Controlling liefert Datenmaterial für Entscheidungen des Managements und ist somit ein wichtiges Instrument zur Planung und Steuerung eines Unternehmens. Das Controlling dient der betrieblichen Planung und Budgetierung, der Leistungs- und Kostenrechnung (insbesondere Plankostenrechnung), als Entscheidungsgrundlage im Berichtswesen und in der internen Revision (Prüfung).

Aufgabenbereiche im Controlling sind die Erstellung von strategischen und taktischen Unternehmensplänen und deren Bewertung in Form von Budgets, die Koordination von Bereichs- und Einzelplänen, die effiziente Einrichtung laufender und abschließender Kontrollen, die Verwirklichung von Ist- und Plankostenrechnungskonzepten (Einsatz verschiedener Kostenrechnungssysteme, Leistungsbewertung und innerbetriebliche Verrechnungspreise), die Gestaltung und Durchführung der Finanz- und Liquiditätsplanung, der Einsatz von Prognose- und Analyseinstrumenten bzw. unternehmensindividuellen Indikatoren als Frühwarnung, die Erstellung interner und externer Berichte als Entscheidungsvorbereitung sowie die Durchführung der betrieblichen Revisionen.

Berufsmöglichkeiten ergeben sich als ControllerIn und KostenrechnerIn im internen Rechnungswesen sowie in einer auf externes Controlling spezialisierten Wirtschafts- und Unternehmensberatung.

Tätigkeitsfelder im Personalwesen

Weitere Berufsmöglichkeiten eröffnen sich im Personalwesen. Hierzu zählt einerseits die Personalberatung und -vermittlung, andererseits die betriebliche Personalwirtschaft. Im betriebsinternen Personalmanagement treten Betriebswirtinnen/-wirte als Schnittstelle zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern auf und arbeiten mit anderen Feldern der Unternehmensführung zusammen. Zu den Kernaufgabenbereichen zählen die Gewinnung von MitarbeiterInnen sowie deren Qualifizierung und Steuerung durch Führungs- und Anreizsysteme im Sinne ökonomischer Interessen. Weitere Schwerpunkte liegen in der Entwicklung des Leistungspotentials und in der Förderung der Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen. Tätigkeitsfelder sind Personal- und Bildungsarbeit in Betrieben, Verwaltungen und Verbänden.

In einer externen Personalvermittlungs- oder Personalbereitstellungsagentur sind Betriebswirtinnen/-wirte mit der Personalberatung, -auslese und -entwicklung betraut (als Angestellte/r oder Selbständige/r).

Tätigkeitsfelder in der Informationswirtschaft

Weitere Einsatzmöglichkeiten ergeben sich für Betriebswirtinnen/-wirte im betrieblichen Informationsmanagement. In Zusammenhang mit verschärftem nationalen und internationalen Konkurrenzdruck nehmen Information und die Informationstechnik einen wichtigen Stellenwert ein. Durch rechtzeitige und ausreichende Datenversorgung können Unternehmen enorme Wettbewerbsvorteile erzielen. Informationssysteme (Netzwerke, Datenbanken) erfüllen innerhalb der Unternehmensorganisation wichtige ökonomische Funktionen und sind z.B. aus Prozessen der Entscheidungsfindung sowie der Marktbeobachtung und -eroberung nicht mehr wegzudenken.

Mögliche Einsatzbereiche liegen in der wirtschaftlichen Anwendung der EDV bzw. in der Gestaltung rechnergestützter betrieblicher Informationssysteme. Betriebswirtinnen/-wirte beschäftigen sich mit der Informationsbeschaffung, mit der Organisation und dem Management von Informationssystemen sowie mit der Beobachtung der Informationsmärkte.

Tätigkeitsfelder in Handel, Marketing, Marktforschung und Werbung

In Handelsunternehmungen gibt es im gesamten Bereich der Handelsabwicklung, -finanzierung und -absicherung zahlreiche Tätigkeitsfelder für Betriebswirtinnen/-wirte. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung und Risikoabsicherung der meist international ausgerichteten Geschäftstätigkeit. Im internationalen Geschäft be-

schäftigen sich Betriebswirtinnen/-wirte mit der Projektanbahnung und -abwicklung (z.B. bei Investitionen im Ausland) und mit einschlägigen Exporttechniken. Im Verkaufsbereich übernehmen sie die Marktbearbeitung und den Einsatz von Marketing-techniken.

Die Aufgabengebiete für Betriebswirtinnen/-wirte im Marketing bzw. in der Marktforschung und Werbung sind sehr vielfältig. Sie beschäftigen sich z.B. mit der Entwicklung, Durchführung und Evaluierung (Bewertung) einer Werbekampagne, mit der Werbeanalyse, Werbebudgetierung und Mediaplanung. Entscheidend ist die Fähigkeit, komplexe Probleme erkennen und lösen zu können. In der Analyse des Konsumverhaltens und bei der Erstellung von Nachfrageprognosen ist die Verwendung statistischer Verfahren gebräuchlich.

Tätigkeitsbereiche ergeben sich als MitarbeiterIn, AssistentIn oder LeiterIn in einer Marktforschungs-, Werbe- oder PR-Agentur, als KontakterIn oder MediaplanerIn. Betriebswirtinnen/-wirte arbeiten darüber hinaus in der Marketing-, Werbe- oder Marktforschungsabteilung eines Industrie-, Handels- oder Dienstleistungsunternehmens, in Banken und Versicherungen, in einer öffentlichen Behörde oder als ProduktmanagerIn im Verkauf und Vertrieb.

Tätigkeitsfelder in Industriebetrieben

In Industriebetrieben befassen sich Betriebswirtinnen/-wirte – neben allgemeinen Managementaufgaben – mit produktionswirtschaftlichen und logistischen Entscheidungsproblemen. Aufgaben des Produktionsmanagements bzw. der Fertigungswirtschaft sind die Planung, Steuerung und Kontrolle der industriellen Produktion und aller mit ihr verbundenen Bereiche (Entwicklung, Beschaffung, Marketing und Vertrieb, Entsorgung).

Betriebswirtinnen/-wirte erstellen die langfristige Planung (strategisches Produktionsmanagement) des gesamten Produktionssystems. Sie untersuchen den Beitrag der Produktion zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und den Einsatz neuer Technologien und Produktionstechniken. Mit Hilfe von Wirtschaftlichkeitsanalysen bestimmen sie die Effizienz von Produktionsprogrammen. Sie beschäftigen sich mit Fragen des Qualitätsmanagements und der betrieblichen Umweltwirtschaft (z.B. Entsorgungsmanagement), mit Fragen des Operations Research (z.B. Optimierung von Organisation, Materialwirtschaft, Lagerhaltung, Beschaffung und Vertrieb), mit dem Informationsmanagement und der Entwicklung neuer Produkte.

Weitere Aufgabengebiete liegen darüber hinaus in der Distribution, im Product Management sowie in Vertrieb und Marketing.

Mögliche Positionen reichen von der Assistenz der Produktions-, Betriebs- und Geschäftsleitung bis zur eigenverantwortlichen Führungsposition in einem nationalen, internationalen und multinationalen Industriebetrieb. Denkbar ist darüber hinaus der Einsatz in einer Produktionsniederlassung im Ausland.

Tätigkeitsfelder in der öffentlichen Verwaltung, in öffentlichen Wirtschaftsunternehmungen und Interessenvertretungen

Verglichen mit AbsolventInnen anderer Studienrichtungen sind Betriebswirtinnen/-wirte in der öffentlichen Verwaltung eher unterrepräsentiert. Mögliche betriebswirtschaftliche Einsatzgebiete gibt es etwa in den Finanzbehörden (z.B. Betriebsprüfungen) und in den Verwaltungsbehörden (in der internen Revision). Betriebswirtinnen/-wirte befassen sich weiters mit Aufgaben der Information, Planung und Koordination in sozial- und wirtschaftspolitischen Abteilungen (z.B. öffentliche Verwaltung, Interessenvertretungen). In Zusammenhang mit Umstrukturierungsmaßnahmen, durchgeführten oder geplanten Ausgliederungen und Privatisierungen werden sich im Bereich der öffentlichen Wirtschaft und Verwaltung vermutlich in begrenzter Zahl Beschäftigungsmöglichkeiten in den Aufgabenfeldern Controlling und Kostenrechnung, Budgetierung und Revision ergeben (v.a. im Gesundheitswesen).

Tätigkeitsfelder in der Transport- und Verkehrswirtschaft und in der Logistik

Im Bereich Transport, Verkehr und Logistik (Steuerung verschiedener betrieblicher Abläufe) beschäftigen sich AbsolventInnen der Betriebswirtschaft mit der Entwicklung und Anwendung ökonomischer, transportwirtschaftlicher Instrumente (Analyse und Planungstechniken) zur Lösung konkreter betriebswirtschaftlicher Probleme. Ziel ist es, durch ganzheitliches und vernetztes Denken ein Verkehrswesen zu erreichen, das sowohl ökonomischen als auch ökologischen Anforderungen genügt. Betriebswirtinnen/-wirte berechnen die Kosten der Mobilität und entwickeln nach bestimmten Kriterien gestaltete Zurechnungsmodelle (z.B. Belohnung und Förderung der sanften, umweltfreundlichen Mobilität, Preisgestaltung nach dem Verursacherprinzip). Weitere Aufgabenfelder liegen in der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur und im Management von technologischen Innovationen. Betriebswirtinnen/-wirte beschäftigen sich mit nationalen und internationalen Fragen der Verkehrspolitik, mit Umweltfragen und EU-Rechtsvorschriften.

Sie befassen sich weiters mit der Analyse und Prognose der Verkehrsentwicklung. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit bzw. Raum- und Infrastrukturplanung beschäftigen sich Betriebswirtinnen/-wirte unter anderem mit der umweltorientierten Beeinflussung der Verkehrsmittelwahl und des Fahrverhaltens, der Reduktion der Mobilitätsbedürfnisse (von Privat- und Wirtschaftsverkehr) und mit der Bildung und Hebung des Umweltbewußtseins.

In Verkehrsbetrieben (ÖBB, Luftfahrtunternehmen, Speditionen etc.) sowie in mit der Verkehrsplanung betrauten Behörden übernehmen Betriebswirtinnen/-wirte verantwortungsvolle Aufgaben in der betrieblichen und öffentlichen Verkehrsplanung bzw. Logistik.

Tätigkeitsfelder in Forschung, Lehre und Medien

Weitere Tätigkeitsfelder stehen Betriebswirtinnen/-wirten im Bereich der universitären Forschung und Lehre sowie in außeruniversitären Forschungseinrichtungen offen (als UniversitätsassistentIn, LektorIn, ProfessorIn; wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, FachreferentIn, FachbereichsleiterIn, WirtschaftsforscherIn). Als RedakteurIn oder JournalistIn übersetzen Betriebswirtinnen/-wirte wissenschaftliche Forschungsergebnisse in eine allgemein verständliche Form und machen diese in verschiedenen Publikationsorganen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich; weiters berichten sie über allgemeine wirtschaftliche und wirtschaftspolitische Fragestellungen.

Internationale Perspektiven

Für AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und Wirtschaftswissenschaften ergeben sich durch den leichter zugänglichen Arbeitsmarkt innerhalb der Europäischen Union zahlreiche neue Möglichkeiten, eine internationale Karriere zu beginnen. Bereits während des Studiums ist die Nachfrage nach Auslandspraktika und Auslandssemestern groß. Allein zwischen den Studienjahren 1997/1998 und 1999/2000 wurden insgesamt 12.857 Auslandsaufenthalte gefördert, davon für 11.199 Studierende, die (noch) keinen Studienabschluss hatten. 25% der Förderungen wurden von StudentInnen und AbsolventInnen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Anspruch genommen.⁴² Laut Auskunft des Zentrums für Berufsplanung der WU Wien (ZBP) können über 50% der AbsolventInnen ein Auslandssemester oder -jahr vorweisen. Internationale Praktika, wie sie beispielsweise von der Wirtschaftskammer oder internationalen Konzernen und Banken angeboten werden, sind ein weiterer wichtiger Baustein für eine Karriere im Ausland.

Die internationalen Karrieremöglichkeiten in Betrieben und Organisationen sind vielfältig und werden im Abschnitt über die internationalen Wirtschaftsstudien detailliert beschrieben.

Neue Beschäftigungsbereiche

Neue Beschäftigungsmöglichkeiten, in denen betriebswirtschaftliches Know-how gefragt ist, sind vor allem im Dienstleistungs- und Informationsbereich entstanden.

Die seit Anfang der 1990er Jahre anhaltende Euphorie im Bereich EDV und Telekommunikation und der damit einhergehende Beschäftigungsboom waren 2001 vorbei. Der schlechte Konjunkturverlauf und eine gewisse Marktsättigung führten zu einem Rückgang der Investitionsbereitschaft der Unternehmen. Zu Beginn des Jahres 2003 stieg erstmals seit zwei Jahren die Nachfrage nach IT-Fachkräften wieder leicht an. Seitdem ist eine Stabilisierung am IT-Stellenmarkt feststellbar. Laut einer Studie des Zentrum für Bildung und Wirtschaft konzentrierte sich die Nachfrage im IT-Bereich vom

1. bis zum 4. Quartal 2003 eindeutig auf IT-AnwendungsspezialistInnen (z.B. TechnikerInnen mit C++ Kenntnissen oder SachbearbeiterInnen mit SAP-Kenntnissen), während die Nachfrage nach IT-FachspezialistInnen (z.B. DatenbankspezialistInnen) rückläufig ist. ExpertInnen der Österreichischen Computergesellschaft schreiben in erster Linie den Bereichen e-Government, IT-Sicherheit, Wireless Technology, Medizin-Informatik und Industrie-Informatik Wachstumspotenzial zu. Dem gegenüber steht allerdings ein weiterhin abwartendes IT-Investitionsverhalten. Wien stellte 2003 mit rund 40% das größte Angebot am IT-Stellenmarkt in Österreich. Auch in Oberösterreich und der Steiermark werden zahlreiche Stellen in diesem Bereich angeboten. Für Betriebswirtinnen/-wirte eröffnen sich Tätigkeitsmöglichkeiten in der Beratung und Qualitätssicherung, im Vertrieb bzw. im KundInnendienst in einem Angestelltenverhältnis oder als Selbständige/r.

Im Jahr 2003 herrschte spürbare Nachfrage nach Marketingfachkräften und Product ManagerInnen. Bis 2007 wird ein konstanter Arbeitskräftebedarf im Bereich Vertrieb erwartet. Der Bereich E-Business (Kauf und Verkauf von Waren und Dienstleistungen durch das Internet) ist ein weites Beschäftigungsfeld für BetriebswirtschaftlerInnen.

Einsatz des Internet, sowie multimediale Präsentations- und Lehrsysteme, Netzwerk- und Datenbanktechnologien bieten weite ökonomische Verwertungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder. Datenbanken zur Sammlung, Verwaltung und Bereitstellung wichtiger Informationen gewinnen sowohl im öffentlichen als auch im privatwirtschaftlichen Bereich an Bedeutung. Trotz des Wachstumspotenzials, das diesem Bereich zugeschrieben wird, ist der Anteil des Bereiches Datenbanken am gesamten IT-Stellenmarkt vergleichsweise niedrig. Dem IT-indikator zufolge lag im Jahr 2002 der Anteil der Job-Angebote für Datenbank-SpezialistInnen am gesamten IT-Jobangebot in den Print-Medien bei 4%. Aufgrund von Standardisierungstendenzen im Bereich der Datenbank-Entwicklung verlagert sich der Schwerpunkt von der Entwicklung hin zur Wartung und Administration von Datenbanken. Insgesamt kann von einem konstanten Arbeitskräftebedarf in diesem Berufsfeld innerhalb des Betrachtungszeitraumes bis 2007 ausgegangen werden.

»Information Broker« und Informationsmanager decken den zunehmenden Bedarf an qualifizierter Informationsvermittlung ab. Sie beraten unter anderem über den optimalen Einsatz der am besten geeigneten (Online-)Datenbanken und Abfragetechniken. Dem/r InformationsbrokerIn werden allerdings schlechtere Berufschancen eingeräumt, da UnternehmerInnen einen versierten Umgang mit EDV-basierter Information und damit zusammenhängende Recherchetätigkeiten zunehmend als Basisqualifikation voraussetzen.

Die gesellschaftliche und technologische Entwicklung ist schwer überschaubar geworden, wodurch die Trendforschung und Informationsbeschaffung an Bedeutung gewonnen hat. TrendforscherInnen sammeln mit verschiedenen sozialwissenschaftlichen Methoden

⁴² Vgl. BMBWK, Hochschulbericht 2002, Band 2.

Informationen, um daraus Trends abzuleiten. Sie analysieren die gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf einzelne Branchen und Geschäftsfelder, erstellen Marktanalysen und ermitteln KonsumentInnen-trends. Sie befassen sich weiters mit der Organisation von Veranstaltungen und Seminaren.

In den unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist der Trend derzeit eher günstiger. Die Rechts-, Steuer- und Wirtschaftsberatung hat durch die Internationalisierung neue Beratungsfelder erkannt. Der Bedarf an EU-spezifischem juristischen und finanztechnischen Know-how (z.B. Förderungen, Finanzierungen, Absicherung gegen neue Risiken) ist stark gewachsen.

Im Bereich der Finanzdienstleistungen kommt der Analyse internationaler Finanzmärkte, dem Risikomanagement sowie dem Gebiet der gehobenen Vermögensberatung derzeit wachsende Bedeutung zu.

Ein weiterer zunehmend wichtiger Sektor ist die Beratung von öffentlichen und (teil-)privatisierten Institutionen sowie von Non-Profit-Organisationen. Infolge finanzieller Sparmaßnahmen (Budgetkürzungen) nehmen Kostenbeherrschung (Controlling) und Maßnahmen zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung sowie Umstrukturierungen und Reorganisationen an Gewicht zu. In Non-Profit-Organisationen spielen darüber hinaus Fragen der Finanzierung und der Kapitalbeschaffung (Fund-Raising) eine wesentliche Rolle.

Weitere Beschäftigungsimpulse könnten sich für Betriebswirtinnen/-wirte in der Freizeitwirtschaft (Kultur-, Freizeit-, Sport-, Qualitäts-, Wellness- und Gesundheitstourismus) ergeben. Mit neuen Ideen und breiterem Angebot möchte man den zunehmenden Bedürfnissen und dem geänderten Freizeitverhalten der »Erlebnisgesellschaft« entsprechen.

Neue Berufsmöglichkeiten ergeben sich z.B. als WirtschaftsmanagerIn oder OperationsanalystIn im Hotel- bzw. Restaurantbetrieb, als VerkaufsmanagerIn im Reiseveranstalter- oder -vermittlungsbereich, als Kur- oder VerkehrsdirektorIn, TouristikexpertIn, ErlebnisgastronomIn, VereinsmanagerIn, TrainerIn oder selbständige/r BetriebsberaterIn.

3 Beschäftigungssituation

Die insgesamt 25.054 AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft finden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):⁴³

⁴³ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 100 AbsolventInnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft tätig sind.

Tabelle: Verteilung der Betriebswirte/Betriebswirtinnen nach ISCO-Berufen

Betriebswirtschaft	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	1.951	7,8
Produktions- und Operationsleiter	1.763	7,0
Sonstige Fachbereichsleiter	2.201	8,8
Leiter kleiner Unternehmen	1.372	5,5
Informatiker	502	2,0
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	239	1,0
Universitäts- und Hochschullehrer	347	1,4
Lehrer des Sekundarbereiches	512	2,0
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	214	0,9
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	6.436	25,7
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	560	2,2
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	162	0,6
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	233	0,9
Datenverarbeitungsfachkräfte	251	1,0
Sicherheits- und Qualitätskontrolleure	191	0,8
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	1.644	6,6
Verwaltungsfachkräfte	1.450	5,8
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	140	0,6
Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen	179	0,7
Sonstige Büroangestellte	322	1,3
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	886	3,5
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftl. Bereich und im Gaststättenbereich	131	0,5
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	179	0,7
Soldaten	104	0,4
Erstmals arbeitssuchend	150	0,6
Nicht-Erwerbsperson	1.266	5,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ.

Tabelle: Verteilung der Betriebswirte/Betriebswirtinnen nach Branchen (ÖNACE)

Betriebswirtschaft	Anzahl	%
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	424	1,7
Herstellung von Textilien und Textilwaren (ohne Bekleidung)	109	0,4
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	107	0,4
Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe	128	0,5
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	255	1,0
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	283	1,1
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	143	0,6
Herstellung und Bearbeitung von Glas, H.v.W. a. Steinen und Erden	194	0,8
Metallerzeugung und -bearbeitung	169	0,7
Herstellung von Metallerzeugnissen	219	0,9
Maschinenbau	400	1,6
Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung	185	0,7
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	366	1,5
Medizin-, Mess- und Regelungstechnik Optik	121	0,5
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	157	0,6
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	140	0,6
Energieversorgung	251	1,0
Bauwesen	486	1,9
Kfz-Handel, Reparatur von Kfz, Tankstellen	308	1,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	2.152	8,6
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	943	3,8
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	518	2,1
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen	266	1,1
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	330	1,3
Nachrichtenübermittlung	412	1,6
Kreditwesen	2.510	10,0
Versicherungswesen	464	1,9
Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeit	212	0,8
Realitätenwesen	491	2,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	1.088	4,3
Forschung und Entwicklung	103	0,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	5.023	20,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	924	3,7
Unterrichtswesen	1.422	5,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	715	2,9
Interessenvertretungen, Vereine	464	1,9
Kultur, Sport und Unterhaltung	429	1,7
Erstmals arbeitssuchend	150	0,6
Nicht-Erwerbsperson	1.266	5,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ.

In den letzten Jahren ist der Anteil erwerbstätiger Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen stark gestiegen. Da die Beschäftigungsmöglichkeiten sich jedoch nicht im selben Ausmaß entwickelt haben, übernehmen viele AbsolventInnen der wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen gehobene SachbearbeiterInnenpositionen, die früher HAK-AbsolventInnen innehatten. Dennoch hat die Bedeutung einer fachspezifischen Qualifikation bei der Erlangung höher qualifizierter Positionen zugenommen.

Für AbsolventInnen der betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen eröffnen sich im gesamten Bereich der Wirtschaft berufliche Chancen. Welche Studienrichtung und Spezialisierungen bzw. Fremdsprachen oder persönliche Qualifikationen besonders nachgefragt werden, hängt stark vom Unternehmen und der Branche ab.

Klassische betriebswirtschaftliche Fächer (wie zum Beispiel Unternehmensführung und Controlling, Revision und Steuerlehre, Finanzierung und Kreditwirtschaft, Organisation oder Wirtschaftsinformatik) werden derzeit in fast allen Sparten nachgefragt, wodurch die Arbeitsmarktchancen in diesen Aufgabenbereichen noch immer relativ gut sind. Die Perspektiven für AbsolventInnen, die sich auf einzelne Branchen spezialisieren, hängen darüber hinaus von der Gesamtsituation in dem jeweiligen Wirtschaftsbereich ab. Im Bankenbereich besteht in der gehobenen Vermögensberatung und im Vertrieb derzeit ein erhöhter Bedarf, weniger qualifizierte Jobs (z.B. Schalterdienste) gehen dagegen durch Prozesse der Automatisierung und Rationalisierung verloren.

Nach Auskunft des ZBP der WU Wien werden SteuerberaterInnen bzw. BerufsanwärterInnen für die Steuerberatung immer intensiv gesucht. Zudem finden sich Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Verkauf, da dort das Stellenangebot die Nachfrage übersteigt.

In der Industrie stagniert der Bedarf, bei guter Qualifikation haben SpezialistInnen allerdings nach wie vor Chancen.

Nach Analyse der industrierelevanten Stellenanzeigen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (MMC Stellenmarkt-Konjunkturindex) »(...) ist die Krise vorbei, aber der Aufschwung quält sich noch – es geht nicht so entschlossen und eindeutig aufwärts wie nach den Krisen der jüngeren Vergangenheit. Noch fehlt der Durchbruch«. Die Gesamtzahl der ausgeschriebenen industrierelevanten Positionen in der FAZ stieg im Quartal I/04 um lediglich 0,1% – aber zumindest ist sie nicht mehr gefallen. Das Vergleichsquartal des Vorjahres brachte das schlechteste Resultat »aller Zeiten«, d.h. ein Hoffnungsschimmer ist in Sicht. Interessant ist, dass der Bereich Controlling/Finanz- und Rechnungswesen 24% verliert, was als gutes Zeichen für die Wirtschaftsentwicklung gedeutet wird: »Sind die betrieblichen »Zahlen« schlecht, werden Controller u.a. gesucht, werden die Ergebnisse besser, lässt das Interesse an Kaufleuten nach.« Einen geringen Anstieg von 4% verzeichnet der Bereich Marketing/Vertrieb, der Bereich der den höchsten Zuwachs zu verzeichnen hat, ist der Bereich Organisation/EDV mit + 32%, gesucht wird vor allem auf Sachbearbeiterebene. MMC schließt daraus, daß »in die EDV nur investiert wird, wenn Geld vorhanden ist.«

Den sogenannten »weichen« Betriebswirtschaftslehren (wie z.B. Marktforschung, Werbung sowie Personalwesen) und dem fächerübergreifenden Einsatz kommen mengenmäßig derzeit eine geringere Bedeutung zu. Einerseits kann man gegenwärtig von einem Überangebot an gut ausgebildeten Marketing- und PersonalspezialistInnen sprechen, andererseits werden die entsprechenden Fachbereiche derzeit in vielen Betrieben aus Kostengründen eingeschränkt.

Insgesamt wird sich die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt weiterhin vergrößern, wodurch der Leistungs- und Wettbewerbsdruck unter den AbsolventInnen zunehmen wird. Sowohl die individuelle fachliche und soziale Qualifikation als auch das persönliche Engagement werden in Zukunft entscheiden. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation werden Selbständigkeit und Unternehmertum in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen. In den Berufsfeldern mit Zukunft nehmen detaillierte Stellenbeschreibungen, (über Jahrzehnte) planbare Karrieremuster und standardisierte Gehaltsstrukturen an Bedeutung ab. In der Anfangsphase sind zukunftssträchtige Dienstleistungsberufe oftmals durch eine Kombination von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit gekennzeichnet und bieten dadurch viel Freiraum für unternehmerisch denkende Persönlichkeiten.

4 Berufsanforderungen

Grundanforderung für Betriebswirtinnen/-wirte ist, dass sie ein gutes betriebswirtschaftliches und quantitatives Basiswissen mitbringen (d.h. Bilanzen lesen und interpretieren können; die Fähigkeit, mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen umzugehen u.ä.). AbsolventInnen, deren Wissen in diesem Bereich Lücken aufweist, müssen mit einer längeren Suchdauer rechnen. E-Commerce-Kenntnisse, die Kenntnis berufsspezifischer Rechtsgrundlagen sowie kommunikative Fähigkeiten sind ebenfalls Grundvoraussetzung. Darüber hinaus sind ausgezeichnete Sprachkenntnisse (neben Englisch noch eine zweite Sprache), ein deutliches Ausbildungsprofil während des Studiums, eine kurze Studierendauer, berufliche Praxis sowie Organisationserfahrung und gut entwickelte soziale Kompetenzen für eine berufliche Karriere förderlich.

Insgesamt sind die Anforderungen der Unternehmen an JungakademikerInnen in den letzten Jahren stark gestiegen. Neben gutem betriebswirtschaftlichem Basiswissen werden in zunehmendem Maße einschlägige Spezialkenntnisse gefordert. In vielen Aufgabengebieten ist berufliche Flexibilität gefragt bzw. die Fähigkeit, Sachverhalte analytisch zu strukturieren und sich schnell und selbständig in neue Fragestellungen einzuarbeiten. Zunehmende Bedeutung erlangen rhetorische, verhandlungs- und präsentationstechnische Fähigkeiten sowie einschlägige EDV-Kenntnisse. Im Beratungssektor findet eine stärkere Orientierung auf aktive KundInnenbeziehungen statt, hier sind gewerbeübergreifende Dienstleistungsqualifikationen (Information, Beratung, Weiterbildung) stärker gefragt.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufsfindung

Gerade im betriebswirtschaftlichen Bereich kann man aus einer Vielzahl möglicher Berufe wählen. Wichtig ist, sich lange vor dem tatsächlichen Eintritt ins Berufsleben über seine Vorlieben und besonderen Fähigkeiten im Klaren zu sein. Noch vor Studienabschluss sollte man sich für die Zeit »danach« interessieren. Eine genauere Vorstellung von dem erwünschten Beschäftigungsbereich entwickelt sich oft erst während einschlägiger Praktika, Feri- und Nebenbeschäftigungen. Praktische Erfahrungen sind darüber hinaus eine bei Personalverantwortlichen gerne gesehene Zusatzqualifikation. Angenehmer Nebeneffekt einer Beschäftigung während des Studiums ist das Knüpfen von ersten Kontakten zur Wirtschaft, deren Bedeutung man keinesfalls unterschätzen sollte, denn ein großer Teil der Betriebswirtinnen/-wirte findet über ehemalige Ferialtätigkeiten und andere Kontakte seine erste Anstellung.

Ein Teil der Betriebswirtinnen/-wirte und WirtschaftswissenschaftlerInnen findet im Vergleich zu anderen Studienrichtungen noch immer relativ schnell nach Erlangung des Diploms eine adäquate Position. Die Anzahl der AbsolventInnen, die allerdings bis zu einem Jahr lang auf Jobsuche sind bzw. in der Hoffnung auf eine Besserung des Arbeitsmarktes die Zeit mit postgradualen Ausbildungen überbrücken, nimmt jedoch auch in diesen Studienrichtungen zu. Die Suchdauer kann sich allerdings verkürzen, indem man noch vor Beendigung des Studiums mit der Arbeitsplatzsuche beginnt.

Das ZBP der WU Wien konnte durch seinen sehr guten Einblick in den Arbeitsmarkt für WirtschaftsakademikerInnen einige interessante Trends feststellen: Obwohl einerseits die Zahl der angebotenen Stellen sinkt, nimmt andererseits die Zahl der Bewerbungen pro Position ab. Teilweise werden offene Positionen nicht mehr über Inserate oder PersonalberaterInnen ausgeschrieben, da die Unternehmen in einer Unmenge an Blindbewerbungen untergehen bzw. über die eigene Firmenhomepage derart viele Bewerbungen bekommen, dass dies nicht mehr notwendig ist. Bewerberseitig hat sich zum Teil eine gewisse Frustration breit gemacht, sodaß teilweise gar keine Bewerbung mehr versucht wird. (Dies gilt gleichermaßen für Inserate in Tageszeitungen und auf renommierten Internet-Jobbörsen) Oft ist die Angst dahinter, dass die Inserate nur für Werbezwecke der Unternehmen dienen oder dass BewerberInnen glauben, daß sich ohnehin hunderte Leute bewerben und sie keine Chance haben.

Der gewünschte Job kann prinzipiell über verschiedene Wege erreicht werden, daher empfiehlt es sich, sowohl mittels Blindbewerbung direkt Kontakt zu Unternehmen und Personalberatungsfirmen aufzunehmen als auch auf Stellenanzeigen in Zeitungen/ Internet-Jobbörsen/ Firmenhomepages oder von Personalberatern zu reagieren.

Das Bewerbungsverfahren ist je nach Unternehmensgröße und -politik unterschiedlich. Erste Hürde ist die Beurteilung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, die eine be-

stimmte Form der Originalität aufweisen sollten, um sich gegenüber den anderen Bewerbungen abzuheben. Neben der Wahl des richtigen Studiums, der Studienschwerpunkte bzw. Zusatzqualifikationen sind vor allem das Auftreten beim Bewerbungsgespräch für die endgültige Entscheidung der Personalverantwortlichen wichtig.

An mehreren österreichischen Universitäten haben sich in den letzten Jahren Berufsvermittlungszentren etabliert, die als Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Universität fungieren. Als Beispiel soll hier das Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der WU-Wien erwähnt werden. Das ZBP bietet konkrete Hilfestellung vor und während des Berufseinstiegs, z.B. in Form von Workshops zu den Themen Bewerbungstraining und Laufbahnplanung, an (www.zbp.at).

Ein weiterer wichtiger Kontaktpunkt zwischen Universitäten und Unternehmen sind die an mehreren österreichischen Universitäten jährlich stattfindenden Wirtschafts- und Karrieremessen. Auf diesen Veranstaltungen haben Studierende und AbsolventInnen die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und nähere Informationen über einzelne Unternehmen, bestimmte Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten einzuholen.

Gerade in betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen wird das Thema der Diplomarbeit oft in Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen gewählt, wodurch sich weitere wichtige Kontakte ergeben können. Entscheidender Faktor ist weiters die wirtschaftliche Allgemeinbildung; durch das Lesen einschlägiger Wirtschaftsmagazine und der Wirtschaftsteile in Tageszeitungen sollte man sich über die wirtschaftliche Entwicklung und über den Erfolg einzelner Unternehmen auf dem Laufenden halten.

Berufseinstieg

Der Karrierebeginn von AbsolventInnen der Betriebswirtschaft ist über alle Branchen verteilt, wobei die Berufe mit Dienstleistungscharakter an Bedeutung gewinnen.

Der sofortige Einstieg in eine Spitzenposition ist insbesondere für JungakademikerInnen mit wenig Erfahrung eher schwierig. Ein steigender Anteil der AbsolventInnen muss damit rechnen, in gehobenen SachbearbeiterInnenpositionen zu beginnen, für die allerdings die Anforderungen stark gestiegen sind.

In großen Unternehmen werden AbsolventInnen mit einschlägigen Spezialkenntnissen und Erfahrungen meist gleich in der jeweiligen Position eingesetzt. Junge StudienabgängerInnen erhalten im allgemeinen erst einmal eine umfangreiche Einschulung. Durch »training on the job« wird ihnen schrittweise die Verantwortung für alle Teilbereiche der zukünftigen Position übertragen. Einige Unternehmen bieten eigene Trainee-Programme an. Hierbei handelt es sich um eine interne Ausbildung, die meist zwischen mehreren Monaten und zwei Jahren dauert. Neben einführenden und fachspezifischen Schulungen erhält ein Trainee die Möglichkeit, alle betrieblichen Teilbereiche kennenzulernen; teilweise verbringen Trainees einige Monate bei einem Mutter-, Tochter- oder Partnerunternehmen im Ausland. Trainees müssen meist selbständig Projekte entwickeln und durchführen und werden durch eine Begleitperson betreut.

In den letzten Jahren hat sich das Beschäftigungsfeld ausgeweitet, da zunehmend auch kleinere und mittlere Unternehmen aus bestimmten Branchen WirtschaftsakademikerInnen beschäftigen. Der Direkteinstieg in ein mittelständisches Unternehmen ist allerdings den AbsolventInnen vorbehalten, die sich in allen betriebswirtschaftlichen Kernbereichen auskennen und bereits Erfahrung mitbringen; in kleineren Unternehmen sind Betriebswirtinnen/-wirte meist direkt der Geschäftsführung unterstellt und übernehmen rasch relativ viel Verantwortung. Für Weiterbildung bleibt meist wenig Zeit, es fehlen die innerbetrieblichen Möglichkeiten. Trotz geringerer Aufstiegsmöglichkeiten stellt eine umfassende und verantwortungsvolle Tätigkeit in einem derartigen Unternehmen sicherlich eine große Herausforderung dar.

Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die beruflichen Verläufe sind durch ein betriebswirtschaftliches Studium keinesfalls vorgeplant. Je nach individueller Flexibilität und Ambition sowie Neigungen und Interessen stehen Betriebswirtinnen/-wirte grundsätzlich alle Karrieremöglichkeiten offen. Drei Viertel aller AbsolventInnen vertreten die Ansicht, eher zum Generalisten/zur Generalistin ausgebildet zu sein. Die eigentliche Spezialisierung und Weiterentwicklung findet erst im Beruf statt und variiert je nach Branche und Funktionsbereich.

Sowohl ein Berufseinstieg als AssistentIn der Geschäftsleitung, als »ZahlenspezialistIn«, als UniversitätsassistentIn als auch der Abschluss eines post-gradualen Studiums (z.B. Master of Business Administration, MBA) erleichtern im allgemeinen den Weg in eine spätere Führungsposition.

Dabei kommt es zu branchenspezifischen Unterschieden. Im Bankenbereich, zum Beispiel, sind die Karrierechancen sowohl an lange Betriebszugehörigkeit als auch an ein entsprechendes Alter geknüpft. Im Falle einer Nachbesetzung werden tendenziell eher ältere, bankerfahrene Kräfte bevorzugt.

Im Gegensatz dazu ist das durchschnittliche Alter der Führungskräfte im Bereich der Werbung und Wirtschaftsdienste um durchschnittlich fünf bis zehn Jahre niedriger. Ganz allgemein hat in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen in den letzten Jahren ein starker Verjüngungsprozess eingesetzt, zumal ein steigender Prozentsatz der jüngeren WirtschaftsakademikerInnen in die Privatwirtschaft geht. Grundsätzlich macht der Managementnachwuchs in der Privatwirtschaft schneller Karriere.

Viele Firmen besetzen einen Großteil der Führungspositionen gerne aus eigenen Reihen, denn interne Aufstiegsmöglichkeiten wirken motivierend. Allerdings weist nur etwa jede dritte Führungskraft eine mehr als zehnjährige Firmenzugehörigkeit auf. Lange Betriebszugehörigkeit ist daher für eine Karriere nicht allein entscheidend.

Die Karrieremöglichkeiten der Zukunft werden sich weniger als bisher an vorhersehbaren Mustern orientieren. Je nach Branche, Firmengröße und Unternehmens-Leitbild sind die unterschiedlichsten Karriereverläufe denkbar. Grundsätzlich ist ein akademisches Studium in zunehmendem Maße eine notwendige aber nicht notwendigerweise ausreichende Voraussetzung für die Erlangung einer Führungsposition.

6 Einkommensverhältnisse

Die Einstiegsgehälter variieren je nach Position und Einsatzbereich und weichen auch zwischen den einzelnen Branchen sowie zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe voneinander ab. Verantwortungsvollere Positionen (breite Assistenzfunktionen) können bereits bei Berufseinstieg gut dotiert sein. Die endgültige Höhe des individuellen Einstiegsgehaltes hängt, vor allem im privatwirtschaftlichen Bereich, von der Erfahrung, den Zusatzqualifikationen und dem Verhandlungsgeschick ab.

Aufgrund der größeren Konkurrenz gerade um interessante Positionen und Beschäftigungsbereiche wäre es bedenkenswert einen interessanten Job auch dann anzunehmen, wenn das gebotene Einstiegsgehalt nicht den Idealvorstellungen entspricht.

Im öffentlichen Dienst orientiert sich das Einstiegsgehalt von AkademikerInnen am jeweils gültigen Besoldungsschema.

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich, allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ⁴⁵
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 ⁴⁶
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

44 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien 2003.

45 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

46 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Funktion/Stellung im Beruf – Angestelltes	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁴⁷ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der **Privatwirtschaft** liegt nach Angaben der Betriebe zu:⁴⁸

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:⁴⁹

4% bis	500 Euro
17% zwischen	501 und 1.000 Euro
46% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
33% zwischen	1.501 und 2.000 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:

47 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

48 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen.

49 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

- 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), Kleinunternehmen;
- 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.

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Der Abschluss eines betriebswirtschaftlichen 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. Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horizontenerweiterung 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 orien-

tierten Anbietern möglich. Zur Wahl stehen diverse persönlichkeitsbildende und fachspezifische Schulungen sowie Fremdsprachen.⁵⁰

Für Betriebswirtinnen/-wirte geeignet sind weiters diverse Universitäts- bzw. Post-Graduate Lehrgänge in den Wissensgebieten Internationalisierung, Europäische Integration, Export, Internationales Management, Management im Non-Profit-Bereich und im Gesundheitswesen, in der Projektentwicklung und im Projektmanagement, Beratung und Supervision, Training und Teamentwicklung sowie in Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit. Als Anbieter treten die Universitäten sowie diverse Zentren, Akademien und Institute auf.⁵¹

An einer wissenschaftlichen Karriere interessierte Betriebswirtinnen/-wirte sollten das Doktorat in Angriff nehmen oder sich über das Ausbildungsangebot des IHS (Institut für Höhere Studien, Wien, Details im Abschnitt über Volkswirtschaftslehre) informieren. Eine besonders karriererelevante Alternative ist ein post-graduales (nach-universitäres) Studium in Österreich oder im Ausland, etwa die Absolvierung einer MBA-Schule (Master of Business Administration). Das Angebot an österreichischen MBA-Schulen ist gewachsen und erreicht zunehmend internationale Standards. Erwähnenswert sind zum Beispiel das International MBA der WU-Wien, das MBA Krems, das LIMAK-Exekutive MBA (Linz), die Webster University (Wien), das IMADDEC-Executive MBA (Wien). Außerhalb Österreichs gehören die Harvard Business School (USA), MIT Sloan School of Management (Cambridge, USA), Insead Fontainebleau (F), London Business School oder die Hochschule St. Gallen (CH) zu den anerkanntesten Eliteschmieden. Ein MBA-Titel ist vor allem für eine internationale Karriere eine gern gesehene Zusatzqualifikation.

Eine weitere Möglichkeit für Studierende an der WU-Wien ist die Erweiterung des Studiums nach dem EU-Standard mit dem Studienprogramm »CEMS« (Centrum of European Management Schools) – eine Vereinigung von europäischen Wirtschaftsuniversitäten, deren Ziel eine einheitliche Ausbildung auf dem Gebiet der Wirtschaftswissenschaften ist. Dieses stark erweiterte Ausbildungsprogramm schließt mit dem Titel »Master of European Management« ab. 17 Europäische Wirtschaftsuniversitäten sind CEMS-Mitglieder, darunter Budapest, Kopenhagen, Barcelona, Köln, St. Gallen, die HEC Paris und Prag.

Ein selbständiger Beruf in der Steuerberatung, im Wirtschaftstreuhandwesen und in der Unternehmens- und Vermögensberatung ist nur nach Erteilung der Gewerbeberechtigung möglich bzw. nach Ablegung einer institutionalisierten Prüfung bei den Kammerorganisationen. In der Wirtschafts- und Unternehmensberatung ist darüber hinaus durch die ständigen gesetzlichen und steuerlichen Veränderungen regelmäßige Weiterbildung nötig. Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder (www.kwt.or.at) fördert die berufliche Weiterbildung ihrer Mitglieder und unterstützt mit aktuellen fachlichen Informationen. Die Weiterbildungsakademie der Kammer der Wirtschaftstreuhänder bietet zahlrei-

⁵⁰ Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS www.ams.or.at/neu/1761.htm

⁵¹ Für detailliertere Informationen zu Universitätslehrgängen siehe die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur www.bmbwk.gv.at

che Ausbildungskurse, Weiterbildungsseminare und Lehrgänge an (vgl. www.wt-akademie.at). Darüber hinaus wird beispielsweise auch der Universitätslehrgang für Internationales Steuerrecht (Aufbaustudium) angeboten.

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Die Berufsbezeichnungen richten sich nach der Art des absolvierten Studiums (BetriebswirtIn, HandelswirtIn, WirtschaftswissenschaftlerIn), nach der hierarchischen Position in einer Organisation (Wirtschafts- und Verwaltungsführungskraft, Gruppen-, AbteilungsleiterIn) oder nach der funktionalen bzw. branchenmäßigen Eingliederung (Bankfachkraft, SachbearbeiterIn, (Fach-)ReferentIn, ControllerIn, PersonalreferentIn). In der Wirtschaftsberatung kommen einerseits die gewerblich geschützten Berufsbezeichnungen in Frage (SteuerberaterIn, WirtschaftsprüferIn, UnternehmensberaterIn, VermögensberaterIn), andererseits ist eine Berufsbezeichnung je nach Beratungssegment möglich (EDV-BeraterIn, SystemberaterIn, PR-BeraterIn, OrganisationsentwicklerIn, PersonalberaterIn etc.).

Die Interessen von berufstätigen BetriebswirtInnen werden durch diverse Organisationen vertreten. Für unselbständig erwerbstätige Betriebswirtinnen/-wirte besteht Pflichtmitgliedschaft in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (in jedem Bundesland; www.arbeiterkammer.at). Die Mitgliedschaft im Österreichischen Gewerkschaftsbund (Zentrale in Wien, Außenstellen in den Bundesländern; www.oegb.at) bzw. in einer der angehörigen Gewerkschaften (alle in Wien und in den Bundesländern) wie etwa in der Gewerkschaft der Privatangestellten (Wien; www.gpa.at), der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (www.goed.at) oder in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (www.gdg.at), ist freiwillig.

Selbständig Erwerbstätige sind in der jeweiligen Abteilung der Wirtschaftskammer (www.portal.wko.at) Pflichtmitglied (UnternehmensberaterInnen in der Fachgruppe Unternehmensberatung und Datenverarbeitung, Wirtschaftskammer Wien; SteuerberaterInnen und WirtschaftstreuhandInnen in der Kammer der Wirtschaftstreuhand, Wien).

Zu den freien Vereinigungen zählen zum Beispiel die Vereinigung Österreichischer Wirtschaftstreuhand (Wien; www.vwt.at), der Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (Wien, überregionale Landesgruppen), die Vereinigung österreichischer Unternehmensberater (VÖB), das Wirtschaftsforum der Führungskräfte (Bundesgeschäftsstelle in Wien, Landesgruppen in den Bundesländern), das Österreichische Controller Institut (ÖCI; www.oeci.at) in Wien sowie die Österreichische Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (ÖVG; www.oevg.at).

An den jeweiligen Universitäten gibt es Studierenden- und AbsolventInnenvereinigungen (z.B. die Österreichische Hochschülerschaft (www.oeh.ac.at), die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.at), die AbsolventInnenvereinigung der WU-Wien Alumni).

Internationale Betriebswirtschaft, Internationale Wirtschaftswissenschaften

1 Aufgabengebiete

Die Betriebswirtschaft sei grundsätzlich international, so meinen manche, daher gebe es eigentlich keine »internationale« Betriebswirtschaft. Nach einer anderen Auffassung, die sich vor allem in den letzten Jahren durchgesetzt hat, ist die internationale Betriebswirtschaft eine eigene fachspezifische Disziplin, in der internationale Unterschiede herausgearbeitet und untersucht werden.

Durch die zunehmende wirtschaftliche Internationalisierung und weltweite Vernetzung sind neue Beschäftigungsfelder für SpezialistInnen entstanden, die betriebliche Problemstellungen auch aus einer internationalen Perspektive betrachten können.

Internationale Betriebswirtschaft

Das Studium der internationalen Betriebswirtschaft an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien beschäftigt sich mit allgemeinen und speziellen Aspekten grenzüberschreitender Unternehmensaktivitäten. Sowohl die betriebswirtschaftlichen als auch die angrenzenden Fächer sind international ausgerichtet, wie etwa Internationales Management (Internationales Finanzmanagement und Marketing, Internationale Unternehmensrechnung und Unternehmensführung), Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Internationales Privatrecht sowie Europarecht. AbsolventInnen sollten zum Beispiel wissen, wie eine US-amerikanische Bilanz aussieht und erstellt wird. Bereits vor Studienabschluss haben die meisten AbsolventInnen Auslandserfahrung gesammelt und verfügen im allgemeinen über ausgezeichnete Kenntnisse in zwei Fremdsprachen.

Internationale Betriebswirtinnen/-wirte sind sehr flexibel in ihrer Berufswahl, da für sie einerseits eine betriebswirtschaftliche Tätigkeit in Frage kommt (z.B. Controlling, Marketing), sie aber darüber hinaus durch ihre inhaltlich internationale Ausrichtung und Mobilität für eine Karriere in international und multinational agierenden Unternehmen im In- und Ausland und bei internationalen Organisationen eher prädestiniert sind.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die AbsolventInnen international ausgerichteter Wirtschaftsstudien sind besonders gut für eine Tätigkeit im internationalen Management bzw. im Rahmen der internationalen Wirtschaftsbeziehungen ausgebildet. Einer derartigen Karriere stehen innerhalb der Europäischen Union keine formalen Hindernisse mehr im Weg, denn für alle EU-BürgerInnen gilt innerhalb der EU eine allgemeine und wesentlich erleichterte Niederlassungs- und Berufsausübungsfreiheit. Darüber hinaus werden Diplome, Zeugnisse und Studien vermehrt

gegenseitig anerkannt und gelten teilweise ohne Nostrifizierungsverfahren als Befähigungsnachweis. Die Mobilität der Ausbildung und Forschung wird u.a. durch EU-Förderschwerpunkte (SOCRATES, FREE-MOVER, LEONARDO), Masterprogramme (European Master of Business Science EMBS, Alliance of Management Schools in European Capitals AMSEC) und Sommer-Hochschulen (z.B. an osteuropäischen Universitäten) gefördert, welche auch österreichischen Studierenden zugänglich sind. Zunehmend knüpfen WirtschaftsakademikerInnen in internationalen Praktika, wie sie beispielsweise über die Studentenorganisation AIESEC, von der Wirtschaftskammer, internationalen Konzernen und Banken angeboten werden, erste Kontakte für ihr Berufsleben und lernen, anderen Kulturkreisen offen gegenüber zu stehen.

Die Möglichkeiten zu einer internationalen Karriere sind daher vielfältig. Neben einer Tätigkeit in den österreichischen Auslandsvertretungen des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten und der Wirtschaftskammer Österreichs, bei internationalen Interessenvertretungen, Parteien oder Gewerkschaften (Verwaltung, Lobbying und Öffentlichkeitsarbeit) können sich ÖsterreicherInnen bei internationalen Organisationen (UNO, EU usw.) bewerben.

Je qualifizierter die Jobs, um so höher sind allerdings die Anforderungen. Von BewerberInnen der Besoldungsgruppe A etwa werden der Abschluss eines Universitätsstudiums, die Kenntnis zweier Amtssprachen der EU sowie teilweise einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt. Eine Einstellung bei den Organen der EU ist erst nach erfolgreicher Absolvierung eines mehrstufigen Aufnahmeverfahrens möglich. Die vielfältigen Tätigkeitsbereiche (z.B. Koordination von Dienststellen, Entwicklung der Gemeinschaftspolitik, Ausarbeitung und Durchführung neuer Rechtsvorschriften) und die guten Verdienstaussichten machen EU-Jobs sehr begehrenswert. Nur für überdurchschnittlich qualifizierte BewerberInnen bestehen allerdings reelle Chancen.

Mögliche Einsatzgebiete ergeben sich in den Auslandsbüros großer österreichischer Unternehmen (Banken, Versicherungen, Medien) sowie in ausländischen Produktions- und Vertriebsniederlassungen mittlerer und größerer österreichischer Unternehmen (in Ländern der EU, in Osteuropa, etc.). In Frage kommen weiters österreichische Klein- und Mittelbetriebe, die eine große Exportrate aufweisen oder mit anderen Betrieben international zusammenarbeiten.

Internationales Know-how ist darüber hinaus bei multinationalen Handels-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen gefragt (z.B. Marken- und Konsumartikelherstellung und -vertrieb, erdölverarbeitende Industrie, internationale Wirtschafts- und Unternehmensberatung). Mögliche Einsatzbereiche eröffnen sich zum Beispiel im Finanz- und Rechnungswesen, im Controlling, in der Logistik sowie im Marketing.

Die Möglichkeiten bei multinationalen Unternehmen aus Industrie und Handel sind derzeit eher rückläufig, da diese Unternehmen aufgrund des verstärkten internationalen Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks die innerbetrieblichen Organisationsstrukturen flacher und effizienter gestalten. Ein weiterer Trend ist das Auslagern (Outsourcing) von Pro-

duktionsbereichen in Länder mit anderen rechtlichen und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (z.B. geringere Umweltstandards, niedrigeres Lohnniveau), etwa nach Osteuropa und Südostasien.

Hilfestellung bei der Suche nach internationalen Jobs und Praktika bieten z.B. die Organisation von WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.at) oder die Euro-Job-Info⁵². Im Rahmen des European Employment Service (EURES) kooperieren alle Arbeitsämter der EU-Mitgliedsländer⁵³. Aufgabe des EURES ist die Informationsbereitstellung und Beratung mit Hilfe einer Online-Datenbank.

3 Beschäftigungssituation

Die ersten AbsolventInnengenerationen der Studienrichtung Internationale Betriebswirtschaft haben einen erfolgreichen Einstieg auf dem Arbeitsmarkt hinter sich. Es zeigt sich, dass mit der verstärkten Internationalisierung der Studien (durch die Möglichkeit für Auslandsstudien und -praktika sowie durch eine intensive Sprachausbildung) den Anforderungsprofilen des Arbeitsmarktes entsprochen wird. Hierdurch werden ihren AbsolventInnen besonders gute Aussichten und Kontakte eröffnet; dennoch ist eine gewisse Konkurrenz zu anderen Studienrichtungen gegeben, in denen man sich auf internationale Fragestellungen spezialisieren kann (z.B. Wirtschaftswissenschaft). Die besten Chancen auf eine internationale Tätigkeit eröffnen sich derzeit für ControllerInnen und für FinanzmarktexpertInnen. Ein Teil der AbsolventInnen erhält schon während des Studiums oder kurz danach eine Stelle in international agierenden Institutionen und Unternehmen. Einige AbsolventInnen der IBWL haben etwa bereits eine Karriere bei Großunternehmen und internationalen Organisationen begonnen.

Die fachliche Qualifikation und die Sprachkenntnisse der AbsolventInnen der internationalen Wirtschaftsstudien genießen auch international einen ausgezeichneten Ruf und man weiß deren Flexibilität und Weltoffenheit zu schätzen. Das »I« (International) vor der Studienbezeichnung steht für ein mitentscheidendes Kriterium für die Personalauswahl der nächsten Jahre.

4 Berufsanforderungen

Das Anforderungsprofil für internationale Jobs ist im allgemeinen besonders hoch. Neben ausgezeichneten fachlichen Qualifikationen und der perfekten Beherrschung von Englisch und einer zweiten (EU-) Sprache sind vor allem bei multinationalen Unternehmen und Banken eine möglichst kurze Studiendauer, ein guter Notendurchschnitt und

⁵² Adressen im Anhang.

⁵³ Siehe dazu auch die Homepage des AMS (www.ams.or.at) im Menüpunkt Service für Arbeitssuchende/Europaweite Jobsuche.

ein Auslandsstudium oder -praktikum eine Ausgangsbasis für einen entsprechenden Karrierestart.

Die Persönlichkeit ist für internationale Positionen besonders wichtig. AbsolventInnen mit Auslandserfahrung haben diesbezüglich einen Vorteil. Denn durch die Erfahrung mit unterschiedlichen Kulturen, Kommunikationsstilen und akademischen Gepflogenheiten werden die persönliche Weiterentwicklung, Weltoffenheit und Flexibilität gefördert.

Die Anforderungen im Beruf sind ebenfalls hoch. Zu den Grundvoraussetzungen zählen Teamfähigkeit und eine gewisse Menschenkenntnis. Unerlässlich sind weiters Stressbeständigkeit und Belastbarkeit. Gerade in internationalen Jobs muss man komplexe Situationen analysieren, verstehen und richtig einschätzen können und viel Verantwortungsbewusstsein mitbringen. Neben dem Wissen über Zusammenhänge innerhalb eines Betriebes und in der internationalen Wirtschaft ist betriebswirtschaftliches Detailwissen gefragt, wie etwa über Standards in der internationalen Kostenrechnung. AbsolventInnen müssen sich in der Praxis schnell in neue Aufgabengebiete einarbeiten sowie in der Lage sein, rasch Informationen zu beschaffen, auszuwerten und weiterzuleiten.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Der Arbeitsmarkteinstieg der ersten AbsolventInnen ist bisher ohne große Verzögerungen verlaufen. Wichtig ist, sich rechtzeitig, also bereits vor Beendigung des Studiums, um Kontakte und einschlägige internationale Praktika zu bemühen, auch wenn diese im Studium nicht verpflichtend sind. Die Möglichkeit eines Auslandssemesters oder -jahres wird durch einen großen Teil der Studierenden genützt, der Vorteil ist, dass man sein Studium besser plant, dem eigenen Studium kritischer gegenüber steht und im Ausland völlig neue Spielregeln und Abläufe kennenlernt.

Viele AbsolventInnen finden ihre erste Anstellung über ein früheres Praktikum oder über ähnliche Kontakte. In multinationalen Unternehmen ist die Blindbewerbung meist eine gute Strategie. Grundsätzlich gilt, dass die Berufsfindung leichter ist, wenn man ziemlich genaue Vorstellungen vom gewünschten Beruf und der späteren Karriere hat. Ein deutliches Profil erleichtert nicht nur die Auswahl der geeigneten Funktionen, sondern wirkt auch im Bewerbungsverlauf überzeugender.

In der beruflichen Einstiegsphase ist die Belastung meist hoch, da man sich in eine neue Funktion erst einarbeiten muss. Die fachliche Einarbeitung wird je nach Unternehmensphilosophie durch Einschulungskurse, Trainee-Programme oder durch eine Begleitperson unterstützt. In vielen Unternehmen muss man sich das erforderliche Praxiswissen durch »training on the job«, also im Laufe der Tätigkeit, aneignen.

Die berufliche Weiterentwicklung nach Studienabschluss hängt von vielen Faktoren ab und verläuft je nach Branche, dem Funktionsbereich und individuellen Neigungen und Eignungen in verschiedene Richtungen. Der klassischen Vorstellung einer Karriere ent-

spricht der Wechsel in eine Führungs- oder Managerposition. Vor allem in großen, multinationalen Unternehmen nimmt allerdings – durch die flacher werdenden Hierarchien – die Chance auf einen vorprogrammierten Aufstieg ab. Die internationalen Karrieren der Zukunft werden zunehmend durch den Wechsel zwischen Betrieben, Aufgabenbereichen und Ländern gekennzeichnet sein und große Kreativität, Flexibilität und Mobilität erfordern. AbsolventInnen der internationalen Betriebswirtschaft sowie der Wirtschaftswissenschaften mit internationaler Ausrichtung sind auf einen derartigen Lebenslauf sicherlich gut vorbereitet.

6 Einkommensverhältnisse

Das Einstiegsgehalt von AbsolventInnen der internationalen Studienrichtungen unterscheidet sich kaum von dem der betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen. Entscheidenden Einfluss auf das Gehalt haben die Branche, der Funktionsbereich und das individuelle Verhandlungsgeschick.

Im **öffentlichen Dienst** verdient AkademikerInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁵⁴ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002 ⁵⁵
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001 ⁵⁶
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

54 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

55 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

56 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Funktion/Stellung im Beruf – Angestelltes	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁵⁷ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der **Privatwirtschaft** liegt nach Angaben der Betriebe zu⁵⁸:

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:⁵⁹

4% bis	500 Euro
17% zwischen	501 und 1.000 Euro
46% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
33% zwischen	1.501 und 2.000 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:

57 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f.

58 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen.

59 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

- 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), Kleinunternehmen;
- 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;
- div. 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.

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Einerseits erfordert die alltägliche Berufsausübung permanentes Mitlernen (»on the job«); man muss sich laufend in neue Aufgabenbereiche einarbeiten. Andererseits ist es in Zeiten stark wachsender und sich verändernder Anforderungen empfehlenswert, sich auch in anderer Weise laufend weiterzubilden. Neben der Lektüre der einschlägigen Wirtschaftszeitschriften ist der Besuch von Kursen (Managementkurse, Fremdsprachen) zu befürworten.⁶⁰ Für wissenschaftlich Interessierte ist der Erwerb des Doktorates anzuraten, wenn möglich sogar an einer ausländischen Universität.

Ein möglicher Weg zu einer internationalen Karriere kann der Abschluss eines Post-Graduate-Studiums⁶¹ sein. AbsolventInnen dieser Studien sollen auf die europäische Berufsrealität vorbereitet sein und können mit überdurchschnittlichen Einstiegsgehältern rechnen. Internationale Konzerne rekrutieren ihren Führungsnachwuchs zunehmend aus den AbgängerInnen der postuniversitären Ausbildungswege.⁶² Beispiele für solche

60 Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm).

61 Siehe auch den Abschnitt über Betriebswirtschaft, Kapitel 7: Weiterbildungsmöglichkeiten.

62 Für detailliertere Informationen zu Universitätslehrgängen siehe die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, www.bmbwk.gv.at

Weiterbildungsangebote an österreichischen Universitäten sind das Aufbaustudium Internationale Betriebswirtschaft, der International Master of Law and Economics (International MLA), das Programme for International Managers in Europe (PRIME), das Aufbaustudium International Management sowie zahlreiche exportorientierte Universitätslehrgänge und Masterstudiengänge. In Zunehmendem Maße werden auch Ausbildungsgänge mit regionalen Schwerpunkten (EU-Raum, Osteuropa, Ostasien, Südamerika) angeboten.

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Die Berufsbezeichnungen in internationalen Jobs richten sich nach der Art des absolvierten Studiums (WirtschaftswissenschaftlerIn), nach der hierarchischen Position in einer Organisation (ReferentIn, SachbearbeiterIn, Gruppen-, AbteilungsleiterIn, NiederlassungsleiterIn) oder nach der funktionalen bzw. branchenmäßigen Eingliederung (FinanzanalystIn, ReferentIn für internationale Wirtschaftsfragen, ExportsachbearbeiterIn, ControllerIn)

Für unselbständig erwerbstätige AbsolventInnen besteht Pflichtmitgliedschaft in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (in jedem Bundesland; www.arbeiterkammer.at). Die Mitgliedschaft im Österreichischen Gewerkschaftsbund (Zentrale in Wien, Außenstellen in den Bundesländern; www.oegb.at) bzw. in einer der angehörigen Gewerkschaften (alle in Wien und in den Bundesländern) ist freiwillig.

Selbständig Erwerbstätige sind in der jeweiligen Abteilung der Wirtschaftskammer (www.portal.wko.at) Pflichtmitglied.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl freier Vereinigungen, zum Beispiel den Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (Wien, überregionale Landesgruppen) und das Wirtschaftsforum der Führungskräfte (Bundesgeschäftsstelle in Wien, Landesgruppen in den Bundesländern).

An den jeweiligen Universitäten gibt es Studenten- und AbsolventInnenvereinigungen wie z.B. die Österreichische HochschülerInnenschaft (www.oeh.ac.at), die Internationale Vereinigung der WirtschaftsstudentInnen AIESEC (www.aiesec.at), die AbsolventInnenvereinigung der WU-Wien Alumni (www.alumni.at).

Volkswirtschaft

1 Aufgabengebiete

Die Volkswirtschaftslehre untersucht die Wechselwirkungen, die aus dem wirtschaftlichen Handeln von Personen, privaten Haushalten, Unternehmen, dem Staat und übernationalen Wirtschaftsräumen entstehen. Auf der Basis dieser Daten versuchen Volkswirtinnen/-wirte der politischen Entscheidungsfindung geeignete Instrumente zur Steuerung wirtschaftlicher Prozesse zur Verfügung zu stellen.

Teilgebiete der Volkswirtschaftslehre sind die Volkswirtschaftstheorie, die Finanzwissenschaft und die Volkswirtschaftspolitik. Diese Bereiche beschäftigen sich unter anderem mit der Gestaltung der Einnahmen und Ausgaben des Staates, mit den Auswirkungen von Steuern auf Bevölkerung und Wirtschaft, den Gründen für Inflation und Arbeitslosigkeit, der Staatsverschuldung, der Währungspolitik, den wirtschaftspolitischen Maßnahmen für die Lösung von Umweltproblemen, der sozialen Sicherheit und konjunkturellen Entwicklungen. Die Volkswirtschaftslehre umfasst darüber hinaus betriebswirtschaftliche, juristische, politikwissenschaftliche und soziologische Aspekte. Ihre wichtigsten Hilfswissenschaften sind die Mathematik und die Statistik.

Während sich die Betriebswirtschaftslehre auf betriebliche Einsatzgebiete konzentriert, bildet die Volkswirtschaftslehre für Tätigkeiten in der Politik und Öffentlichen Verwaltung, in Instituten der Wissenschaft und Forschung, in Interessenvertretungen, Vereinen, internationalen Institutionen und Organisationen sowie größeren Betrieben aus. Dabei steht nicht die betriebliche Sicht, sondern immer die gesamtwirtschaftliche Fragestellung im Vordergrund. Dementsprechend liegen die Hauptaufgaben von VolkswirtInnen in der Beurteilung, Untersuchung und Vorhersage gesamtwirtschaftlicher Prozesse.

Im Unterschied zu anderen Wirtschaftsstudien (wie Betriebswirtschaft, Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftspädagogik), in denen die berufsbezogene Anwendung des gelernten Wissens stärker betont wird, konzentriert sich das Studium der Volkswirtschaftslehre auf die wissenschaftlich-formalen Grundlagen. Volkswirtinnen/-wirte erhalten keine Ausbildung für ein eng umgrenztes fachliches Einsatzgebiet, sondern eine breite theoretische und methodische wirtschaftswissenschaftliche Basis, die sie zur Modellbildung und zur Durchführung von Modellanalysen befähigt.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die wichtigsten Arbeitsfelder für Volkswirtinnen/-wirte finden sich an Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, im öffentlichen Sektor (Ministerien,

Bundeskanzleramt, Landesregierungen) sowie in den volkswirtschaftlichen Abteilungen von Interessenvertretungen, Kammern, Banken und Versicherungen.

Viele AbsolventInnen gehen – bei entsprechender Qualifikation – in klassisch betriebswirtschaftliche Beschäftigungsbereiche in der Wirtschaft. Die im Abschnitt über Betriebswirtschaftslehre vorgestellten Berufsbilder besitzen daher auch für Volkswirtinnen/-wirte ihre Gültigkeit.

Ein kleiner Teil der Volkswirtinnen/-wirte schließlich ist als Steuer-, Wirtschafts- oder UnternehmensberaterIn tätig. Andere, mitunter auch StudienabbrecherInnen, arbeiten im Journalismus (Politik, Wirtschaft).

Volkswirtinnen/-wirte in der Finanzwirtschaft

Typische Berufe von VolkswirtInnen sind jene in volkswirtschaftlichen Stabsstellen, also Stellen, die direkt der Geschäftsleitung angeschlossen und nicht innerhalb der betrieblichen Hierarchie eingegliedert sind. Neben wirtschaftspolitischen Prognosen, Länderanalysen und Ländervergleichen übernehmen Volkswirtinnen/-wirte hier vor allem Aufgaben der betrieblichen Information. Diese traditionellen Aufgaben für Volkswirtinnen/-wirte gehen jedoch immer mehr zurück, weil viele Stabsabteilungen abgebaut werden.

Derzeit kommt es zur Verlagerung des bisherigen Tätigkeitsprofils von VolkswirtInnen auf andere Gebiete, beispielsweise in Richtung der Finanzdienstleistungen. Hierzu zählt die gehobene Vermögensberatung bei Banken, Versicherungen und Privatanbietern sowie als selbständige/r konzessionierte/r VermögensberaterIn. Volkswirtinnen/-wirte mit logisch-mathematischem Denkvermögen können in der Finanzmarkt- und Wertpapieranalyse (in Banken) und in der Risikoanalyse (in Banken und Versicherungen) eingesetzt werden.

In der Nationalbank werden Volkswirtinnen/-wirte für Konjunkturbeobachtungen und Finanzmarktanalysen herangezogen. Sie verfassen wissenschaftliche Arbeiten (z.B. währungstheoretischer Natur), die im Zusammenhang mit praktischen Fragen (Währungsunion) stehen, und nehmen außerdem die internationale Vertretung der Nationalbank wahr.

Über diese volkswirtschaftlichen Abteilungen hinaus arbeitet ein Großteil der Volkswirtinnen/-wirte in betriebswirtschaftlichen Einsatzbereichen, z.B. in Kreditabteilungen, im Controlling, in der Personalwirtschaft oder im Marketing.

Volkswirtinnen/-wirte im öffentlichen Dienst, in Kammern und Interessenvertretungen

Volkswirtinnen/-wirte haben in öffentlichen Stellen, wie zum Beispiel in Ministerien, den Landesregierungen und dem Bundeskanzleramt, zahlreiche Positionen inne. Der Berufseinstieg in den öffentlichen Dienst ist derzeit jedoch durch Stellenreduktion eingeschränkt. Allen ist die Verwaltung wirtschaftspolitischer Themenbereiche gemeinsam

(Wirtschaftspolitik, Handelspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Budgetpolitik, Sozialpolitik, Umweltpolitik). Ihnen obliegt die Beratung und Information von EntscheidungsträgerInnen, indem sie Strukturanalysen, Wirtschaftsberichte sowie Entwicklungsprognosen erstellen und so die Grundlagen für die wirtschaftspolitische Planung und Entscheidungsfindung erarbeiten.

In Kammern und Interessenvertretungen werden Volkswirtinnen/-wirte mit den unterschiedlichsten Tätigkeiten betraut. Neben volkswirtschaftlichen bzw. wirtschaftspolitischen ReferentInnentätigkeiten (u.a. Arbeitsmarktpolitik, publizistische Arbeit, Gesetzesbegutachtungen) erfüllen sie Aufgaben in der Öffentlichkeitsarbeit und im Lobbying (aktive Interessenvertretung, Beeinflussung von Entscheidungsträgern).

Volkswirtinnen/-wirte mit statistischen Kenntnissen arbeiten in den statistischen Abteilungen der Kammern und Interessenvertretungen, wo sie auch für die Organisation von Wirtschaftsdatenbanken herangezogen werden, sowie in der Abteilung für volkswirtschaftliche Gesamtrechnung in der Statistik Austria.

Volkswirtinnen/-wirte in Forschung und Lehre

Volkswirtinnen/-wirte sind als ForscherInnen an Universitäten, universitätsnahen und außeruniversitären Instituten auf den Gebieten der Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialforschung tätig. Für einige wenige VolkswirtInnen ist eine wissenschaftliche Karriere an der Universität als AssistentIn oder Lehrbeauftragte/r möglich. Volkswirtinnen/-wirte, die in Wirtschaftsforschungsinstituten arbeiten, sind an der Gestaltung von Studien beteiligt, sie beobachten und untersuchen Konjunktorentwicklungen und betreuen bestimmte Fach- und Forschungsgebiete, in denen sie Dokumentations- und Publikationsaufgaben übernehmen.

Als Lehrende arbeiten Volkswirtinnen/-wirte an Universitäten und im Bereich der Erwachsenenbildung bei Bildungs- und Managementinstituten.

Internationale Perspektiven für Volkswirtinnen/-wirte

Die Institutionen der Europäischen Union, unter ihnen die EU-Kommissionen und der Europäische Währungsfonds, sind potentielle Arbeitgeber für eine große Zahl gut ausgebildeter Volkswirtinnen/-wirte. Daneben eröffnen sich für viele Volkswirtinnen/-wirte Möglichkeiten im Lobbying und in der Repräsentation von Organisationen, Kammern und Interessenvertretungen.

Über den EU-Raum hinausgehende Möglichkeiten gibt es bei den Diplomatischen Auslandsvertretungen Österreichs und bei den Außenhandelsstellen der Bundeswirtschaftskammer.

Daneben bestehen für Volkswirtinnen/-wirte auf internationaler Ebene prinzipiell die gleichen Karriereperspektiven wie für andere WirtschaftswissenschaftlerInnen (siehe Kapitel über Betriebswirtschaft).

Neue Aufgabengebiete für Volkswirtinnen/-wirte

Die zukünftigen Einsatzgebiete für AbsolventInnen der Volkswirtschaft werden sich verstärkt auf betriebswirtschaftliche Funktionen ausrichten.

Weitere Möglichkeiten gibt es vor allem im Rahmen von EU-Projekten verschiedenster öffentlicher und privater Institutionen und Unternehmen. Die Beratung und Expertisenerstellung in EU-Fragen, etwa im Bereich der Förderungsmöglichkeiten, könnte dem Bedarf an VolkswirtschaftlerInnen in den nächsten Jahren neue Impulse geben.

Nach Themenbereichen aufgegliedert dürften gute Chancen in der Gesundheitsökonomie (z.B. Kostensenkung in den Sozialversicherungen), der Umweltpolitik und im Bildungsbereich (Forschung, Planung, Management) gegeben sein. In Finanzdienstleistungsunternehmen wird auch in Zukunft Nachfrage nach VolkswirtInnen bestehen. Volkswirtschaftliche Aufgabengebiete gibt es hier in der Beobachtung von Ländern und in der Bewertung von großen Unternehmen, etwa um länderspezifische Risiken abzuschätzen, im Investmentbanking und bei Unternehmenstransaktionen (wie z.B. Verkäufe, Übernahmen, Zusammenlegungen und Sanierungen).

3 Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation für Volkswirtinnen/-wirte hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Der Bedarf an Personal mit klassisch volkswirtschaftlichen Aufgaben stagniert, der Arbeitsmarkt ist in diesem Bereich relativ gesättigt.

Aufgrund zahlreicher Veränderungen (Einsparung bei volkswirtschaftlichen Abteilungen in Banken, Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst) verschieben sich die beruflichen Einsatzfelder von AbsolventInnen. Die Übergänge zwischen volks- und betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten sind fließender und gegenüber vergangenen Jahren nicht mehr so scharf voneinander abgegrenzt. Dementsprechend richtet sich das Anforderungsprofil vieler Berufe oft an AbsolventInnen beider Studienrichtungen.

Viele Volkswirtinnen/-wirte, die keine Anstellung in den klassischen volkswirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern finden, versuchen, sich in betriebswirtschaftlichen Berufsfeldern, wie z.B. Controlling, Marketing und Personalwesen, zu etablieren.

Hier stoßen sie allerdings auf die Konkurrenz der Betriebswirtinnen/-wirte und die der AbsolventInnen der vormaligen Studienrichtung »Handelswissenschaften«, die häufig einen besseren Ruf in der Wirtschaft genießen und zumeist eine spezialisiertere betriebswirtschaftliche Ausbildung mitbringen.

Die insgesamt 4.312 AbsolventInnen (= 100%) der Volkswirtschaft fanden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):⁶³

⁶³ In die obigen Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen der Studienrichtung Volkswirtschaft tätig sind.

Tabelle: Verteilung der Volkswirtinnen/-wirte nach ISCO-Berufen

Volkswirtschaft	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	279	6,5
Produktions- und Operationsleiter	317	7,4
Sonstige Fachbereichsleiter	205	4,8
Leiter kleiner Unternehmen	197	4,6
Informatiker	61	1,4
Universitäts- und Hochschullehrer	189	4,4
Lehrer des Sekundarbereiches	96	2,2
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	54	1,3
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	698	16,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	153	3,5
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	70	1,6
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	101	2,3
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	241	5,6
Verwaltungsfachkräfte	166	3,8
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	154	3,6
Erstmals arbeitssuchend	50	1,2
Nicht-Erwerbsperson	690	16,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtl. BIQ.

Tabelle: Verteilung der Volkswirtinnen/-wirte nach Branchen (ÖNACE)

Volkswirtschaft	Anzahl	%
Bauwesen	50	1,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	232	5,4
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	115	2,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	85	2,0
Hilfs- und Nebentätigkeit für den Verkehr, Reisebüros	53	1,2
Nachrichtenübermittlung	60	1,4
Kreditwesen	454	10,5
Versicherungswesen	50	1,2
Realitätenwesen	75	1,7
Datenverarbeitung und Datenbanken	118	2,7
Forschung und Entwicklung	76	1,8
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	541	12,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	299	6,9
Unterrichtswesen	420	9,7
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	133	3,1
Interessenvertretungen, Vereine	145	3,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	95	2,2
Erstmals Arbeit suchend	50	1,2
Nicht-Erwerbsperson	690	16,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtl. BIQ.

4 Berufsanforderungen

Volkswirtinnen/-wirte sind in ihren Berufen zunehmend gefordert, verschiedene Fachbereiche (Wirtschaft, EDV, Recht) miteinander zu verknüpfen, um als Schnittstelle zwischen ExpertInnen unterschiedlichster Disziplinen zu dienen.

Fachlich benötigen Volkswirtinnen/-wirte profunde Kenntnisse in Statistik, Mathematik und angewandter Ökonometrie. Die Beherrschung der wichtigsten Softwarepakete ist notwendige Voraussetzung, um mit großen Datenmengen bei der Analyse wirtschaftlicher Abläufe umgehen zu können. Viele Unternehmen und Institutionen erwarten von VolkswirtInnen über das ökonomische Basiswissen hinaus ein gutes theoretisches Wissen im Bereich moderner volkswirtschaftlicher Anwendungsgebiete (z.B. Effizienzmessungen in Banken und Versicherungen). Ein guter Informationsstand über europäische Institutionen gehört ebenfalls zu den Anforderungen, die ArbeitgeberInnen an ihre zukünftigen MitarbeiterInnen stellen. Anders als noch vor einigen Jahren spielt dabei über das rein juristische Wissen hinaus die politisch-wirtschaftliche Dimension der europäischen Integration eine große Rolle.

Die Bedeutung des Englischen in der ökonomischen Fachliteratur sowie die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher Beziehungen macht es für Volkswirtinnen/-wirte unerlässlich, diese Sprache auf einem hohen Niveau (sowohl passiv als auch aktiv) zu beherrschen.

Gerade für Volkswirtinnen/-wirte ist betriebswirtschaftliches Zusatzwissen vorteilhaft, damit sie nach dem Studium nicht zu sehr auf die Schiene volkswirtschaftlicher Berufe festgelegt sind. Nicht nur deshalb sollten Kenntnisse in Rechnungswesen, Investition und Finanzierung bereits während des Studiums erworben werden, denn auch in den Berufen mit volkswirtschaftlichem Tätigkeitsprofil ist betriebswirtschaftliches Denken gefragt, etwa bei der Planung, Kalkulation und Abwicklung von Projekten.

Das wichtigste persönliche Erfordernis für Volkswirtinnen/-wirte ist nach wie vor die Fähigkeit des logisch-analytischen Denkens, da der Umgang mit mathematischen und statistischen Modellen einen großen Teil der Arbeit in Anspruch nimmt.

Die sozialen Kompetenzen, die Volkswirtinnen/-wirte besitzen sollten, sind Eigeninitiative, Selbständigkeit, Organisationstalent, Entscheidungskraft, Verantwortungsbewusstsein (diese Aspekte sind sowohl in der Arbeit als ProjektmitarbeiterInnen als auch in Führungspositionen von Bedeutung), die Bereitschaft, mit Gruppen umzugehen (Arbeiten im Team, Moderation von Besprechungen, Konfliktlösungsmanagement), ein hohes Maß an Flexibilität (Umlernen, schneller Einstieg in neue Fachgebiete) sowie gute sprachlich-kommunikative Fähigkeiten (Anwendung von Präsentationstechniken bei Vorträgen, Verfassen von schriftlichen Berichten). Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist diplomatisches Geschick im Umgang mit Medien, der Öffentlichkeit, PolitikerInnen und Interessenvertretungen erforderlich.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Von wenigen Führungspositionen abgesehen, existiert kein wirklich sichtbarer Arbeitsmarkt für Volkswirtinnen/-wirte in den Inseratenteilen der Zeitungen oder in Job-Vermittlungsstellen. Die Berufsfindung läuft zumeist informell über persönliche Kontakte ab. Insbesondere für volkswirtschaftliche Tätigkeiten empfiehlt es sich deshalb, schon während des Studiums Kontakte mit volkswirtschaftlichen Abteilungen herzustellen. Dies ist allerdings nicht immer einfach, da ausbildungsadäquate Arbeiten während des Studiums rar und schwerer zu bekommen sind als betriebswirtschaftliche Praktika. Eine typische Ferialpraxis für Volkswirtinnen/-wirte gibt es nicht, viele potentielle ArbeitgeberInnen für AbsolventInnen, wie die Nationalbank, bieten diese Möglichkeit nicht an.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte ist eine der wenigen Institutionen, die Studierende als PraktikantInnen aufnimmt. Am ehesten finden Volkswirtinnen/-wirte während ihres Studiums bei Banken eine Arbeit, viele ebnen sich damit den Weg zum späteren Berufseinstieg.

An den Universitäten ergeben sich für Studierende ebenfalls immer wieder Möglichkeiten, an einem wissenschaftlichen Projekt teilzunehmen.

Darüber hinaus nützen einige fortgeschrittene Studierende im Rahmen von Datenauswertungen und Forschungsarbeiten in Wirtschaftsforschungsinstituten die Gelegenheit, volkswirtschaftliche Theorie in die Praxis umzusetzen. EU-Projekte verschiedenster öffentlicher und privater Institutionen und Unternehmen werden in Zukunft ebenfalls die berufliche Mitarbeit von Volkswirtschaftsstudierenden und -absolventInnen erfordern.

Gerade für Studierende und AbsolventInnen eines eher theoretisch angelegten Studiums sind Eigeninitiative, persönliches Engagement und der Wille zur Weiterbildung für die Berufsfindung und den Berufseinstieg von besonderer Bedeutung. Flexibilität bei der Berufswahl ist gefragt: Wer zu volkswirtschaftlichen Berufen keinen Zugang findet, sollte es in betriebswirtschaftlichen Bereichen versuchen.

In Kammern und Interessenvertretungen ist nach einigen Jahren der Aufstieg in verantwortliche Positionen möglich. Die beruflichen Verläufe im universitären Bereich hängen von der Zahl der freiwerdenden Planposten ab bzw. von der erfolgreichen Promotion und Habilitation. Im öffentlichen Dienst hängt der berufliche Werdegang einerseits von den verfügbaren Planstellen, andererseits vom Dienstalder, der Dienstbeurteilung und der Ablegung der Dienstprüfungen ab. Volkswirtinnen/-wirte, die an Projekten in Forschungsinstituten mitarbeiten, können bei entsprechender Erfahrung die Leitung von Projekten und Fachbereichen übernehmen.

Die Aufstiegsmöglichkeiten für Volkswirtinnen/-wirte in Stabsstellen sind aufgrund deren Struktur als eher gering einzustufen. In anderen Abteilungen und beruflichen Einsatzbereichen sind alle beruflichen Verläufe denkbar (siehe Kapitel über Betriebswirtschaft).

6 Einkommensverhältnisse

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁶⁴ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der **Privatwirtschaft** liegt nach Angaben der Betriebe⁶⁵ 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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:⁶⁶

4% bis	500 Euro
17% zwischen	501 und 1.000 Euro
46% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
33% zwischen	1.501 und 2.000 Euro

Die hier beschriebenen Gehälter sind als Richtwerte zu verstehen, zahlreiche Faktoren wie die berufliche Erfahrung, Zusatzqualifikationen neben dem Studium, die Wirtschaftsbranche des Unternehmens sowie dessen Personalpolitik und Unternehmensphilosophie bestimmen maßgeblich die Höhe des tatsächlichen Einstiegsgehaltes. Grundsätzlich gilt, dass AbsolventInnen nicht mit allzu großen Gehaltserwartungen in die Berufswelt einsteigen sollten, wichtiger ist eher, möglichst rasch in der Berufswelt Fuß zu fassen.

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen und das gilt ebenfalls für VolkswirtInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁶⁷ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

64 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f

65 Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen

66 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung)

67 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002 ⁶⁸
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001 ⁶⁹
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Angestelltes	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Das Einkommen von freien ProjektmitarbeiterInnen in Forschungsinstituten unterliegt keinen generellen Richtlinien und ist von der beruflichen Erfahrung der MitarbeiterInnen sowie den Gepflogenheiten des jeweiligen Institutes (z.B. zeit- oder leistungsbezogene Vereinbarungen) abhängig.

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);

68 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

69 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinunternehmen;
- 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.

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Nach der Beendigung des Studiums eröffnen sich für Volkswirtinnen/-wirte – je nach Interesse – viele Möglichkeiten der Höherqualifizierung. Volkswirtinnen/-wirte, die ihr im Studium erworbenes Wissen vertiefen wollen, sollten in Österreich vor allem das Ausbildungsprogramm des IHS (Institut für Höhere Studien, in Wien) in Anspruch nehmen, das seine Schwerpunkte auf die Bereiche Ökonomie, Politik, Soziologie sowie auf mathematische Methoden und Computerverfahren legt. Während der zweijährigen Lehrgänge erwerben UniversitätsabsolventInnen jene Theorien und methodischen Kenntnisse, die sie befähigen, empirische Untersuchungen selbständig durchzuführen. Im IHS werden AbsolventInnen für Nachwuchs- und Führungspositionen der Wissenschaft, Forschung und Verwaltung vorbereitet. AbsolventInnen, die diesen Ausbildungsweg beschreiten, haben auch bessere Startpositionen in Unternehmen der Wirtschaft.

Auslandserfahrung im Rahmen eines Studiums mit anschließendem Praktikum bei einer internationalen Organisation oder einem internationalen Unternehmen gehört bereits zu den am Arbeitsmarkt geforderten Standardqualifikationen für Volkswirtinnen/-wirte. Mit einer wissenschaftlichen und beruflichen Ausbildung im Ausland signalisieren AbsolventInnen ihren zukünftigen Arbeitgebern räumliche Mobilität, Flexibilität im Denken und Offenheit gegenüber Veränderungen. Empfehlenswerte internationale (postgraduale) Ausbildungsstätten im Ausland finden sich im europäischen Raum, wie z.B. in Eng-

land (London School of Economics) und Frankreich, weiters in Amerika und Australien, das wegen seines Zuganges zum asiatisch-pazifischen Raum in seiner Bedeutung für Volkswirtinnen/-wirte immer wichtiger wird.

Die meisten universitären bzw. postgradualen Lehrgänge und Programme mit wirtschaftswissenschaftlicher Orientierung in Österreich dienen der Vertiefung in betriebswirtschaftliche, internationale (europäische), juristische und sozialwissenschaftliche Themenstellungen.⁷⁰

Neben der Weiterbildung können diese Lehrgänge für viele Volkswirtinnen/-wirte auch die Funktion einer beruflichen Umqualifizierung haben.

Die in Österreich angebotenen MBA-Programme genießen in der Wirtschaft einen besonders guten Ruf und vermitteln Zusatzausbildungen im Management, die VolkswirtInnen den Einstieg in Führungspositionen ermöglichen. AbsolventInnen, die primär in volkswirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen eine Beschäftigung anstreben, empfiehlt sich – abgesehen vom IHS – der Besuch von internationalen und juristischen Lehrgängen und Programmen sowie der Diplomatischen Akademie in Wien.

Volkswirtinnen/-wirte im öffentlichen Dienst können sich im Rahmen der Verwaltungsakademien des Bundes und der Länder weiterbilden, an denen Seminare zu den Themen Recht, Ökonomie, EDV, Kommunikation, Persönlichkeitsentfaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Europäische Union, Fremdsprachen sowie Führung und Organisation abgehalten werden.

Darüber hinaus besteht für Volkswirtinnen/-wirte neben Formen der institutionalisierten Weiterbildung (Absolvierung der Prüfung zum »Steuerberater« /zur »Steuerberaterin«⁷¹ bzw. zum »Wirtschaftsprüfer und Steuerberater« /zur »Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin«⁷²) die Möglichkeit, bei Bildungs- und Managementinstituten aus einem vielfältigen Angebot aus Sprachen, EDV, Statistik, (Europa-)Recht, Mathematik, Managementtechniken, Persönlichkeitsbildung und Projektarbeit zu wählen.⁷³

70 Für detailliertere Informationen zu Universitätslehrgängen siehe die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur www.bmbwk.gv.at.

71 Um zur Steuerberatungsprüfung zugelassen zu werden, ist eine Anmeldung als BerufsanwärterIn bei der Kammer der Wirtschaftstreuhänder (für Wien, Niederösterreich und das Burgenland in Wien, für die restlichen Bundesländer in den jeweiligen Landesstellen) sowie eine mindestens dreijährige Praxis als RevisionsassistentIn erforderlich.

72 Nach dreijähriger Praxis als SteuerberaterIn ist die Fachprüfung zum Wirtschaftsprüfer/zur Wirtschaftsprüferin möglich. Zentrale Prüfungsinstanz ist die Kammer der Wirtschaftstreuhänder in Wien.

73 Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm).

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Berufsbezeichnungen für Volkswirtinnen/-wirte sind von der jeweiligen Funktion (Tätigkeit), Organisation (Arbeitsplatz) und hierarchischen Position am Arbeitsplatz abhängig. Etwa ein Viertel aller Berufstätigen mit Abschluss eines volkswirtschaftlichen Studiums arbeiten als Führungskräfte in Verwaltung und Wirtschaft. Etwa ein Viertel ist als Wirtschafts- und SozialwissenschaftlerIn sowie als Büro- und Bankfachkraft berufstätig. In der wissenschaftlichen Forschung ist für Volkswirtinnen/-wirte die Bezeichnung WirtschaftswissenschaftlerInnen üblich, im Bereich der Finanzdienstleistungen arbeiten sie als SteuerberaterInnen, WirtschaftstreuhänderInnen, Unternehmens- oder BetriebsberaterInnen.

In volkswirtschaftlichen Abteilungen diverser Institutionen und Unternehmen führen Volkswirtinnen/-wirte zumeist die Bezeichnung ReferentIn.

Die Volkswirtschaftlichen Gesellschaften in Österreich (für Österreich, Wien und Niederösterreich in Wien, für Vorarlberg in Feldkirch, für die restlichen Bundesländer in den jeweiligen Landeshauptstädten; www.vwg.at/oesterreich/index.htm) beraten alle an Volkswirtschaft interessierten Personen über Themen wie Volks- und Betriebswirtschaft, Wirtschaftszusammenhänge, Europa, Umwelt, Bevölkerungsentwicklung und Berufsorientierung. Als Bildungseinrichtungen der Wirtschaft stellen sie eine Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Schule, Kirche, Medien und Öffentlichkeit dar und bieten neben der Beratung Vorträge, Seminare, Studienreisen, Diskussionsveranstaltungen, Arbeitskreise und Betriebspraktika an.

Veranstaltungen, Tagungen und Konferenzen zu volkswirtschaftlichen Fragestellungen finden auch in der Nationalökonomischen Gesellschaft (www.noeg.ac.at) sowie im Institut für Höhere Studien (www.ihs.ac.at) statt, die beide in Wien angesiedelt sind. Darüber hinaus sind als erste Anlaufstelle für Informationen jeglicher Art (beispielsweise über Chancen am Arbeitsmarkt oder Fortbildungskurse) die AbsolventInnenvereinigungen der Universitäten in besonderer Weise geeignet.

Volkswirtinnen/-wirte im Angestelltenverhältnis werden durch die Kammer für Arbeiter und Angestellte (Pflichtmitgliedschaft; www.arbeiterkammer.at) sowie durch die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (auf freiwilliger Basis; www.oegb.at) vertreten. Selbständige Volkswirtinnen/-wirte haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft (www.portal.wko.at).

Abgesehen davon können Volkswirtinnen/-wirte, so wie alle anderen WirtschaftsakademikerInnen, dem Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (Wien, Landesgruppen) als Mitglied beitreten oder, je nach beruflicher Tätigkeit, auch verschiedenen wissenschaftlichen Organisationen und Vereinigungen.

Wirtschaftspädagogik

1 Aufgabengebiete

Das Studium der Wirtschaftspädagogik orientiert sich im wesentlichen an zwei beruflichen Schienen. AbsolventInnen werden einerseits für das Lehramt an berufsbildenden höheren Schulen (BHS)⁷⁴ ausgebildet, andererseits sind sie gleichermaßen für betriebswirtschaftliche Tätigkeiten qualifiziert. Dieses zweigleisige Berufsbild ergibt sich durch die inhaltliche Teilung der Ausbildung in (betriebs-) wirtschaftliche und pädagogisch-didaktische Fächer. Großer Wert wird allerdings auf die Integration der beiden Bereiche gelegt; WirtschaftspädagogInnen setzen sich intensiv mit der Umsetzung und Anwendung (betriebs-) wirtschaftlicher Inhalte auseinander und lernen, diese für verschiedene Zielgruppen didaktisch aufzubereiten.

Die Vorbereitung auf die sozialen, kommunikativen und präsentationstechnischen Anforderungen und psychischen Belastungen des Lehrberufes nehmen einen wichtigen Platz im Studium ein. Bereits in einem sehr frühen Stadium der Ausbildung findet über das Schulpraktikum der erste Kontakt mit dem Berufsbild »LehrerIn« statt. AbsolventInnen lernen im Praktikum und durch simulierte Lehrauftritte, sich selbst und die Lehrinhalte zu präsentieren und darzustellen. Sie werden darin geschult, ihr Wissen einfach zu erklären, zusammenzufassen und wiederzugeben.

Die wirtschaftswissenschaftlichen Inhalte unterscheiden sich nicht von den im Studium der Betriebswirtschaft oder Wirtschaftswissenschaften unterrichteten Fächern (allgemeine und spezielle Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre). WirtschaftspädagogInnen beschäftigen sich zusätzlich mit der didaktischen und pädagogischen Umsetzung und Aufbereitung der Lehrinhalte.

Neben der Lehrtätigkeit an einer BHS sind WirtschaftspädagogInnen für betriebswirtschaftliche Einsatzbereiche (Rechnungswesen und Controlling, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Marketing, Personalwesen etc.), für die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie für andere Berufe der Erwachsenenbildung befähigt.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

In der amtlichen Statistik⁷⁵ werden WirtschaftspädagogInnen in der Kategorie »sonstige Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen« erfasst.

⁷⁴ Siehe auch in dieser Reihe: Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen.

⁷⁵ Statistik Austria.

WirtschaftspädagogInnen an berufsbildenden höheren Schulen

Nach einer mindestens zweijährigen beruflichen Praxis sind WirtschaftspädagogInnen dazu befugt, an berufsbildenden höheren Schulen (z.B. Handelsakademien, höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe) die kaufmännischen Fächer zu unterrichten. Der Unterricht dieser Fächer (z.B. Rechnungswesen, Betriebswirtschaftslehre, wirtschaftliches Rechnen) orientiert sich an der späteren Berufspraxis der SchülerInnen und wird lehrplanmäßig durch Praxiskontakte (z.B. Betriebsbesichtigungen, Fachexkursionen) bzw. durch die EDV-unterstützte Praxissimulation (z.B. die sogenannte »Übungsfirma« im Internet) ergänzt. WirtschaftspädagogInnen bereiten die zu vermittelnden Lehrinhalte nach pädagogischen Gesichtspunkten für SchülerInnen im Alter zwischen 14 und 19 Jahren auf. Ein wesentliches Element hierbei ist der Einsatz von (Lehr-)Büchern, Tageszeitungen, Wirtschaftszeitschriften, Internetseiten, filmischem Material und anderen praktischen Demonstrationsmitteln, Lehrbehelfen und Medien. Das Tätigkeitsspektrum des Unterrichtens reicht vom (Er-)Finden von Beispielen, dem Zusammenfassen, Wiederholen und Erklären der Lehrinhalte bis hin zur Leistungsbeurteilung der SchülerInnen.

Neben der Planung, Durchführung und Evaluation (Bewertung) des Unterrichtes stehen LehrerInnen an Sprechstunden, Sprechtagen und Elternabenden den Erziehungsberechtigten der SchülerInnen für Fragen des Unterrichtserfolges zur Verfügung. Zu den Aufgaben zählt weiters die Zusammenarbeit mit Eltern- und SchülerInnenvertreterInnen im Rahmen des Schulgemeindefachausschusses sowie die regelmäßige Teilnahme an LehrerInnenkonferenzen und an der allgemeinen wirtschaftspädagogischen Diskussion. Neben der Lehrtätigkeit erfüllen LehrerInnen administrative Aufgaben (z.B. die Führung von Klassenbüchern und SchülerInnenkarteien) und übernehmen als Klassenvorstand die administrative und pädagogische Betreuung einer Jahrgangsklasse.

WirtschaftspädagogInnen in anderen Beschäftigungsbereichen

Sowohl für WirtschaftspädagogInnen, welche die für das Lehramt verpflichtende zweijährige Praxis absolvieren, als auch für jene, die in einem privatwirtschaftlichen Beruf bleiben wollen, gibt es vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Grundsätzlich stehen WirtschaftspädagogInnen alle betriebswirtschaftlichen Berufe offen (nähere Ausführungen im Kapitel über betriebswirtschaftliche Studienrichtungen). Aufgrund ihrer didaktischen und kommunikativen Fähigkeiten und ihrer sehr guten Kenntnisse des betrieblichen Rechnungswesens sind WirtschaftspädagogInnen sowohl im Bankenbereich als auch in der Wirtschafts- und Steuerberatung sehr gefragt. Viele AbsolventInnen der Wirtschaftspädagogik arbeiten im Marketing und im Personalwesen. Durch die pädagogische Zusatzausbildung haben die AbsolventInnen die Möglichkeit, im Bereich der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung bzw. der Erwachsenenbildung und der Planung von Ausbildungskonzepten eine Beschäftigung zu finden. Weitere Einsatzmöglichkeiten ergeben sich im EDV-Bereich (etwa in der Kundenberatung und Kundenschulung sowie im Vertrieb).

Internationale Perspektiven für WirtschaftspädagogInnen

Eine internationale Karriere liegt für AbsolventInnen der Wirtschaftspädagogik durchaus im Bereich der Möglichkeiten, wird jedoch relativ selten angestrebt. Die Möglichkeit, an höheren Schulen kaufmännische Fächer zu unterrichten, kann als österreichisches Spezifikum bezeichnet werden, wodurch sich in diesem Bereich nur beschränkt Betätigungsfelder in Deutschland oder in der Schweiz eröffnen. Der Trend geht allerdings auch in der Wirtschaftspädagogik zu einer stärkeren Internationalisierung bzw. zur stärkeren Etablierung von Englisch und Französisch als vorrangige Wirtschaftssprachen im Rahmen der Ausbildung. Eine Karriere in internationalen privatwirtschaftlichen Unternehmen oder in der EU-Verwaltung steht WirtschaftspädagogInnen mit entsprechenden sprachlichen und fachlichen Zusatzqualifikationen prinzipiell in gleichem Maße offen wie anderen WirtschaftswissenschaftlerInnen.

3 Beschäftigungssituation

Die Berufsaussichten für WirtschaftspädagogInnen sind derzeit positiv zu beurteilen, da das Studium der Wirtschaftspädagogik bei der Ausbildung für das Lehramt an den BHS eine Monopolstellung hat. Von den derzeitigen Sparmaßnahmen an den öffentlichen Schulen sind WirtschaftspädagogInnen weniger betroffen, da sie die zentralen kaufmännischen Fächer unterrichten. Die Zukunftsaussichten im Lehramt unterliegen jedoch dem Unsicherheitsfaktor der konjunkturellen Entwicklung. Bei abnehmenden Chancen in der Privatwirtschaft ist mit vermehrtem Interesse für das Lehramt zu rechnen, wodurch sich die derzeit sehr guten Möglichkeiten in diesem Bereich verschlechtern könnten. In etwa die Hälfte der AbsolventInnen strebt den Lehrberuf an, teilweise mit Verzögerung nach mehrjähriger Berufspraxis in der Privatwirtschaft. Besonders unter den Absolventinnen wird das Lehramt als eine gute Möglichkeit gesehen, Beruf mit Familie verbinden zu können. Eine gewisse Anzahl von AbsolventInnen betrachtet das Lehramt jedoch eher als letzten Ausweg und bemühen sich vorrangig um Positionen in der Privatwirtschaft.

In jenen betriebswirtschaftlich orientierten Bereichen, in denen keine didaktischen Fähigkeiten gefragt sind, ist allerdings die Konkurrenz zu AbsolventInnen der Betriebswirtschaft und Handelswissenschaft besonders stark.

In anderen Einsatzbereichen, wie etwa der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung, wird aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage von UnternehmerInnenseite sehr gespart. Grundsätzlich hat dieser Sektor auch unter dem Aspekt neuer Bildungsmedien (open learning, distance education) Zukunft.

Dennoch sind die Berufsaussichten von WirtschaftspädagogInnen auch in der Privatwirtschaft insgesamt als gut zu beurteilen. Die fachliche Vielseitigkeit und das hohe Qualifikationsniveau der Ausbildung genießen in Teilbereichen der Wirtschaft einen ausgezeichneten Ruf. Die AbsolventInnen haben durch ihre kommunikativen und sozialen Fähigkeiten gegenüber vielen MitbewerberInnen einen Vorsprung. WirtschaftspädagogIn-

nen finden im allgemeinen spätestens jedoch nach einem halben Jahr einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz.

4 Berufsanforderungen

In den meisten privatwirtschaftlichen Berufen für WirtschaftspädagogInnen ist die Grundvoraussetzung ein gutes betriebswirtschaftliches und quantitatives Basiswissen (d.h. Bilanzen lesen und interpretieren können, die Fähigkeit, mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen umzugehen u.ä.). Zunehmende Bedeutung erlangen darüber hinaus Sprachkenntnisse und einschlägige praktische Erfahrungen. In Berufen der Aus- und Weiterbildung sind bestimmte soziale Kompetenzen erforderlich (Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten).

Im Lehrberuf ist, neben der fachlichen Qualifikation, insbesondere Stressbeständigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit unentbehrlich. Der zusätzliche Zeitaufwand – neben dem eigentlichen Unterricht – für die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur der Hausübungen, Schularbeiten und Tests sowie für das Zusammenstellen von Übungen und Schularbeiten ist groß. Sie müssen sich rasch auf unterschiedliche Lehrinhalte, SchülerInnen und Klassen einstellen. Die Belastung während einer Unterrichtsstunde kann ein erhebliches Ausmaß annehmen, denn als LehrerIn muss man Sachverhalte verständlich vermitteln, Beiträge der SchülerInnen in den Unterricht mit einbeziehen und verwerten, das Interesse und die Aufmerksamkeit der SchülerInnen wecken und verantwortliche Entscheidungen treffen.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Bei den Studierenden der Wirtschaftspädagogik ist eine überdurchschnittlich starke Berufsorientierung bemerkbar. Im Gegensatz zu vielen anderen Studienrichtungen, haben WirtschaftspädagogInnen zu einem deutlich früheren Zeitpunkt konkretere Vorstellungen von der späteren beruflichen Karriere. Viele üben bereits während des Studiums eine fachspezifische Tätigkeit im Bereich der Nachhilfe oder Aus- und Weiterbildung aus.

Viele WirtschaftspädagogInnen entscheiden sich für den Lehrberuf an einer BHS oder in der Erwachsenenbildung, um auf diese Weise Beruf und Familie miteinander kombinieren zu können. Aus demselben Grund holen manche BetriebswirtInnen in etwa zweieinhalb Jahren das Studium der Wirtschaftspädagogik nach, um sich zusätzliche Berufsmöglichkeiten zu eröffnen.

Für den Einstieg in den Lehrberuf sind, wie bereits erwähnt, einige Jahre Praxiserfahrung erforderlich. Frei werdende LehrerInnenposten sind über den Stadtschulrat in Wien, bei den Landesschulräten in den einzelnen Bundesländern sowie direkt an den jeweiligen berufsbildenden höheren Schulen zu erfragen.

WirtschaftspädagogInnen erwerben im Studium das Grundrüstzeug für eine spätere Karriere als Lehrkraft. In den eigentlichen Beruf. In die Rolle des Lehrers/der Lehrerin, müssen sie allerdings erst durch einen sozialen Lernprozess hineinwachsen. Der Lehrberuf weist in hohem Maße Merkmale der sozialen Kontrolle und des sozialen Engagements auf und wirkt im allgemeinen stark formend und sozialisierend auf die BerufsträgerInnen.

LehrerInnen müssen im Beruf mehrere, oftmals widersprüchliche Rollen miteinander verbinden. Für die SchülerInnen sind LehrerInnen einerseits pädagogische und erzieherische Instanzen, andererseits aber auch Sachverständige, und zwar dann, wenn es darum geht, die Leistungen der SchülerInnen zu messen und zu bewerten. Die Erwartungen, welche die Gesellschaft (Bildungspolitik, die Wirtschaft, Eltern) an LehrerInnen richtet, sind keineswegs einheitlich, sondern gelegentlich sogar widersprüchlich. Als problematisch erweist sich für LehrerInnen oftmals, zwischen den verschiedenen Erwartungen, dem eingeschränkten Handlungsspielraum und den eigenen, persönlichen Bedürfnissen einen Ausgleich zu finden. LehrerInnen tragen zwar eine große soziale Verantwortung, erhalten jedoch relativ wenig Anerkennung für ihre Bemühungen. Einerseits durch geringes gesellschaftliches Prestige, andererseits durch mangelnde Disziplin und oftmals Desinteresse der Kinder. Die Entscheidungsfreiheit von LehrerInnen ist durch das Schulsystem, die vorgesetzte Behörde und durch die zunehmende Verwaltungsarbeit stark eingeengt, wodurch ein Gefühl des »Nicht-vom-Fleck-Kommens« und »Auf-der-Stelle-Tretens« auftreten kann. Formal besteht für LehrerInnen die Möglichkeit, zur Schulleiterin/zum Schulleiter aufzusteigen.

Die Berufsverläufe und Karrieremöglichkeiten in anderen privatwirtschaftlichen Berufen sind mit jenen im Kapitel über betriebswirtschaftliche Studienrichtungen identisch.

6 Einkommensverhältnisse

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁷⁶ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der **Privatwirtschaft** liegt nach Angaben der Betriebe⁷⁷ 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

⁷⁶ Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f

⁷⁷ Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen

Die Mehrheit der AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften verdient zwischen 1001 und 2000 Euro pro Monat. Je nach Position, Einsatzbereich und Verantwortung bzw. Branche und Unternehmensgröße sind Abweichungen möglich. Nach Angaben von AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:⁷⁸

4% bis	500 Euro
17% zwischen	501 und 1.000 Euro
46% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
33% zwischen	1.501 und 2.000 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), Kleinunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbediensteten-schemata 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«;

78 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁷⁹ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ⁸⁰
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 ⁸¹
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die beruflichen Anforderungen sind laufenden Veränderungen unterworfen und nehmen besonders in den letzten Jahren eher zu als ab. Die beste Art, dieser Situation zu begegnen

79 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

80 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

81 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

nen, ist die ständige Weiterbildung. Hierzu zählt einerseits das Lesen einschlägiger Fachbücher und Zeitschriften sowie der Besuch von Tagungen, Vorträgen und Kongressen. Andererseits empfiehlt sich die Teilnahme an Kursen und Seminaren mit persönlichkeitsbildenden oder fachspezifischen Inhalten sowie Sprachkursen. Die Zahl der Anbieter ist groß und reicht von den Bildungsinstituten der Interessenvertretungen (Wirtschaftsförderungsinstitut und Berufsförderungsinstitut in Wien und in den Bundesländern) bis zu diversen Managementinstituten, Vereinen, Volkshochschulen und privatwirtschaftlich organisierten Anbietern.

Ein breites Angebot besteht an Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen⁸² in den Wissensgebieten Internationalisierung, Europäische Integration, Export, Internationales Management, Management im Non-Profit-Bereich und im Gesundheitswesen, Projektentwicklung und Projektmanagement, Beratung und Supervision, Training und Teamentwicklung, Journalismus und Öffentlichkeitsarbeit. Als Anbieter treten die Universitäten sowie diverse Zentren, Akademien und Institute auf.

Für im Lehramt tätige WirtschaftspädagogInnen empfiehlt sich insbesondere die Perfektionierung in Sprech-, Präsentations- und Moderationstechniken sowie die Entfaltung und Entwicklung des kreativen Potentials. Eine weitere Möglichkeit ist die Teilnahme an diversen LehrerInnenseminaren, etwa an den Pädagogischen Instituten.

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Die möglichen Berufsbezeichnungen richten sich nach der hierarchischen Position in einer Organisation (Wirtschafts- und Verwaltungsführungskraft, Gruppen-, AbteilungsleiterIn) oder nach der funktionalen bzw. branchenmäßigen Eingliederung (Bankfachkraft, SachbearbeiterIn, (Fach-)ReferentIn, ControllerIn, PersonalreferentIn). In der Wirtschaftsberatung tätige WirtschaftspädagogInnen werden einerseits nach einem der gewerblich geschützten Berufe bezeichnet (SteuerberaterIn, WirtschaftsprüferIn, UnternehmensberaterIn, VermögensberaterIn), andererseits ist eine Berufsbezeichnung je nach Beratungssegment möglich (EDV-BeraterIn, SystemberaterIn, PR-BeraterIn, OrganisationsentwicklerIn, PersonalberaterIn, PersonaltrainerIn etc.). In der Aus- und Weiterbildung sind Bezeichnungen wie etwa ErzieherIn, ErwachsenenbildnerIn oder TrainerIn üblich.

Im Lehramt an berufsbildenden höheren Schulen werden WirtschaftspädagogInnen als LehrerIn, ProfessorIn bzw. DirektorIn bezeichnet.

Die Interessen von berufstätigen WirtschaftspädagogInnen werden durch diverse Organisationen vertreten. Für unselbständig Erwerbstätige besteht Pflichtmitgliedschaft in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (in jedem Bundesland; www.arbeiterkammer.at),

eine freiwillige Mitgliedschaft ist im Österreichischen Gewerkschaftsbund (Zentrale in Wien, Außenstellen in den Bundesländern; www.oegb.at) bzw. in einer der angehörigen Gewerkschaften (alle in Wien und in den Bundesländern), wie etwa in der Gewerkschaft der Privatangestellten (Wien) oder in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten möglich.

Selbständig Erwerbstätige sind in der jeweiligen Abteilung der Wirtschaftskammer (www.wko.at) Pflichtmitglied (UnternehmensberaterInnen in der Fachgruppe Unternehmensberatung und Datenverarbeitung, Wirtschaftskammer Wien; SteuerberaterInnen und WirtschaftstreuhandInnen in der Kammer der Wirtschaftstreuhand, Wien).

Die Interessen von LehrerInnen vertreten Arbeitsgemeinschaften, LehrerInnenorganisationen, Standesvertretungen sowie partei- und religionsnahe Organisationen. Für im Bundesdienst tätige LehrerInnen ist eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (www.goed.at) möglich. VertragslehrerInnen sind Pflichtmitglied in der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

⁸² Für detailliertere Informationen zu Universitätslehrgängen siehe die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur www.bmbwk.gv.at

Wirtschaftsinformatik

1 Aufgabengebiete

Die Wirtschaftsinformatik ist eine anwendungsorientierte Disziplin. Sie ist das Bindeglied zwischen (angewandter) Informatik und Wirtschaftswissenschaften. Die AbsolventInnen sind sowohl bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen der Softwarebranche als auch bei der Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen und Verwaltungen einsetzbar. Typische Einsatzgebiete sind z.B.: Entwicklung, Anpassung, Reorganisation betriebswirtschaftlicher Anwendungssoftware (Software-Engineering, Workflow-Computing), Gestaltung und Management von multimedialen Informations- und Kommunikationssystemen, (Internet, Intranet u.a.), Consulting und Fortbildung auf dem Gebiet der Wirtschaftsinformatik.

Ihre Qualifikation weist im Gegensatz zu technischen InformatikerInnen aber eher generalistische Züge (Erkennen von Zusammenhängen) auf.

Neben Fächern der Informatik und Wirtschaftsinformatik umfasst das Studium Gebiete der Mathematik, Statistik, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Organisationslehre, und der Rechtswissenschaften.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Allgemeines

Eines der wichtigsten Berufsfelder für WirtschaftsinformatikerInnen liegt nach wie vor in der Programm- und Systementwicklung, aber WirtschaftsinformatikerInnen sind aufgrund ihres interdisziplinären Wissens immer weniger als ProgrammiererInnen gefragt und bekommen leichter Positionen als AnalytikerInnen und ProjektleiterInnen. Sie arbeiten im Verkauf und Vertrieb von Computersystemen und Computerprogrammen sowie in der KundInnenberatung und Fortbildung. Darüber hinaus finden sie vor allem in der Netzwerkadministration und im Datenbankbereich (Verwaltung, Aufbau und Strukturierung von Netzwerken und Datenbanken) ihre beruflichen Einsatzfelder.

Die Ausbildung von WirtschaftsinformatikerInnen qualifiziert für ein großes Spektrum an Berufsmöglichkeiten in unterschiedlichsten Einsatzgebieten z.B. bei Banken, Versicherungen, dem öffentlichen Dienst, in größeren Konzernen sowie für eine freiberufliche Karriere mit einer eigenen Softwarefirma oder als EDV-BeraterIn.

In Österreich sind zahlreiche neue Einsatzmöglichkeiten für WirtschaftsinformatikerInnen im Entstehen begriffen oder bereits schon entstanden (z.B. E-Business).

Aufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen

Die Aufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen sind entweder mehr EDV-bezogen (Rechner, Netze, Datenbanken) oder mehr betriebswirtschaftlich orientiert (Finanzen, Rechnungswesen). Etwas mehr als die Hälfte der AbsolventInnen geht direkt in den EDV-Bereich, der Rest arbeitet in Fachbereichen mit EDV-Bezug (EDV-AnwenderInnen) oder in rein betriebswirtschaftlichen Berufen.

WirtschaftsinformatikerInnen in der EDV-Branche arbeiten vor allem in der Anpassung, Betreuung und Modifikation von Standardsoftware.

Typische Tätigkeiten für WirtschaftsinformatikerInnen sind die Planung von Softwaresystemen und -architekturen sowie von Prozessen und deren Abbildung, insbesondere im E-Business Bereich und Supply Chain Management. Auch der Softwarevertrieb, Marketing im Softwarebereich, die Data-Warehouse-Administration und der SAP-AnwendungsberaterInnenbereich gehören zu den charakteristischen Betätigungsfeldern.

Ein großer Teil der AbsolventInnen geht in klassische betriebswirtschaftliche Bereiche, in denen die Informatik-Unterstützung immer mehr dominiert. Sie arbeiten dabei an Schnittstellen wie beispielsweise in den Bereichen Controlling (der automatisierter Finanzbuchhaltungsbereich), Logistik, Beschaffung, Vertrieb und Marketing, Electronic Publishing (Produktion von CD-ROMs) sowie in der gesamten Organisation des Verlagswesens (Publizieren über Internet). Auch als InformationsmanagerInnen werden sie immer gefragter, in dieser Funktion bereiten sie betriebswirtschaftliche Informationen für die Führungsebene eines Unternehmens auf.

Beschäftigungsbereiche für WirtschaftsinformatikerInnen

WirtschaftsinformatikerInnen arbeiten in allen Wirtschaftszweigen (Banken und Versicherungen, Öffentlicher Dienst, Industrie, Handel, Gewerbe), mit etwas Abstand folgen Wissenschaft und Forschung. Die meisten AbsolventInnen sind in der Industrie, Banken und Versicherungen, dem Handel sowie in der EDV-Branche selbst beschäftigt.

In der EDV-Branche übernehmen sie insbesondere Aufgaben der Programmentwicklung und -anwendung. Im Verkauf und Vertrieb rekrutieren sie neue Aufträge, beraten KundInnen bei spezifischen Fachproblemen, gestalten die Auftragskalkulation, koordinieren und überwachen die Abwicklung von Aufträgen, die Installation der Geräte und der Software bei der Auftraggeberin/dem Auftraggeber und schulen deren MitarbeiterInnen ein.

In Industrie, Handel, Gewerbe, Banken und Versicherungen sind sie für die Softwarebetreuung und -entwicklung (Gestaltung, Organisation und Wartung) zuständig, weiters für die Administration von Netzwerken und Datenbanken. Da WirtschaftsinformatikerInnen über eine Reihe von Zusatzqualifikationen verfügen, finden sie auch in anderen Abteilungen Beschäftigung (z.B. bei mathematischen Fähigkeiten im Wertpapierbereich von Banken).

In den Controlling-Bereichen großer Unternehmen und Konzerne prüfen WirtschaftsinformatikerInnen unter anderem die Sicherheit und Wirtschaftlichkeit der Informationsverarbeitung.

In Klein- und Mittelbetrieben schreiben WirtschaftsinformatikerInnen Programme, sind für die Netzwerkadministration zuständig, entscheiden über den Ankauf von Softwareprogrammen und wie diese eingesetzt werden und binden Datenbanken und Programme in verschiedenen Betriebsbereichen ein (Produktion, Buchhaltung, Kostenrechnung, Lagerhaltung).

In der Forschung, die an den Universitäten und bei den großen EDV-Konzernen betrieben wird, konzentrieren sich WirtschaftsinformatikerInnen auf die Weiterentwicklung von EDV-Systemen und auf die Erschließung neuer Anwendungsgebiete.

In Institutionen der Erwachsenenbildung schließlich erstellen WirtschaftsinformatikerInnen Konzepte für EDV-AnwenderInnenschulungen und führen als TrainerInnen diese Kurse auch selbst durch.

In letzter Zeit machen sich immer mehr WirtschaftsinformatikerInnen selbständig, insbesondere in den Bereichen der Beratung und Software-Entwicklung. Viele NetzwerkadministratorInnen arbeiten bereits als Selbständige oder werden von Leasing-Firmen entlehnt.

Internationale Perspektiven für WirtschaftsinformatikerInnen

Bei guten Fremdsprachenkenntnissen gibt es gute Chancen für internationale Karrieren. In Frage kommen dabei vor allem internationale Konzerne.

Neue Aufgabengebiete für WirtschaftsinformatikerInnen

Innovative Aufgabengebiete, die immer mehr für WirtschaftsinformatikerInnen interessant werden, sind die Betreuung und Administration von Softwareprogrammen in Computernetzwerken, der Bereich des Datenschutzes und der Datensicherheit (Umsetzung der rechtlichen Vorschriften auf dem Stand der Technik) sowie Unternehmensreorganisationen und Unternehmensoptimierungen mittels EDV. Auch im Internet eröffnen sich neue zukunftsreiche Berufsfelder durch Marketing und Informationsdesign, wobei WirtschaftsinformatikerInnen von ihrer interdisziplinären Ausbildung in idealer Weise profitieren. Hier haben sich in letzter Zeit zahlreiche neue Tätigkeitsfelder herausgebildet, etwa im Zusammenhang mit der Entwicklung von Web-Portalen, der Gestaltung von Versorgungsketten im Internet, der Durchführung von Sicherheits- und Zuverlässigkeitsanalysen für verteilte Informatiksysteme, der Einrichtung von Customer-Relationship-Management Systemen (CRM) und der Planung von E-Commerce Anwendungen.

3 Beschäftigungssituation

Trotzdem der Markt sich seit Einsturz des New-Economy-Booms verändert hat, sind die Berufsaussichten für WirtschaftsinformatikerInnen noch immer als gut zu bezeichnen. Die meisten AbsolventInnen finden nach Abschluss des Studiums in relativ kurzer Zeit einen Job, nur wenige sind arbeitslos gemeldet. In vielen Wirtschaftsbereichen besteht ein Bedarf an InformatikerInnen mit ausgeprägtem betriebswirtschaftlichem Know-how. Noch immer kommt es vor, dass AbsolventInnen direkt auf den Universitäten von Firmen angeworben werden.

Der EDV-Bereich und hier insbesondere die unterschiedlichen Netze haben relativ hohen Bedarf an gut ausgebildeten WirtschaftsinformatikerInnen. Insgesamt ist ein Trend zur Auslagerung von EDV-Abteilungen (z.B. aus Bankorganisationen in eigene Softwarehäuser) zu erkennen, was für viele WirtschaftsinformatikerInnen den Weg in die Selbständigkeit bedeuten wird. Darüber hinaus werden WirtschaftsinformatikerInnen mit entsprechenden Zusatzqualifikationen immer häufiger auch in Positionen außerhalb der klassischen Berufsfelder der EDV eingesetzt (z.B. bei betriebswirtschaftlicher Eignung im Controlling, im Marketing oder im Verkauf). Da Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Sicherheit, Zuverlässigkeit und Benutzerfreundlichkeit beim Informatikeinsatz immer wichtiger werden, dürfte auch die Nachfrage nach dem Know-how von WirtschaftsinformatikerInnen mittelfristig eher zu- als abnehmen.

Die beruflichen Perspektiven für technische InformatikerInnen sind dagegen schlechter geworden. Derzeit verdrängen WirtschaftsinformatikerInnen technische InformatikerInnen in vielen Tätigkeitsfeldern: in der Anwendungsentwicklung, in der Projektleitung und im Informatikmanagement.

Die insgesamt 2.460 AbsolventInnen der Studienrichtung Wirtschaftsinformatik finden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):⁸³

Tabelle: Verteilung der WirtschaftsinformatikerInnen nach ISCO-Berufen

Betriebs- und Wirtschaftsinformatik	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	105	4,3
Produktions- und Operationsleiter	221	9,0
Sonstige Fachbereichsleiter	160	6,5
Leiter kleiner Unternehmen	63	2,6
Informatiker	684	27,8
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	49	2,0
Universitäts- und Hochschullehrer	76	3,1
Lehrer des Sekundarbereiches	34	1,4
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	448	18,2
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	30	1,2
Datenverarbeitungsfachkräfte	147	6,0
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	85	3,5
Verwaltungsfachkräfte	58	2,4
Kassierer, Schalter- und andere Angestellte	54	2,2
Soldaten	25	1,0
Nicht-Erwerbsperson	30	1,2

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ.

⁸³ In die Tabellen wurden nur Berufe aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Wirtschaftsinformatik tätig sind, bzw. Branchen, in denen mindestens 50 AbsolventInnen dieser Studienrichtung beschäftigt sind.

Tabelle: Verteilung der WirtschaftsinformatikerInnen nach Branchen (ÖNACE)

Betriebs- und Wirtschaftsinformatik	Anzahl	%
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	103	4,2
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	217	8,8
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	68	2,8
Nachrichtenübermittlung	74	3,0
Kreditwesen	222	9,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	647	26,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	269	10,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	96	3,9
Unterrichtswesen	158	6,4
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	50	2,0

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ.

4 Beruhsanforderungen

Bei der Besetzung von Positionen im Bereich der Wirtschaftsinformatik spielt die universitäre Ausbildung eine weitaus geringere Rolle als Erfahrung und Fachkompetenz. Gesucht werden vorwiegend GeneralistInnen, die neben EDV-technischem Fachwissen über Betriebssysteme, Netzwerke und Standardsoftware auch analytische Fähigkeiten und betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie Berufserfahrung mitbringen. In den Anforderungsprofilen der Unternehmen werden profundes fachliches Wissen (Datenbanken, Programmiersprachen, Betriebssysteme, Netzwerkumgebungen), abstraktes Denken, die Fähigkeit zur sorgfältigen Analyse, zeitliche, räumliche und funktionale Flexibilität, Teamfähigkeit, KundInnenorientierung (Verkaufs- und Beratungskompetenz), Kommunikationsfähigkeit sowie Organisationstalent verlangt.

Die AbsolventInnen sollten über die wichtigsten Technologien und Systeme am Computermarkt Bescheid wissen. Es kommt nicht darauf an, alle Datenbanken oder Netzwerke perfekt zu beherrschen, sondern ihren allgemeinen Aufbau und ihre Organisation zu verstehen. WirtschaftsinformatikerInnen müssen in der Lage sein, sich möglichst rasch auf ein System einzustellen und sich die jeweiligen programmtechnischen Details anzueignen. Wenigstens zwei gängige Programmiersprachen sollten sehr gut beherrscht werden.

WirtschaftsinformatikerInnen sind Bindeglieder zwischen verschiedenen Fachsprachen. Ihre kommunikative Kompetenz muss deshalb so weit entwickelt sein, dass sie in der Lage sind, von ExpertInnen das wirklich Wesentliche zu erfahren, um dieses Wissen in einem Programm umzusetzen.

Die Fremdsprachenausbildung, vor allem Englisch, wird von den Studierenden häufig unterschätzt. Die auch im Ausland stattfindenden Schulungen der großen Softwarehäuser und Konzerne sowie das schnelle Durcharbeiten von Computer-Handbüchern set-

zen exzellente Kenntnisse in dieser Sprache voraus. Englischtests sind bereits fester Bestandteil vieler Bewerbungsverfahren. Auch asiatische Sprachen gewinnen für WirtschaftsinformatikerInnen an Bedeutung. Es empfiehlt sich ein Studienaufenthalt mit anschließendem Ferialpraktikum entweder im europäischen oder amerikanischen Ausland oder in wirtschaftlich interessanten Regionen Asiens (in den Zukunftsmärkten Südostasien oder China, aus technologischer Sicht bietet sich auch Japan an).

In Bezug auf Soft Skills sollten WirtschaftsinformatikerInnen v.a. Team- und Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit, Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität mitbringen. Offenheit für alles Neue wird ebenso vorausgesetzt, da besonders in der Informatik die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen vorhanden sein muss.

Was während des Studiums versäumt wird (Praxis bzw. Nebenjobs während des Studiums, Spezialisierung auf die wichtigsten Programmiersprachen, Weiterbildung auch außerhalb der Universität), ist nach dem Studium kaum aufzuholen. Studierende, die ihr Studium absolvieren, ohne Bezug zur »Außenwelt« hergestellt zu haben, sind oft trotz guter Noten und schneller Studiendauer nur schwer vermittelbar.

Besonders wichtig ist für WirtschaftsinformatikerInnen das Bewusstsein, dass sie sich in einem beruflichen Umfeld bewegen, in dem sich permanent neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder entwickeln.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Berufsfindung gestaltet sich bei WirtschaftsinformatikerInnen grundsätzlich einfacher und rascher als bei AbsolventInnen anderer Studienrichtungen. Ein hoher Prozentsatz der Studierenden arbeitet bereits während des Studiums innerhalb von Ferialpraktika, in Form von Teilzeitbeschäftigungen oder auf Basis eines Werkvertrages und pflegt dabei Beziehungen mit potentiellen Arbeitgebern.

Informelle Kontakte, Mundpropaganda, Stellenausschreibungen an den Universitäten und die Vermittlung durch ProfessorInnen führen zu den ersten beruflichen Gehversuchen (vor allem Programmierertätigkeiten) in Banken, Versicherungen oder Softwarehäusern. Auch das Verfassen einer Diplomarbeit bzw. Dissertation ist ein gängiger Weg, um Kontakte mit der Wirtschaft herzustellen und sich bei zukünftigen Arbeitgebern zu präsentieren.

Die eigentliche Berufsfindung gegen Ende des Studiums läuft vor allem über Inserate in Tageszeitungen, Fachzeitschriften, über Internet, Blindbewerbungen sowie über persönliche Kontakte und Beziehungen ab.

Absagen auf Bewerbungen sind in der EDV-Branche vor allem auf das Fehlen der vom Arbeitgeber gewünschten Spezialkenntnisse wie Programmiersprachen, Benutzersysteme und Softwarepakete zurückzuführen: Viele Unternehmen verlangen ausgezeichnete Fähigkeiten, lange Einschulungen sind ihnen zu mühsam. Die Konkurrenz ist auch für WirtschaftsinformatikerInnen groß, bei ungenügender Qualifikation werden einfach an-

dere BewerberInnen vorgezogen. Als Schnittstellendisziplin konkurriert die Wirtschaftsinformatik mit benachbarten Fachrichtungen, v.a. mit den Wirtschaftswissenschaften und der technischen Informatik.

WirtschaftsinformatikerInnen steigen in einem Unternehmen typischerweise als ProjektmitarbeiterInnen im Angestelltenverhältnis ein oder – in selteneren Fällen – als Trainees (Trainee-posten werden immer spärlicher, weil sie den Firmen teurer kommen als berufserfahrene BewerberInnen). In der ersten Zeit liegen die Hauptaufgaben von WirtschaftsinformatikerInnen in der Vorbereitung des Programmablaufes und der Analyse.

Die Aufstiegschancen von WirtschaftsinformatikerInnen sind als sehr gut zu bezeichnen. Während technisch ausgebildete InformatikerInnen hauptsächlich ExpertInnenstatus innerhalb von Projektteams einnehmen, steigen WirtschaftsinformatikerInnen schneller in die Projektleitung oder in das mittlere Management auf, Positionen bis in die Geschäftsführung sind möglich.

Die meisten WirtschaftsinformatikerInnen arbeiten in unbefristeten Angestelltenverhältnissen, ein kleinerer Teil ist freiberuflich tätig – mit Gewerbeschein oder auf Werkvertragsbasis.

6 Einkommensverhältnisse

Die wichtigste Rolle bei der Gehaltseinstufung spielt neben der hierarchischen Position und der Größe der jeweiligen EDV-Abteilung die Berufserfahrung, AbsolventInnen ohne Praxis erhalten einen niedrigeren Lohn. Nach einer Einarbeitungsphase erfolgt zumeist eine leistungsorientierte Gehaltserhöhung.

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.⁸⁴ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der **Privatwirtschaft** liegt nach Angaben der Betriebe zu:⁸⁵

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Informatik und Wirtschaftsinformatik liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:⁸⁶

84 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f

85 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen.

86 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung).

9% bis	500 Euro
9% zwischen	501 und 1.000 Euro
36% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
36% zwischen	1.501 und 2.000 Euro
9% über	2000 Euro

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen und das gilt ebenfalls für VolkswirterInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich, allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002 ⁸⁷
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001 ⁸⁸
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Angestelltes	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in 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.

87 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

88 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

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), Kleinunternehmen;
- 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.

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Bekanntlich veraltet Wissen im EDV-Bereich ganz besonders schnell. Deshalb gilt für WirtschaftsinformatikerInnen mehr als für alle anderen AbsolventInnen die Devise, dass die beste Arbeitsplatzsicherung jene des lebensbegleitenden Lernens ist. Dementsprechend setzen viele Unternehmen bei ihren MitarbeiterInnen die Bereitschaft voraus, sich über Bücher und Zeitschriften sowie über betriebliche Schulungen, die teilweise im Ausland stattfinden, weiterzubilden.

Ein Großteil der äußerst kostenintensiven Weiterbildung im EDV-Bereich läuft in lizenzierten Softwarehäusern ab, die weltweit anerkannte Seminarprogramme (Programmiersprachen, Netzwerktechnologien, Datenbanksysteme, diverse AnwenderInnenprogramme) betreiben. Daneben bieten zahlreiche Weiterbildungsinstitute eine unüberschaubare Zahl verschiedenster Computerkurse an.

Viele Studierende der Wirtschaftsinformatik versuchen, sich mit einer zusätzlichen Ausbildung in einem Softwarehaus einen Startvorteil am Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Ebenfalls so früh wie möglich sollte damit begonnen werden, die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu fördern. Als empfehlenswert gilt der Besuch von Seminaren in den Bereichen Kommunikation, Teamarbeit, Projektmanagement, Verkaufstraining und Fremdsprachen.⁸⁹

Für WirtschaftsinformatikerInnen, die eine postgraduale Ausbildung anstreben, gelten im wesentlichen die gleichen Angebote wie für Betriebswirtinnen/-wirte (siehe entsprechende Kapitel über Betriebswirtschaft).⁹⁰

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

WirtschaftsinformatikerInnen sind entweder mit eher betriebswirtschaftlichen oder eher technischen Aufgaben betraut. Je nach Tätigkeitsbereich variieren deshalb auch ihre Berufsbezeichnungen (für betriebswirtschaftliche Aufgaben siehe Kapitel über Betriebswirtschaft). Im EDV-Bereich beziehen sich Berufsbezeichnungen einerseits auf die jeweilige Tätigkeit (z.B. SystemanalytikerIn, SystemorganisatorIn, SystemprogrammiererIn), andererseits auf die hierarchische Position am Arbeitsplatz (z.B. ProjektmitarbeiterIn, ProjektleiterIn, BereichsleiterIn).

Die bedeutendste Berufsorganisation im EDV-Bereich ist die Österreichische Computergesellschaft in Wien (www.ocg.at). Sie ist die Dachorganisation aller Verbände, Organisationen und Institutionen in Österreich, die mit elektronischer Datenverarbeitung zu tun haben. Die Österreichische Computergesellschaft betreibt Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu aktuellen Trends in der Informationsverarbeitung mit allen ihren Anwendungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Darüber hinaus tritt sie als Veranstalterin von Kongressen, Tagungen und Seminaren zur Weiterbildung in Erscheinung.

Die Interessenvertretungen für WirtschaftsinformatikerInnen im Angestelltenverhältnis sind die Kammer für Arbeiter und Angestellte (Pflichtmitgliedschaft) sowie die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (auf freiwilliger Basis). Selbständige WirtschaftsinformatikerInnen werden durch die jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft vertreten.

⁸⁹ Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm)

⁹⁰ Für Informationen zu Universitätslehrgängen siehe die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur www.bmbwk.gv.at

Sozialwirtschaft

1 Aufgabengebiete

Das Studium der Sozialwirtschaft, das in Österreich nur an der Universität Linz angeboten wird, erforscht die Zusammenhänge von Wirtschaft und Gesellschaftspolitik. Dabei werden sowohl Themenstellungen der Wirtschaft behandelt als auch übergreifende Verbindungen zwischen Wirtschaft, Gesellschaft, Umwelt und Politik hergestellt. Im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen ist das Profil dieses Studiums nicht so klar entwickelt, es besteht vielmehr aus einer Mischung aus Soziologie, Volkswirtschaft, Recht, Betriebswirtschaft, Ökologie, Pädagogik, Politikwissenschaft sowie Sozial- und Wirtschaftspsychologie.

Abgesehen vom (betriebs-)wirtschaftlichen Grundwissen vermittelt das Studium der Sozialwirtschaft zwei große Themenschwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik sowie Ökologie. Die Gesellschafts- und Sozialpolitik beschäftigt sich mit den sozialen Erscheinungen im politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang (z.B. Familienpolitik, Spitals- und Gesundheitswesen, Arbeitslosigkeit, Randgruppen), und zwar auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Das zentrale Anliegen des ökologisch orientierten Schwerpunktes sind Lösungsansätze und Strategien der Umweltvorsorge (Rohstoff- und Abfallwirtschaft, Energienutzung, Raumplanung und Raumordnung) sowie Aufgaben des Umweltmanagements (umweltgerechte Gestaltung von Produkten, betriebliche Energienutzung, Entsorgungswesen).

Aufgrund der vielen Wahlmöglichkeiten können Studierende ihr Studium sehr individuell gestalten.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Sozialwirtinnen/-wirte arbeiten vorwiegend im öffentlichen Dienst, in Interessenvertretungen, Banken, Institutionen der Erwachsenenbildung und Non-Profit-Organisationen (nicht gewinnorientiert). Zu ihren typischen Aufgaben zählen Verwaltungstätigkeiten, umwelt-, sozial- und wirtschaftspolitische Begutachtung und Beratung, sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung, Öffentlichkeitsarbeit, Management, Marketing und Personalwesen.

Sozialwirtinnen/-wirte im öffentlichen Dienst, in Kammern und in Interessenvertretungen

In Ministerien befassen sich Sozialwirtinnen/-wirte mit sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung sowie mit der Verwaltung und Koordinierung gesundheits-, wirtschafts-, sozial- und umweltpolitischer Fragestellungen. In Rechtsabteilungen von Landesregierungen werden sie unter anderem in der Überprüfung von Umweltverordnungen eingesetzt.

In Kammern und Interessenvertretungen sind Sozialwirtinnen/-wirte als ReferentInnen für bestimmte Fachbereiche (z.B. Wirtschaftspolitik) zuständig. Sie erledigen Aufgaben der Beratung, Forschung, Organisation und Öffentlichkeitsarbeit und kümmern sich um Belange der ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen.

Sozialwirtinnen/-wirte in der Privatwirtschaft und in Non-Profit-Organisationen

Sozialwirtinnen/-wirte sind für ein weites Feld an betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten in Wirtschaftsunternehmen (Banken, Versicherungen, Handel, Industrie) ausgebildet. Viele AbsolventInnen finden hier vor allem eine Stelle im Personalwesen (Erarbeitung von Personalstrategien und -konzepten, betriebliche Aus- und Weiterbildung), darüber hinaus in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing sowie vereinzelt auch in anderen betrieblichen Abteilungen. Als besonders beliebtes Einsatzgebiet von SozialwirtInnen gilt der Bereich der Non-Profit-Organisationen, wie Caritas, Rotes Kreuz, Volkshilfe und diverse Sozialvereine. Hier arbeiten sie im Fund-Raising (Kapitalbeschaffung, Aufbringen von Spendengeldern), im Marketing, in der Öffentlichkeitsarbeit und in der Budgetplanung.

Sozialwirtinnen/-wirte in Forschung und Lehre

Ein kleiner Teil der Sozialwirtinnen/-wirte findet eine Stelle in der universitären oder außeruniversitären Forschung. Zumeist ergeben sich durch Diplomarbeiten oder Dissertationen geeignete Kontakte für eine entsprechende Laufbahn.

Viele AbsolventInnen betreiben berufsbezogene Erwachsenenbildung mit vorwiegend sozialpolitischen Themenstellungen (z.B. Berufsorientierungskurse, Bildungsberatung) in Volkshochschulen, Weiterbildungsinstitutionen und Sozialakademien. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Arbeitsmarktservice (z.B. in Arbeitsstiftungen, diversen Beschäftigungsinitiativen) entwickeln sie Projekte zur Umschulung und Unterstützung Langzeitarbeitsloser bzw. anderer Problemgruppen am Arbeitsmarkt und bieten Hilfestellungen zur Berufsfindung (z.B. Trainings für Bewerbungsgespräche) an.

Internationale Perspektiven für Sozialwirtinnen/-wirte

Sozialwirtinnen/-wirte mit entsprechenden Zusatzqualifikationen haben auf internationaler Ebene durchaus Chancen, eine Stelle zu bekommen.

Die Anforderungen für eine solche Laufbahn sind allerdings besonders hoch. Neben Auslandserfahrung, exzellenten Kenntnissen in mindestens zwei Fremdsprachen und räumlicher und zeitlicher Flexibilität sind Kontaktfreude und ein sicheres Auftreten ebenso gefragt wie diplomatisches Verhandlungsgeschick.

Innerhalb der Europäischen Union bieten sich in Brüssel Beschäftigungsmöglichkeiten im Lobbying (Beeinflussung politischer Entscheidungsprozesse) und in der Repräsentation sozialer und politischer Vereinigungen und Interessenvertretungen.

Als mögliche internationale Arbeitgeber kommen die Institutionen der Europäischen Union, verschiedene Teilorganisationen der UNO, der Österreichische Entwicklungsdienst sowie einige multinationale Unternehmen in Frage.

Neue Aufgabengebiete für Sozialwirtinnen/-wirte

Der Bereich der sozialen Dienstleistungen (Behandlungs-, Betreuungs- und Pflegedienste) ist im Wachstum begriffen, durch dessen zunehmende Professionalisierung und Privatisierung werden sich eine Reihe höherer Positionen für Sozialwirtinnen/-wirte ergeben. Sozialwirtinnen/-wirte sind dabei vor allem gefordert, Konzepte zu entwickeln, die wirtschaftliches Denken mit sozialen Ansprüchen in Einklang bringen. Ebenfalls an Bedeutung gewinnen werden in Zukunft das Spitals- und Gesundheitswesen (Management, Kostensenkung) sowie Maßnahmen zur Integration ausländischer Einwanderinnen/Einwanderer (Hilfestellungen für die Arbeits- und Wohnungssuche, Weiterbildung).

3 Beschäftigungssituation

In der Vergangenheit hatten AbsolventInnen der Sozialwirtschaft relativ gute Chancen, eine ausbildungsadäquate Arbeit zu bekommen. In der Gegenwart durchleben SozialwirtInnen zunehmend eine gewisse berufliche Übergangsphase, in der unterqualifizierte Jobs, befristete Arbeitsverhältnisse oder Beschäftigungsverhältnisse über Werkverträge das Überleben sichern, bis sie eine ausbildungs- und einkommensadäquate berufliche Position annehmen

Die gegenwärtig steigende Verzögerung des Berufseinstieges ist unter anderem auf eine verringerte Einstellungsbereitschaft im öffentlichen Dienst zurückzuführen. Zudem weist das Studium der Sozialwirtschaft bei Unternehmen einen geringen Bekanntheitsgrad auf. Viele Personalchefs wissen nicht genau, für welche möglichen Einsatzgebiete Sozialwirtinnen/-wirte qualifiziert sind, und verbinden deren Ausbildung eher mit soziologischen als mit wirtschaftlichen Inhalten. Überdies stehen AbsolventInnen mit ihren im Studium erworbenen Kenntnissen in Konkurrenz mit VertreterInnen verschiedenster Studienrichtungen: in betriebswirtschaftlichen Bereichen mit BetriebswirtInnen, in der Erwachsenenbildung mit WirtschaftspädagogInnen, in sozialen Berufsfeldern mit SoziologInnen und AbsolventInnen der Akademien für Sozialarbeit sowie im Umweltbereich mit TechnikerInnen, AbsolventInnen der Montanuniversität und der Universität für Bodenkultur.

Die meisten Sozialwirtinnen/-wirte befinden sich in festen Angestelltenverhältnissen, die Tendenz zu Werkverträgen ist jedoch steigend. Vereinzelt sind SozialwirtInnen auch im Ausland tätig.

4 Beruhsanforderungen

Die Absolvierung des Studiums der Sozialwirtschaft alleine reicht noch nicht aus, um am Arbeitsmarkt Erfolg zu haben. Sozialwirtinnen/-wirte benötigen einerseits eine Reihe von

Zusatzqualifikationen (Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Recht, Ökologie), um nicht zu sehr auf sozialwirtschaftliche Tätigkeitsfelder festgelegt zu sein. Andererseits müssen sie sich auch ihrer fachlichen Stärken bewusst sein und diese ausbauen, um sich beispielsweise einen ExpertInnenstatus auf sozialpolitischen oder wirtschaftlichen Gebieten (z.B. Fund-Raising, Öffentlichkeitsarbeit oder Marketing in sozialen Organisationen, Non-profit-Rechnungswesen und -budgeterstellung) verschaffen zu können.

Grundlegende Qualifikationen für die Arbeit in sozialwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern sind soziales Engagement, Eigeninitiative, organisatorische Fähigkeiten, interdisziplinäres Arbeiten (z.B. Informationsaustausch mit Personen verschiedenster Fachbereiche) sowie ein gutes sprachliches Ausdrucksvermögen. Die Fähigkeit, Leute zu führen, zu schulen, zu motivieren und für soziale Ideen zu begeistern sowie freiwillige MitarbeiterInnen anzuwerben, zählt sicherlich zu den herausragendsten Eigenschaften, die Sozialwirtinnen/-wirte im beruflichen Leben einbringen müssen.

Die speziellen Rahmenbedingungen im Sozialbereich (unvorhersehbare, plötzlich auftretende Probleme, menschliches Leid, Beratungstätigkeit für soziale Randgruppen, Hilfseinsätze internationaler Organisationen in Kriegs- oder Katastrophengebieten) erfordern generell eine hohe psychische Belastbarkeit.

Englisch als einzige Fremdsprache ist zu wenig, die ausgezeichnete Beherrschung einer zweiten Sprache, wie etwa Französisch, wird für zahlreiche Tätigkeiten (Lobbying, internationale Hilfsorganisationen) dringend angeraten.

Das fachliche Wissen von SozialwirtInnen sollte profunde Kenntnisse in Sozialpolitik, Marketing, Personalwesen und Organisation umfassen und durch die kontinuierliche Lektüre aktueller Zeitungen und Zeitschriften am laufenden gehalten werden.

Sozialwirtinnen/-wirte mit Spezialisierung auf ökologische Schwerpunkte müssen sich neben oder nach dem Studium profundes umwelttechnisches Know-how aneignen (in Form von Vorlesungen, Universitätslehrgängen), im öffentlichen Bereich werden von SozialwirtInnen vor allem volkswirtschaftliche und juristische Kenntnisse erwartet.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Das Studium der Sozialwirtschaft weist im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien einen relativ hohen Anteil berufstätiger Studierender auf. Die Verankerung in der beruflichen Praxis bereits während des Studiums gilt als wesentlicher Baustein für einen späteren Erfolg am Arbeitsmarkt. Politisches und soziales Engagement in Studierendenvertretungen und Non-Profit-Organisationen sowie Unterrichtstätigkeiten in der Erwachsenenbildung schulen gerade jene Kompetenzen, die in sozialwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern, etwa im sozialen Bereich, besonders gefragt sind.

Die größte Bedeutung bei der Jobsuche kommt persönlichen Kontakten, vor allem im Freundes- und Bekanntenkreis, zu, während Jobvermittlungsstellen bei der Berufsfindung

nur eine sehr geringe Rolle spielen. Ebenfalls als wichtig erachtet wird der Kontakt zu ProfessorInnen und AssistentInnen an der Universität. Die im zweiten Studienabschnitt angebotene Möglichkeit eines Projektstudiums sollte daher unbedingt wahrgenommen werden, um praktische Erfahrungen zu sammeln und erste Kontakte zu Unternehmen und Institutionen herzustellen.

Viele AbsolventInnen bewerben sich über Inserate in Tageszeitungen. Das Versenden von Blindbewerbungen ist zwar gebräuchlich, aber für Sozialwirtinnen/-wirte wenig erfolgversprechend. Da das Studium in der Wirtschaft über einen relativ geringen Bekanntheitsgrad verfügt und nur wenige Stellen für Sozialwirtinnen/-wirte ausgeschrieben werden, bedarf es einer auf die jeweilige Persönlichkeit abgestimmten Bewerbungsstrategie. Dazu gehören ein selbstsicheres Auftreten und klare Vorstellungen darüber, welche Aufgaben in einem Unternehmen oder einer Institution erfüllt werden können. Das Studium muss »verkauft«, der zukünftige Arbeitgeber überzeugt werden. »Scheuklappendenken« ist fehl am Platz, das Beharren auf rein sozialwirtschaftliche Berufsfelder sollte der Auseinandersetzung mit der Frage weichen, wie die erworbene Ausbildung am besten mit den Ansprüchen in der beruflichen Praxis verbunden werden kann.

In der Regel beginnen AbsolventInnen mit Werkverträgen oder befristeten Anstellungen, ehe sie in ein reguläres Dienstverhältnis aufgenommen werden. Viele AbsolventInnen müssen beim Einstieg in die Arbeitswelt ihre Erwartungen zurückschrauben, der erste berufliche Gehversuch erweist sich in den seltensten Fällen als Traumjob.

Die Berufsverläufe von SozialwirtInnen in der Wirtschaft entsprechen häufig jenen der Betriebs- und Volkswirtinnen/-wirte. Insgesamt gelingt es vielen AbsolventInnen, verantwortungsvolle Positionen zu erreichen, vor allem in sozialen Organisationen nehmen Sozialwirtinnen/-wirte Leitungstätigkeiten ein. Ein typischer beruflicher Werdegang ist dabei der Einstieg in eine Assistenzfunktion und die schrittweise Weiterentwicklung zu Führungsaufgaben.

6 Einkommensverhältnisse

Die Gehälter von SozialwirtInnen in der Wirtschaft sind generell höher angesiedelt (siehe Kapitel über Betriebswirtschaft) als jene im sozialen Bereich.

Sozialwirtinnen/-wirte, die mit höheren oder leitenden Aufgaben, wie z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Budgetplanung und Fund-Raising in sozialen Organisationen betraut werden, können am Anfang durchschnittlich zwischen 1.501 und 2.000 Euro brutto pro Monat verdienen.

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

Nach Angaben von AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften liegt das durchschnittliche Nettogehalt dieser AkademikerInnengruppen beim Jobeinstieg bzw. in den ersten zwei Jahren der Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft zu:⁹¹

4% bis	500 Euro
17% zwischen	501 und 1.000 Euro
46% zwischen	1.001 und 1.500 Euro
33% zwischen	1.501 und 2.000 Euro

Sozialwirtinnen/-wirte im öffentlichen Dienst und an der Universität sind dem jeweils gültigen Gehaltsschema unterworfen.

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁹² allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002 ⁹³
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001 ⁹⁴
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

91 Quelle: HochschulabsolventInnen in der Privatwirtschaft. Studie des AMS Österreich 2004 (Rohfassung)

92 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

93 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

94 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Funktion/Stellung im Beruf – Angestelltes	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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), Kleinunternehmen;
- 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.

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Aufgrund der schlechter werdenden Situation am Arbeitsmarkt betreiben viele Sozialwirtinnen/-wirte neben der Sozialwirtschaft noch ein anderes Studium (Jus, BWL, Soziologie), ein Teil der AbsolventInnen beginnt nach dem Studium sogar eine weitere Ausbildung.⁹⁵

⁹⁵ Siehe dazu auch die Weiterbildungsdatenbank des AMS (www.ams.or.at/neu/1761.htm)

Dabei geht es nicht nur um die Vertiefung in sozialwirtschaftliche Schwerpunkte, sondern auch um das »Umsatteln« in andere berufliche Bereiche.

Der interdisziplinäre Anspruch der Sozialwirtschaft bringt mit sich, dass die meisten Weiterbildungsmöglichkeiten (Kurse, Seminare, Universitätslehrgänge, Postgraduate-Programme), die SoziologInnen, Volkswirtinnen/-wirte, Betriebswirtinnen/-wirte oder WirtschaftspädagogInnen offen stehen, auch für Sozialwirtinnen/-wirte Bedeutung haben.

Dabei sind für Sozialwirtinnen/-wirte Weiterbildungsangebote in den Bereichen Arbeitsrecht, Wirtschaft und Gesellschaft, Sozialpsychologie, Ökologie und Müllvermeidung, Krankenhausmanagement, Gesundheitswesen, Öffentlichkeitsarbeit, Management, Unternehmensführung, betriebswirtschaftliche Aspekte von Non-Profit-Unternehmen sowie TrainerInnen-Ausbildungen von besonderem Interesse.⁹⁶

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Berufsbezeichnungen für Sozialwirtinnen/-wirte sind von der jeweiligen beruflichen Tätigkeit abhängig, zumeist entsprechen sie jenen der Betriebswirtinnen/-wirte, Volkswirtinnen/-wirte und SoziologInnen.

Spezielle Interessenvertretungen und Berufsorganisationen für Sozialwirtinnen/-wirte gibt es nicht. Sozialwirtinnen/-wirte im Angestelltenverhältnis sind Mitglied in der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Pflichtmitgliedschaft; www.arbeiterkammer.at) und können den jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (auf freiwilliger Basis; www.oegb.at) beitreten. Selbständige Sozialwirtinnen/-wirte werden durch die jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft (www.wko.at) vertreten.

An der Universität Linz ist ein AbsolventInnenverein für Sozialwirtinnen/-wirte eingerichtet, im Verband der Österreichischen WirtschaftsakademikerInnen haben Sozialwirtinnen/-wirte eine eigene Sektion. Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, je nach Interesse und beruflicher Tätigkeit, Mitglied verschiedener Fachvereinigungen und wissenschaftlicher Gesellschaften zu werden.

⁹⁶ Für detaillierte Informationen zu den einzelnen Universitätslehrgängen siehe auch die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, www.bmbwk.gv.at

Soziologie

1 Aufgabengebiete

SoziologInnen befassen sich mit den Erscheinungen und Problemen gesellschaftlicher und zwischenmenschlicher Beziehungen. Sie untersuchen deren Ursachen, Bedingungen und Folgen und versuchen dadurch, Erkenntnisse für Einflussmöglichkeiten sozialen Handelns zu gewinnen. Sie stützen ihre Erklärungsansätze einerseits auf soziologische Theorien und Modelle, andererseits auf empirisches Datenmaterial (durch Erhebung, Befragung und Beobachtung gewonnene Daten).

Die Forschungsebenen der Soziologie können einerseits die gesamte Gesellschaft, andererseits einzelne Teilbereiche daraus umfassen (Familien, Gruppen, Schichten, Parteien oder Nationen). SoziologInnen befassen sich mit der Zusammensetzung dieser Teilbereiche sowie mit der Funktionsweise gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ihr Hauptaugenmerk legen sie dabei auf Fragen der sozialen Ungleichheit, des sozialen Wandels, der Struktur der Gesellschaft und deren Normen und Werte. Das Spektrum soziologischer Forschungsinteressen ist vielfältig und erstreckt sich von Angelegenheiten der Bildung und Mobilität über den technologischen Wandel bis hin zu Integrationsproblemen von sozialen Randgruppen (Behinderte, Ethnien, Arbeitslose), Drogenmissbrauch und Kriminalität.

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Das breite Spektrum der Anwendbarkeit soziologischen Wissens in allen gesellschaftlichen Teilbereichen führt zu einer geringeren Spezialisierung während des Studiums als in anderen Wissenschaften. Gerade deshalb können SoziologInnen in vielen verschiedenen Branchen – von der Forschung bis hin zum Personalmanagement oder der Stadtplanung – Beschäftigung finden.

Der größte Teil der SoziologInnen war 2001 im Unterrichtswesen (19,3%) und im Gesundheits-, und Sozialwesen (13,6%) beschäftigt.

Aktuelle Beschäftigungsbereiche von SoziologInnen

ArbeitgeberInnen für SoziologInnen sind unter anderem die öffentliche Verwaltung, das Arbeitsmarktservice, Interessenvertretungen und Institutionen, die sich mit Belangen der Sozialarbeit befassen, die universitäre und außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Forschung und Lehre, Werbung und Marktforschung, Institutionen der Aus- und Weiterbildung, Institutionen im Bereich der Kultur und der Medien sowie Betriebe der Privatwirtschaft.

SoziologInnen in der öffentlichen Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung ist einer der wichtigsten Arbeitgeber für SoziologInnen und bietet für sie vielfältige Arbeitsmöglichkeiten. Zumeist liefern sie Informationen (z.B. in Form von Berichten oder Erhebungen) zu bestimmten gesellschaftlichen Problembereichen (Arbeitslosigkeit, Kriminalität etc.) oder erstellen selbst Lösungsansätze für gesellschaftliche Probleme.

Sie sind weiters mit der Vergabe privater Forschungsprojekte befasst, wobei sie die ProjektnehmerInnen in der Durchführung von Forschungsvorhaben durch Hinweise und Anleitungen betreuen. Weiters sind sie für die Aufbereitung der Forschungs- und Untersuchungsergebnisse verantwortlich, um die Grundlage für politische Entscheidungen bereitzustellen.

SoziologInnen redigieren Publikationen, verfassen Berichte und Dokumentationen und arbeiten an öffentlichen Stellungnahmen ihrer Abteilung mit. Innerhalb ihres Aufgabenbereiches nehmen sie an Tagungen, Informationsveranstaltungen und Konferenzen teil, hier setzen sie sich mit neuen Erkenntnissen von KollegInnen auseinander und geben auch eigene Erkenntnisse weiter.

SoziologInnen in Interessenvertretungen

SoziologInnen arbeiten auch in Interessenvertretungen, beispielsweise in der Kammer für Arbeiter und Angestellte. Dort beschäftigen sie sich mit der Situation von ArbeitnehmerInnen in den Betrieben (z.B. Stellung der Frau im Berufsleben, Auswirkungen des Technologiewandels auf die ArbeitnehmerInnen), mit der inner- und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie der Konzeption von Forschungsprojekten und deren organisatorischer Abwicklung.

SoziologInnen in der Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft gibt es vielfältige Berufsmöglichkeiten für SoziologInnen. So haben einige Großbetriebe Abteilungen für Marktforschung eingerichtet. Darüber hinaus bestehen Beschäftigungsfelder in betriebseigenen Schulungsabteilungen. Die Tätigkeitsprofile für SoziologInnen sind daher in etwa mit jenen in der Markt- und Meinungsforschung oder in der Erwachsenenbildung vergleichbar.

SoziologInnen werden mitunter auch in der Personalentwicklung privater Unternehmen eingesetzt, wo sie für den optimalen Einsatz von MitarbeiterInnen im Produktionsablauf verantwortlich sind. Einsatzschwerpunkte sind dabei die Auswahl von MitarbeiterInnen (Personalbüros), die Gestaltung eines positiven Betriebsklimas, die Entwicklung von betriebsinternen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Ausarbeitung und Umsetzung von als gerecht empfundenen Entlohnungssystemen.

SoziologInnen in der Weiterbildung und Erwachsenenbildung

Ein weiterer Beschäftigungsbereich für SoziologInnen ist die Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen. In den dafür vorgesehenen Institutionen und Vereinen (Volkshochschulen,

Interessenvertretungen, Vereine, Akademien etc.) planen SoziologInnen Lehrveranstaltungen, entwickeln Kurse und unterrichten auch selbst unter Einsatz didaktischer und pädagogischer Mittel.

SoziologInnen begleiten SozialarbeiterInnen an Sozialakademien in der Aus- und Weiterbildung oder halten verschiedene Kurse, deren Inhalte sich von der Problembewältigung und Persönlichkeitsbildung bis hin zur Unterstützung und Umschulung für Arbeitslose und BerufswiedereinsteigerInnen erstrecken.

SoziologInnen in der Markt- und Meinungsforschung

In der Markt- und Meinungsforschung sind SoziologInnen mit der Erhebung, Auswertung und Aufbereitung von Daten beschäftigt. Dabei kommen verschiedene statistische und mathematische Verfahren zur Datenauswertung zum Einsatz, um mit Hilfe moderner EDV-Verfahren hochkomplexe Fragestellungen beantworten zu können.

Fragestellungen für die Markt- und Meinungsforschung reichen vom Kaufverhalten von Personengruppen bis hin zu politischen Präferenzen gesellschaftlicher Schichten, wobei die Auswertung sowohl deskriptiv (die aktuelle Situation beschreibend und erklärend) als auch deduktiv (Vorhersagen treffend) sein kann.

SoziologInnen in der Markt- und Meinungsforschung werden auch häufig mit der Beratung der Auftraggeber (private Unternehmen in strategischen Marktentscheidungen bis hin zu politischen Institutionen) über die Umsetzung von Forschungsergebnissen betraut.

SoziologInnen in der Raumplanung und Raumordnung

In der Raumplanung und Raumordnung untersuchen SoziologInnen das Verhalten verschiedener Bevölkerungsgruppen (z.B. Jugendliche) in bestimmten Wohngebieten oder die Auswirkungen der Infrastruktur auf die Wohn- und Lebensqualität. Sie sind dabei zum Teil Anlaufstelle für Ratsuchende (z.B. AnrainerInnen), aber auch in beratenden Funktionen für PolitikerInnen und AuftraggeberInnen von Bauvorhaben tätig. SoziologInnen arbeiten hier entweder in Stellen des öffentlichen Dienstes oder in privaten Raumplanungsunternehmen.

SoziologInnen im Bereich der Kultur und Medien

Im Kulturbereich organisieren SoziologInnen Veranstaltungen und sind für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich.

In den Medien arbeiten SoziologInnen als JournalistInnen, wobei ihre Haupttätigkeit in der Recherche von Informationen zu gesellschaftlichen Themen und in der Publikation von Artikeln in (Fach-)Zeitschriften oder in anderen Massenmedien (z.B. TV-Dokumentationen) liegt.

SoziologInnen in Berufen der Sozialarbeit

In Berufen der Sozialarbeit beraten und betreuen SoziologInnen gesellschaftlich benachteiligte Personen oder Gruppen und unterstützen diese in wichtigen Lebensbereichen. Insbesondere ihr während des Studiums erworbenes ausgeprägtes Verständnis für Menschen mit sozialen Problemen befähigt SoziologInnen zu Tätigkeiten in sozialen Institutionen (von »sozialen Stützpunkten« bis hin zu Resozialisationszentren), etwa in Frauenhäusern, in Beratungsstellen für Drogenabhängige oder in der Bewährungshilfe. Das Studium der Soziologie darf allerdings nicht mit einer Ausbildung zur Sozialarbeiterin/zum Sozialarbeiter verwechselt werden.

Für SoziologInnen in Berufen der Sozialarbeit stehen die von Problemen betroffenen KlientInnen und ihre Existenzsicherung (Unterstützung bei Wohnungs- und Arbeitssuche) im Vordergrund, ihre soziale Kompetenz (Stärkung des Selbstbewusstseins oder Hilfestellung bei der Bewältigung persönlicher Probleme) sowie konkrete Maßnahmen in den einzelnen Lebensbereichen (z.B. Familienberatung).

In sozialen Berufen sind SoziologInnen mitunter mit der Betreuung von Gruppen oder der Leitung von Heimen betraut.

SoziologInnen in der Forschung

Soziologische Forschung wird von universitären und außeruniversitären Instituten, von Forschungsabteilungen (Grundlagenforschung) der Ministerien, von Magistraten, großen Unternehmen sowie von freiberuflichen SoziologInnen betrieben. An Universitäten sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen teilweise verpflichtet, Lehrveranstaltungen abzuhalten.

Die wissenschaftliche Forschungsarbeit beinhaltet die ausführliche Literaturrecherche einschlägiger Publikationen, die Anwendung verschiedener sozialwissenschaftlicher Methoden (Befragung, Erhebung, Beobachtung), die gesamte Datenverarbeitung, das Abfassen von Berichten und die Präsentation der Ergebnisse sowie publizistische Tätigkeiten (das Verfassen von Büchern, Artikeln etc.).

Soziologische Forschung kann sowohl unabhängige Grundlagenforschung (meist an Universitäten und in Abteilungen zur Grundlagenforschung) als auch auftragsgebunden sein (z.T. außeruniversitäre Institute, Projekte für freiberufliche Forschungsarbeit).

2001 waren lediglich 3,4% der SoziologInnen im Bereich Forschung und Entwicklung tätig.

3 Beschäftigungssituation

Im Vergleich zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen ist die Zahl der Soziologie- AbsolventInnen pro Jahr relativ klein. Auch wenn ein Anstieg von Soziologie- AbsolventInnen in den letzten Jahren verzeichnet wurde, ist deren Anteil

im Vergleich zur Zahl von AbsolventInnen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen in etwa gleich bleibend.

Wechselseitige Vorbehalte zwischen SoziologInnen und Privatwirtschaft haben lange Zeit verhindert, dass SoziologInnen in der Privatwirtschaft eine berufliche Alternative sahen und umgekehrt dafür gesorgt, dass die Privatwirtschaft Abstand hielt. Bereits Anfang der 1980er Jahre berichtete jedoch die Wirtschaftszeitung Capital, dass rund 60% des Stellenangebotes für SoziologInnen aus der Privatwirtschaft kommen. Studien und Analysen belegen, dass u.a. in folgenden Bereichen Nachfrage besteht: Organisations- und Personalwesen, Marktforschung/ Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Neue Medien, Projektmanagement.

Durch die angespannte Arbeitsmarktsituation sind SoziologInnen immer mehr öfter dazu gezwungen, projektbezogene Tätigkeiten auf Werkvertragsbasis durchzuführen. Dies bedeutet eine geringere soziale Absicherung als bei einer fixen Anstellung.

SoziologInnen müssen am Arbeitsmarkt zunehmend mit der Konkurrenz seitens AbsolventInnen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen rechnen, wenn diese ebenfalls – zumindest ansatzweise spezifische – soziologische Kenntnisse vermitteln (Betriebswirtinnen/-wirte, Volkswirtinnen/-wirte).

In der öffentlichen Verwaltung werden häufig B-wertige Posten (setzen Maturaniveau voraus) an SoziologInnen vergeben, wodurch diese im Vergleich zu anderen AkademikerInnen im Bundes- oder Landesdienst finanziell benachteiligt sind. Durch die aktuelle Sparpolitik hat der öffentliche Bereich als Arbeitgeber für AkademikerInnen generell an Bedeutung verloren. Die Möglichkeit einer Fixanstellung ist in sozialen und arbeitsmarktpolitischen Institutionen prinzipiell gegeben.

Im Rahmen der EU werden derzeit zwar viele Projekte gefördert, diese sind allerdings mit einer Reihe formaler Anforderungen verbunden. Häufig wissen SoziologInnen nichts über die Möglichkeiten, in Projektarbeiten der EU mitzuarbeiten. Persönliches Engagement ist für SoziologInnen erforderlich, um sich über das vollständige Verfahren (von der Antragstellung bis hin zu Richtlinien der Projektvergabe) zu informieren. Weitere internationale Berufschancen ergeben sich z.B. über die Vermittlung von EU-Arbeitsplätzen durch die EURES-Datenbank (Online-Datenbank des European Employment Services zur Informationsbereitstellung und Beratung).

Die insgesamt 1.813 AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie finden sich laut Volkszählung 2001 vor allem in folgenden ausgewählten Berufsklassen (ISCO-Berufe) und Branchen (ÖNACE):⁹⁷

⁹⁷ In die Tabellen wurden nur Berufe bzw. Branchen aufgenommen, in denen mindestens 20 AbsolventInnen der Studienrichtung Soziologie tätig sind.

Tabelle: Verteilung der SoziologInnen nach ISCO-Berufen

Soziologie	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	48	2,6
Produktions- und Operationsleiter	113	6,2
Sonstige Fachbereichsleiter	47	2,6
Leiter kleiner Unternehmen	62	3,4
Informatiker	26	1,4
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	22	1,2
Universitäts- und Hochschullehrer	112	6,2
Lehrer des Sekundarbereiches	59	3,3
Wissenschaftliche Lehrer des Primar- und Vorschule	21	1,2
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	77	4,2
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	179	9,9
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	214	11,8
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	60	3,3
Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes	55	3,0
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	22	1,2
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	59	3,3
Verwaltungsfachkräfte	28	1,5
Sozialpflegerische Berufe	62	3,4
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	21	1,2
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	27	1,5
Sonstige Büroangestellte	26	1,4
Nicht Erwerbsperson	147	8,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ.

Tabelle: Verteilung der SoziologInnen nach Branchen (ÖNACE)

Soziologie	Anzahl	%
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	30	1,7
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	52	2,9
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	58	3,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	46	2,5
Kreditwesen	22	1,2
Realitätenwesen	23	1,3
Datenverarbeitung und Datenbanken	31	1,7
Forschung und Entwicklung	61	3,4
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	199	11,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	161	8,9
Unterrichtswesen	350	19,3
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	246	13,6
Interessenvertretungen, Vereine	103	5,7
Kultur, Sport und Unterhaltung	88	4,9
Nicht-Erwerbsperson	147	8,1

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria; Berechnungen: AMS Österreich, Abtlg. BIQ.

4 Berufsanforderungen

Insgesamt sind die Berufsanforderungen für SoziologInnen in etwa so vielfältig wie die Tätigkeitsbereiche, in denen sie eingesetzt werden können. Eine gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift gilt überall als grundlegende Voraussetzung. Besonders wichtig für SoziologInnen ist es, sich neben dem Studium arbeitsmarktrelevante Zusatzqualifikationen und praktische Erfahrungen anzueignen (Arbeits- und Sozialrecht, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, EDV, didaktische und pädagogische Fähigkeiten u.ä.) oder auch in einschlägigen Bereichen zu arbeiten (Möglichkeiten dafür bieten sich in begrenztem Ausmaß u.a. in der Markt- und Meinungsforschung).

Eine weitere grundlegende Voraussetzung für SoziologInnen ist die Fähigkeit zum eigenständigen Arbeiten. Dies betrifft vor allem freiberufliche Projektarbeiten, wo zusätzlich die Entwicklung inhaltlicher Konzepte, analytische Fähigkeiten und berufsbezogene EDV-Kenntnisse (insbesondere sozialstatistische Programmpakete, z.B. SPSS) von Bedeutung sind. Daneben spielen persönliche Faktoren, wie etwa Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit und Kreativität (Schaffung, Durchsetzung und Vermarktung eigener Forschungsprojekte) eine große Rolle.

In der Privatwirtschaft ist es für SoziologInnen notwendig, durch Kontakte zur universitären und außeruniversitären Forschung über den neuesten Stand der Wissenschaft informiert zu sein und persönliche Kontakte mit den verschiedensten Interessenvertretungen herzustellen und zu unterhalten.

Der Grundstein für internationale Karrieren von SoziologInnen sind die entsprechenden fremdsprachlichen Fertigkeiten in Wort und Schrift. Da der Großteil der einschlägigen Fachliteratur für SoziologInnen auf Englisch publiziert wird, sind gute Kenntnisse in dieser Sprache unerlässlich.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Eine Schwierigkeit beim Berufseinstieg ist, dass Studierende und AbsolventInnen der Soziologie oft nicht wissen, welche Ausbildungsinhalte in welchen Tätigkeitsbereichen genutzt werden können. Unklarheit über die eigene Berufsperspektive ist Studien zufolge bei SoziologInnen häufiger verbreitet als bei Studierenden anderer Studienfächer. Im Unterschied zu Studiengängen, die auf fest institutionalisierte Berufe vorbereiten (z.B. Medizin, Jus) bestehen für SoziologInnen kaum fest etablierte oder eindeutige Berufsbilder. Zwar steht SoziologInnen eine breite Palette von Tätigkeiten offen, allerdings müssen die soziologischen Kernqualifikationen je nach Berufswunsch mit Kenntnissen wie beispielsweise Betriebswirtschaft ergänzt werden.

Die Berufsfindung von SoziologInnen unterscheidet sich teilweise von jener anderer Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen. Insbesondere in den letzten Jahren finden SoziologInnen schwieriger, seltener und später eine ausbildungsadäquate Position.

Nur etwa ein Drittel findet innerhalb eines halben Jahres einen Arbeitsplatz. Der Anteil der SoziologInnen, die auch längere Zeit nach dem Abschluss in einer unsicheren Werk- und Honorartätigkeit bzw. als selbständige SozialwissenschaftlerInnen arbeiten, ist relativ groß. Vor allem am Beginn einer sozialwissenschaftlichen ForscherInnenkarriere müssen SoziologInnen zumeist mit auftrags- und projektgebundenen Tätigkeiten rechnen.

Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern schaffen einige SoziologInnen durch Förderungen des Arbeitsmarktservice (z.B. Arbeitstraining). Diese Erfahrungen verbessern die Chance, eine dauerhafte Anstellung zu finden.

Ein häufiger Berufseinstieg für SoziologInnen ist die außeruniversitäre Forschungstätigkeit. Meist suchen sie dabei um verschiedene Förderungsmöglichkeiten für Forschungsprojekte an; bei Stellen des öffentlichen Dienstes, aber auch bei Banken, Interessenvertretungen und zum Teil privaten Unternehmen existieren Fonds, die der Förderung bestimmter Forschungsvorhaben gewidmet sind. In Erfahrung bringen SoziologInnen derartige Forschungsprojekte meist über öffentliche Ausschreibungen z.B. in einschlägigen Zeitschriften und Zeitungen (Amtsblätter, z.B. Wiener Zeitung). Hilfreich können dabei auch informelle persönliche Kontakte sein.

Häufig erfolgt der Berufseinstieg über Projektarbeiten und die damit verbundene eigenständige Tätigkeit, weil nach dem Studium sofortige fixe Anstellungen selten sind. Solche ergeben sich oft erst nach mehrjähriger Projektarbeit, wenn man durch einschlägige Tätigkeiten genug praktische Erfahrung gesammelt und sich im fachlichen Bereich profiliert hat.

Gelingt der Berufseinstieg in öffentlichen Institutionen, wie etwa der Verwaltung oder an Universitäten, so können SoziologInnen dort bestimmte Berufskarrieren durchlaufen. Die anfangs meist befristeten Arbeitsverhältnisse werden nach einer gewissen Zugehörigkeit zu den jeweiligen Institutionen in unbefristete Dienstverhältnisse umgewandelt. UniversitätsassistentInnen steht durch Absolvierung der Habilitation der Weg zu einer Dozentur und in weiterer Folge zu einer ordentlichen oder außerordentlichen Professur offen. Da auch in Zukunft mit Einsparungen im universitären Bereich zu rechnen ist, dürften einige bestehende Planstellen für AssistentInnen und ProfessorInnen allerdings nicht nachbesetzt werden.

In der öffentlichen Verwaltung und in Interessenvertretungen erlangen viele SoziologInnen Leitungsfunktionen (z.B. für Abteilungen, Referate, Gruppen und Sektionen).

In der Privatwirtschaft erreichen SoziologInnen bei guter Leistung und anderen Qualifikationen (z.B. Fähigkeit zur MitarbeiterInnenführung), Leitungspositionen von wissenschaftlichen Abteilungen oder andere höher dotierte und verantwortungsvolle Tätigkeiten. Neben der fachlichen Qualifikation sind in erster Linie die persönlichen Eigenschaften (unter anderem auch Taktik und Verhandlungsgeschick) ausschlaggebend für den beruflichen Aufstieg. In Sozialberufen sind aufgrund der flachen hierarchischen Struktur zumeist keine großen Karriereschritte möglich.

6 Einkommensverhältnisse

SoziologInnen, die eine fixe Anstellung finden, werden normalerweise nach den geltenden Kollektivverträgen in den jeweiligen Branchen entlohnt. Die Einkünfte von SoziologInnen im öffentlichen Dienst sind durch das dort herrschende Entlohnungsschema geregelt. Viele der SoziologInnen im öffentlichen Dienst befinden sich allerdings auf Planposten der Verwendungsklasse B (mindestens Maturaniveau), welche gegenüber der Verwendungsklasse A (Universitätsabschluss) vom Einkommen her finanziell geringer gestellt sind.

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,⁹⁸ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn hier zählt für die Gehaltserhöhungen die Dauer der Dienstzeit, aber auch sonstige Zusatzzahlungen.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002 ⁹⁹
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001 ¹⁰⁰
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Angestelltes	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

98 Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien 2003.

99 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

100 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Die freiberufliche Tätigkeit vieler SoziologInnen nach Studienende bringt zum Teil auch finanzielle Nachteile mit sich.

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben. Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der **Privatwirtschaft** liegt nach Angaben der Betriebe zu:¹⁰¹

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

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), Kleinunternehmen;
- 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«;

101 Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen, Wien 2001.

- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die persönliche Weiterbildung besteht für SoziologInnen in erster Linie durch das Studium einschlägiger Fachliteratur. Aufgrund des weit gestreuten Einsatzgebietes für SoziologInnen gibt es aber auch eine Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten, die für die adäquate Berufsausübung genutzt werden sollten. Die österreichischen Universitäten bieten für SoziologInnen und soziologisch Interessierte Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen, Markt- und Meinungsforschung, Stadtentwicklung). SoziologInnen sollten sich aber auch über öffentliche und private Bildungsinstitute weiterbilden (z.B. Ausbildung zur TrainerInnentätigkeit in Bildungsinstitutionen oder Zukunftsforschung für politische und wirtschaftliche Trends).

Um sich im öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen SoziologInnen die Verwaltungsakademie absolvieren, wobei SoziologInnen den Vorteil haben, dass ihnen einige Fächer der Rechtswissenschaften aus ihrem Studium angerechnet werden.

Zur Weiterbildung steht auch der Besuch von Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen, so z.B. verschiedene Universitätslehrgänge für Sozialmanagement offen; weitere Universitätslehrgänge in diesem Bereich sind z.B. der Interdisziplinäre Universitätslehrgang für Sozialwirtschaft, Management und Organisation sozialer Dienste ISMOS und Universitätslehrgang ISMOS-ASM sowie der Lehrgang universitären Charakters Kommunikation und Trainingsdesign mit zusätzlicher Spezialisierung für den Gesundheits- und Sozialbereich.¹⁰²

Besonders erwähnenswert ist das Angebot des Instituts für Höhere Studien (IHS), welches AbsolventInnen verschiedener sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen eine profunde Post-graduate-Ausbildung in Form zweijähriger Lehrgänge bietet (www.ihs.ac.at). Für die Dauer dieser Lehrgänge können vom IHS auch Stipendien vergeben werden, ebenso ist für SoziologInnen die Mitarbeit oder die eigenverantwortliche Beschäftigung an Forschungsprojekten vorgesehen, welche zu Kontakten mit zukünftigen Arbeitgebern und möglichen Berufseinstiegen führen können.

International gibt es – besonders im Rahmen der EU – sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten für SoziologInnen, die allerdings zum Teil mit hohen Kosten verbunden sind. Im öffentlichen Dienst gibt es die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

¹⁰² Für detaillierte Informationen zu den einzelnen Universitätslehrgängen siehe auch die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, www.bmbwk.gv.at

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

Es gibt keine gesetzlich geschützten Berufsbezeichnungen für SoziologInnen, gebräuchlich sind allerdings die Begriffe Soziologin/Soziologe, SozialwissenschaftlerIn, Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerIn und jene Bezeichnungen, die den Tätigkeitsbereich umschreiben, wie etwa BewährungshelferIn, ReferentIn (für verschiedenste Bereiche im öffentlichen Dienst oder auch in der Privatwirtschaft) bis hin zu Markt- und MeinungsforscherIn, PersonalentwicklerIn, SchulungsleiterIn, LehrerIn (in der Erwachsenenbildung).

In der öffentlichen Verwaltung gibt es die Möglichkeit der Verleihung von Amts- und Berufstiteln für pragmatisierte Beamtinnen/Beamte, z.B. KommissärIn, OberkommissärIn, Rätin/Rat, Oberrätin/Oberrat oder Ministerialrätin/Ministerialrat.

Pflichtmitgliedschaft besteht für SoziologInnen im Angestelltenverhältnis bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) und für SoziologInnen als UnternehmerInnen bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (www.wko.at).

SoziologInnen im Angestelltenverhältnis werden weiters durch die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (www.oegb.at) auf freiwilliger Basis vertreten.

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

Selbständige SoziologInnen haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

Als Dachverband für Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen fungiert der Verband österreichischer Wirtschaftsakademiker in Wien, dieser unterhält auch einige Landesgruppen.

Die Interessensvereinigung der österreichischen SoziologInnen ist die Österreichische Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) in Wien (www.oegs.at), die jährlich den Österreichischen Kongress für Soziologie veranstaltet und vierteljährlich die Österreichische Zeitschrift für Soziologie herausgibt. Das Äquivalent auf europäischer Ebene ist die European Sociological Association (ESA, www.valt.helsinki.fi/esa).

Der Verband der Marktforscher Österreichs (VMÖ) in Wien vertritt die Interessen der in Marktforschungsinstituten arbeitenden Personen (www.vmo.at)

Statistik

1 Aufgabenbereiche

Die Statistik löst Probleme auf der Basis empirischer Daten (Daten aus Erhebungen, Befragungen, Beobachtungen und Messungen). StatistikerInnen beschäftigen sich dabei mit der Sammlung, Aufbereitung und Interpretation dieser Daten.

Mit Hilfe verschiedener statistischer Methoden bereiten StatistikerInnen die Daten dahingehend auf, dass sie für verschiedene Zwecke verwendet werden können: die Darstellung von Maßzahlen (z.B. Verbraucherpreisindex), die Prognose (z.B. Wahlhochrechnung) oder die Wahrscheinlichkeitsstatistik (z.B. Tests, Schätzungen). Ziel ist die Entscheidungsfindung in komplexen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen.

Da statistische Methoden nicht Selbstzweck sind, sondern immer in einem bestimmten fachlichen Kontext stehen, ist die Statistik in den meisten Fällen eine Beratungsinstanz für WissenschaftlerInnen anderer Disziplinen (z.B. PsychologInnen, SoziologInnen, Sozial-, Human- und WirtschaftsgeographInnen, Betriebswirtinnen/-wirte, Volkswirtinnen/-wirte, MedizinerInnen, RechtswissenschaftlerInnen).

2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Die wichtigsten Arbeitsfelder für StatistikerInnen liegen traditionell im öffentlichen Bereich: Statistische Ämter (wie Statistik Austria oder die Statistischen Landesämter), statistische Abteilungen von Ministerien, Landesregierungen, Stadt- und Gemeindeverwaltungen, Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, Berufsverbände und Interessenvertretungen sowie Forschung und Lehre an Universitäten bzw. außeruniversitären Forschungsinstituten. Weitere Arbeitsfelder für StatistikerInnen sind die medizinische Statistik (Krankenhäuser), die Pharmaindustrie und die Statistik in der Biologie. In Banken eröffnen sich Berufsmöglichkeiten für StatistikerInnen, die Zusatzqualifikationen in statistischen Methoden der Betriebswirtschaftslehre aufweisen, z.B. im Bereich der Budgetplanung, der Datenkontrolle sowie der Finanzmathematik. Weiters gibt es Berufsfelder für StatistikerInnen in der Markt- und Meinungsforschung (entweder in eigenständigen Instituten oder in Abteilungen von Großbetrieben für Marktforschung, Kontrolle und Distribution) sowie in der technisch-industriellen Statistik (Qualitätskontrolle). Schließlich sind StatistikerInnen häufig in beratenden Funktionen für verschiedene Fachleute bei der Organisation der Erhebung, der Stichprobenauswahl und der Planung des Erhebungsablaufes eingesetzt.

Sozialstatistik

StatistikerInnen im Bereich der Sozialstatistik sind mit der Erhebung, der Darstellung und der Interpretation von Daten über die Zusammensetzung und Veränderung der Gesellschaft beschäftigt, woraus sich Aussagen über deren Regional-, Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur ableiten lassen. Mit Hilfe von Zeitreihen (Vergleich von zu verschiedenen Zeitpunkten auf die gleiche Weise gewonnenen Datensätzen) kann der Einfluss verschiedener Faktoren auf das soziale Geschehen festgestellt werden. Die wichtigsten Beispiele dafür sind etwa die soziale Gliederung der Bevölkerung (Geburten, Sterblichkeit, Eheschließungen etc.), deren Lebens- und Arbeitsverhältnisse (Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) sowie deren Einkommens- und Besitzverhältnisse.

Arbeitsmöglichkeiten in der Sozialstatistik gibt es meist in der amtlichen Statistik (Statistik Austria, Ministerien), aber auch in außeruniversitären Forschungsinstituten und bei Interessenvertretungen.

Wirtschaftsstatistik

WirtschaftsstatistikerInnen in der amtlichen und halbamtlichen Statistik beschäftigen sich mit der Erfassung objektiver Wirtschaftsdaten. Sie beobachten das wirtschaftliche Geschehen anhand des Einsatzes von Prozessstatistiken (mit periodischen Voll- und Teilerhebungen über Arbeitsstätten und Beschäftigungsstand, über das Konsumverhalten, über das Geld- und Kreditwesen oder auch über die Entwicklung der Preise). Ihr Ziel ist die möglichst komplette Darstellung der Merkmalsausprägungen aller Akteure (Wirtschaftstreibenden) im Wirtschaftsgeschehen und ihrer ökonomischen Tätigkeiten (z.B. Produktion, Zahlungen, Steuerleistungen). Sie sind darüber hinaus in beratenden Funktionen für WirtschaftsforscherInnen tätig, um die Rolle der einzelnen Einflussfaktoren auf Wirtschaftsstatistiken zu erläutern. Dabei sind sie mit der Analyse der Zusammenhänge und Ursachen der wirtschaftlichen Phänomene und Entwicklungsprognosen beschäftigt (Produktivitätsprognosen oder Konjunkturprognosen). Als notwendige Zusatzqualifikation in der Wirtschaftsstatistik kann eine fundierte ökonomische Ausbildung (vor allem in Volkswirtschaftslehre) vorausgesetzt werden. Arbeitsmöglichkeiten bieten sich hier in erster Linie in der amtlichen Statistik (Ministerien, Statistik Austria) sowie in Interessenvertretungen oder im Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO).

Im betriebswirtschaftlichen Bereich haben StatistikerInnen mit den entsprechenden Zusatzqualifikationen Arbeitsmöglichkeiten z.B. in Banken bei der Budgetplanung und Datenkontrolle. BetriebsstatistikerInnen sind darüber hinaus mit der Erhebung von Daten des betrieblichen Rechnungswesens beschäftigt sowie mit der Organisation der Erhebung von Marktforschungsdaten, deren Analyse und der Erstellung von Statistiken im Rahmen der Vorratsplanung, Lagerhaltung und Produktentwicklung. In diesem Zusammenhang ist ein fundiertes betriebswirtschaftliches Wissen erforderlich (Finanzwirtschaft, Controlling oder betriebliches Rechnungswesen).

StatistikerInnen in der Medizin und im Pharma-Bereich

In diesen Bereichen sind StatistikerInnen insbesondere mit Auswertungen von Datenmengen beschäftigt, die aus naturwissenschaftlichen Versuchsreihen stammen. In Zusammenarbeit mit SpezialistInnen der jeweiligen Fachgebiete können daraus Analysen und Prognosen abgeleitet werden. So kann in der Medizinstatistik eine Analyse der Häufigkeit von Krankheitsbildern in verschiedenen sozialen Schichten erhoben oder auch die Überprüfung der Einflüsse von Arbeitsverhältnissen auf die Verteilung verschiedener Krankheiten in der Bevölkerung vorgenommen werden. Ein weiteres Einsatzgebiet in der medizinischen Statistik liegt in der Organtransplantationsmedizin, wo StatistikerInnen Transplantationsregister führen, sämtliche verfügbaren Daten und ausgewerteten Informationen über potentielle OrganspenderInnen und OrganempfängerInnen zusammentragen und so eine Datengrundlage zur Beurteilung der Organverträglichkeit schaffen. In der Pharma-Industrie kann durch die Erstellung und Auswertung von Testverfahren die Zuverlässigkeit und Wirksamkeit von neuen Medikamenten getestet werden.

StatistikerInnen in der Wissenschaft und Forschung

StatistikerInnen im wissenschaftlichen Bereich beschäftigen sich hauptsächlich mit Fragen der Entwicklung neuer Verfahren für statistische Untersuchungen und Anwendungsgebiete und der systematischen Verbesserung statistischer Methoden zu mehr Wirksamkeit und Genauigkeit. Wissenschaft und Forschung im statistischen Bereich wird vor allem an den Universitäten betrieben.

Weitere Beschäftigungsbereiche für StatistikerInnen

Für StatistikerInnen in der Privatwirtschaft ergeben sich eine Reihe weiterer Betätigungsfelder. Sie beantworten Fragen der Qualitätskontrolle durch die Erstellung technisch-industrieller Statistiken. Konkret geht es dabei um die Überprüfung von Toleranzgrenzen bei möglichen Abweichungen von der Produktionsnorm.

StatistikerInnen in der Markt- und Meinungsforschung sind mit dem Vergleich von Datenreihen, die aus Befragungen über das Kaufverhalten, Wählerverhalten und Parteipräferenzen gewonnen wurden, beschäftigt. Sie untersuchen die Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft und der allgemeinen Einstellung zu verschiedenen politischen Fragen oder die Chancen neuer Produkte auf dem Markt.

Bei Versicherungen sind StatistikerInnen mit Zusatzkenntnissen in Versicherungsmathematik unter anderem mit der Auswertung von Schadensfällen beschäftigt und liefern damit Entscheidungsgrundlagen zur Kalkulation von Versicherungsbeiträgen.

Daneben gibt es noch einige Nischenbereiche, in denen StatistikerInnen tätig sind, wie z.B. Kriminalstatistik, Umweltstatistik oder Geostatistik.

Internationale Beschäftigungsfelder

Internationale Berufskarrieren gibt es nach mehrjähriger Praxis in den statistischen Abteilungen multinationaler Unternehmen, aber auch in internationalen Organisationen, z.B. der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem Europäischen Statistischen Amt (EUROSTAT), in den Vereinten Nationen (UNO) oder auch in der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

StatistikerInnen, die in Verwaltungsinstitutionen der Europäischen Union arbeiten möchten, müssen sich einem mehrstufigen Auswahlverfahren unterziehen. Angehörige verschiedener Institutionen und Interessenvertretungen können aber auch von diesen für begrenzte Zeit ins Ausland geschickt werden.

Neue Aufgabenfelder für StatistikerInnen

Eine zukunftssträchtige Entwicklung ist die Schaffung des Zugriffs auf verschiedenste Datenbanken, um dadurch anwendungsorientierte Antworten auf diverse Fragestellungen (z.B. Feststellung von Kreditwürdigkeit bei Bankgeschäften, Feststellung von Risikogruppen) zu bekommen. Positive Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeichnen sich auch im Bereich der Computational Statistics (Entwicklung spezieller Lösungsstrategien am Computer durch Simulationen) und der statistischen Datenverarbeitung ab, ebenso wie bei statistischen Anwendungen im Internet, in der Versicherungsmathematik und in den quantitativen Methoden der Betriebswirtschaftslehre. Weiters eröffnen die Bereiche Umweltgeographie (z.B. Statistiken über Schadstoffbelastungen) und die Entwicklung bzw. Betreuung geographischer Informationssysteme interessante Perspektiven, wobei vor allem an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten sowie in mit Raumplanung und Raumordnung befassten Unternehmen und Instituten Arbeitschancen vorhanden sind.

3 Beschäftigungssituation

Generell ist der Bedarf an AbsolventInnen der Studienrichtung Statistik trotz der großen Nachfrage nach statistischen Methoden relativ klein. Aufgrund der nicht allzu großen Studierendenkontingente findet aber ein Großteil der Statistik-AbsolventInnen einen ausbildungsadäquaten Beruf (zumeist im Angestelltenverhältnis). Durch die Einsparungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst bzw. durch die Sättigung am eher beschränkten Arbeitsmarkt könnten Statistik-AbgängerInnen aber schon bald mit Problemen in der Arbeitsplatzfindung konfrontiert werden. Als größtes Manko der Statistikausbildung wird ihre mangelnde Bekanntheit in der Wirtschaft angesehen (fehlende Verankerung im Bewusstsein der entsprechenden Unternehmen und Institutionen). FachwissenschaftlerInnen mit guten statistischen Kenntnissen gelten als große Konkurrenz für StatistikerInnen, wobei (technische) MathematikerInnen eher im Bereich der Forschung und Lehre und WirtschaftsinformatikerInnen in Berufen der elektronischen Datenverarbeitung ähnliche Po-

sitionen anstreben. Als Wachstumsbereich für StatistikerInnen kann die Pharmazie angesehen werden.

Internationale Publikationen in verschiedenen Wissenschaften finden häufig nur noch dann Anerkennung, wenn ihre Aussagen durch Statistiken untermauert sind, weiters gibt es einen Trend hin zu immer genaueren Statistiken (größere Datenmengen, höhere Genauigkeit der Prognosen). Derartige Trends könnten einen weiteren Bedarf an entsprechenden ExpertInnen wecken, sind allerdings durch ihre Abhängigkeit von konjunkturellen Entwicklungen schwer vorzusehen.

4 Berufsanforderungen

In erster Linie wird von StatistikerInnen ein ausgeprägtes logisch-analytisches Denkvermögen und wissenschaftliches Arbeiten erwartet. Als fachliche Qualifikation werden bei vielen StatistikerInnen nicht nur der Umgang mit statistischen Methoden und der damit verbundenen Softwares vorausgesetzt, sondern auch Programmiersprachenkenntnisse, um eine bessere Aufbereitung von Daten in den bereits vorhandenen Programmpaketen zu erreichen.

Fachliche Kenntnisse im Bereich der Statistik allein sind eine notwendige Grundlage, aber ohne zusätzliche Qualifikationen für den Berufseinstieg und die erfolgreiche Berufsausübung nicht ausreichend. Deshalb sind für StatistikerInnen Grundkenntnisse in den verschiedensten Fachrichtungen erforderlich, wobei es – abhängig von den Betätigungsfeldern – unterschiedliche Anforderungen gibt. Die Aneignung solcher Fachkenntnisse erfordert viel Eigeninitiative der Studierenden, wengleich einzelne Spezialisierungen während des Studiums angeboten werden (z.B. Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Soziologie, Recht, Psychologie, Demographie, Biometrie). Wer gerne im Bankwesen oder in der technischen Statistik arbeiten möchte, muss spezielle Vorlesungen entsprechender wirtschaftlicher (VWL, BWL) oder technischer Studienrichtungen besuchen. Auch vertiefte Spezialkenntnisse z.B. im Bereich der Geoinformationssysteme müssen in Lehrveranstaltungen außerhalb des Statistik-Studiums erworben werden.

Dementsprechend ist eine rasche Auffassungsgabe und Lernbereitschaft in den verschiedenen Bereichen notwendig, um im Berufsleben in kurzer Zeit Bewertungen statistischer Problemstellungen abzugeben. Organisationstalent für die Planung und Durchführung von Forschungsprojekten sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit (vor allem mit anderen WissenschaftlerInnen) sind ebenfalls grundlegende Erfordernisse für eine erfolgreiche Karriere. Hinzu kommen Fähigkeiten im Bereich der Präsentationstechnik, um äußerst komplexe Ergebnisse statistischer Untersuchungen allgemein verständlich erklären zu können.

Zentraler Bestandteil für die meisten StatistikerInnen ist bei Berufsantritt das sogenannte training on the job. Das Statistik-Studium als solches stellt keine hinreichende Qualifikation für die einwandfreie Ausübung eines Berufes dar, vielmehr muss jeder

Beruf mit den mitgebrachten Voraussetzungen aus dem Studium in der Praxis erlernt werden.

Zukünftig werden StatistikerInnen vermehrt mit neuen Möglichkeiten der Datengewinnung und Datenverarbeitung konfrontiert werden. Die Kenntnis innovativer Entwicklungen im Bereich der Informationstechnologie (z.B. Internet) könnte sich deshalb als entscheidender Vorteil am Arbeitsmarkt erweisen.

Um in internationalen Unternehmen als StatistikerIn Fuß zu fassen, sind gute Fremdsprachenkenntnisse unbedingt erforderlich (auch in Österreich ist die Firmensprache in einzelnen internationalen Unternehmen Englisch). Als weitere Fremdsprache ist – vor allem für eine Beschäftigung in einer Institution der Europäischen Union – Französisch sehr zu empfehlen.

5 Beruflicher Werdegang: Berufsfindung, Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Auch für StatistikerInnen gilt der Grundsatz, möglichst viele Kontakte zu möglichst vielen potentiellen Arbeitgebern aufzunehmen. Deshalb erweist es sich meist als positiv, bereits während des Studiums fachbezogenen in Ferienjobs, Nebenjobs, Praktika oder im Rahmen von Diplomarbeiten gearbeitet zu haben.

Aufgrund der etwas geringeren Bekanntheit der Studienrichtung Statistik gibt es meist nur wenige Stelleninserate, die speziell auf Statistik-AbsolventInnen zugeschnitten sind. Die Berufsfindung von StatistikerInnen verläuft meist über Kontakte, die sie durch Arbeiten mit Fachbezug, etwa nebenberufliche Tätigkeiten während des Studiums, Projekte bei Privatfirmen (in Form von Diplomarbeiten) knüpfen. Daraus ergibt sich häufig der Einstieg ins Berufsleben. Gute Chancen haben StatistikerInnen mit Spezialisierungen auf sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fächer in betriebswirtschaftlichen Funktionen. Auch Positionen im Bereich der Finanz- und Versicherungsmathematik gelten als aussichtsreiche berufliche Alternativen.

Im öffentlichen Dienst (Statistik Austria, Ministerien, Magistrate) arbeiten StatistikerInnen mit guten fachlichen Qualifikationen in vielen Abteilungen, zusätzlich gibt es hier auch viele AbsolventInnen, die aufgrund ihrer technischen Fähigkeiten etwa im Bereich der Programmplanung, Prognosen und Hochrechnungen eine Anstellung finden (allerdings derzeit beschränkte Einstiegsmöglichkeiten durch die Situation im öffentlichen Dienst).

Die meisten Statistik-AbsolventInnen erhalten nach Abschluss des Studiums eine Arbeit im Angestelltenverhältnis. Ein kleinerer Teil beginnt als ProjektmitarbeiterIn auf freiberuflicher Basis oder als BeraterIn auf der Basis von Werkverträgen. Dabei sammeln sie wichtige Berufserfahrungen, wie etwa Projektmanagement, Präsentationstechniken oder spezifische Fachkenntnisse. Auch für StatistikerInnen erweist sich bei der Berufssuche das persönliche Engagement als wesentliches Element.

Vorgefertigte Berufswege finden sich für StatistikerInnen nur in Ausnahmefällen. Gerade deshalb variieren die Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten für StatistikerInnen im Zusammenhang mit den an sie gestellten Anforderungen besonders stark.

In fast jedem Beruf für StatistikerInnen gibt es die Notwendigkeit, sich nach dem Berufseinstieg durch große Lernbereitschaft zu etablieren. Nach dieser Einschulungsphase ergeben sich meist unterschiedliche Berufsverläufe, die sehr eng mit dem eigentlichen Tätigkeitsbereich der/des einzelnen verbunden sind.

Die Aufstiegsmöglichkeiten für StatistikerInnen sind innerbetrieblich meist bis in die Abteilungs- oder Projektleiterebene gegeben, wobei sie mit Projektleitungsaufgaben bis hin zur vollständig eigenverantwortlichen Projektabwicklung (Planung, Kalkulation, Durchführung und Kontrolle, Interpretation und Präsentation) betraut werden. Nur sehr selten ergeben sich darüber hinaus Karrierechancen; wenn, dann am ehesten durch den Erwerb sehr spezifischer Kenntnisse, wie sie z.B. durch Management-Zusatzausbildungen vermittelt werden.

6 Einkommensverhältnisse

Die Einkommenssituation für StatistikerInnen ist beim Berufseinstieg in erster Linie von der Branche abhängig. Bei StatistikerInnen sind in den meisten Branchen die jeweiligen Kollektivvertragslöhne für AkademikerInnen die untere Grenze. Je nach Leistung und Verantwortung können die Löhne nach oben hin variieren.

Auch die Möglichkeit von Zusatzeinkommen über Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis ist gegeben und wird von vielen StatistikerInnen genutzt.

In der Privatwirtschaft wird ein Verdienst von mehrheitlich 1.454 bis 2.180 Euro brutto für BerufseinsteigerInnen mit akademischem Abschluss angegeben.¹⁰³ Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der **Privatwirtschaft** liegt nach Angaben der Betriebe zu:¹⁰⁴

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

StatistikerInnen im öffentlichen Dienst sind dem öffentlichen Besoldungsschema unterworfen.

¹⁰³ Siehe AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen für UniversitätsabsolventInnen, 2001, S. 42f

¹⁰⁴ Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen 2002 im Median ca. 3.401 Euro brutto monatlich,¹⁰⁵ allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002 ¹⁰⁶
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Hochschullehrer	4.548	4.369
Schulaufsicht	4.666	4.895

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001 ¹⁰⁷
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monateinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in 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:

¹⁰⁵ Wert ohne Parlamentsdirektion, Post, ÖBB, Landeslehrer. Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.): Personaljahrbuch 2002. Daten und Fakten des Bundes. Wien, 2003.

¹⁰⁶ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

¹⁰⁷ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

- 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.

7 Weiterbildungsmöglichkeiten

In Österreich gibt es nur relativ wenige fachspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten für StatistikerInnen. Beispiele sind etwa die Fachtagungen der Österreichischen Statistischen Gesellschaft (www.osg.or.at), Weiterbildungskurse der Statistik Austria (www.statistik.at), Kolloquien am Institut für Statistik an der Universität Wien oder ein zweijähriger Lehrgang des Instituts für Höhere Studien, Abteilung Finanzwirtschaft (www.ihs.ac.at), an dem auch einzelne Kurse angeboten werden. Zusätzlich besteht für StatistikerInnen die Möglichkeit, sich in speziellen Themen in Form von Universitätslehrgängen weiterzubilden. Als Beispiele seien die Universitätslehrgänge für Markt- und Meinungsforschung oder für Geographische Informationssysteme angeführt.¹⁰⁸

Das Doktoratsstudium sollte vor allem von jenen StatistikerInnen absolviert werden, die beabsichtigen, an der Universität zu bleiben oder in Forschungsinstituten im wissenschaftlichen Bereich zu arbeiten. Postgraduale Ausbildungen mit verschiedenen Spezialisierungen werden auch international angeboten.

¹⁰⁸ Für detaillierte Informationen zu den einzelnen Universitätslehrgängen siehe auch die Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, www.bmbwk.gv.at.

In Wirtschaftsbetrieben haben StatistikerInnen – ebenso wie in Kammern und Interessenvertretungen – die Möglichkeit, in leitende Tätigkeiten aufzusteigen, wofür zum Teil innerbetriebliche Weiterbildungsseminare angeboten werden. Dies trifft auch für Arbeitsplätze und Abteilungen im öffentlichen Bereich zu (Bund, Länder), wobei für die berufliche Etablierung der Abschluss der Verwaltungsakademie erforderlich ist.

An internationalen Weiterbildungsangeboten gibt es ein Trainingsprogramm für europäische StatistikerInnen (»Ausbildung von europäischen StatistikerInnen« des Europäischen Statistischen Amtes EUROSTAT), in dem Kurse zu verschiedenen statistischen Themen abgehalten werden.

StatistikerInnen im öffentlichen Dienst können ein dreimonatiges Praktikum in Brüssel mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches mit anderen Ministerien zu fachspezifischen Themen besuchen. Notwendig dafür ist die Kenntnis zweier Fremdsprachen.

Für StatistikerInnen ist als Weiterbildungsmöglichkeit schon während des Studiums die Absolvierung eines Auslandssemesters sehr zu empfehlen. Im angloamerikanischen Raum gibt es viele Universitäten mit Statistik als Fachrichtung, die ein sehr hohes Ausbildungsniveau haben (durch den höheren Stellenwert der Angewandten Statistik als Wissenschaft und die damit verbundene höhere gesellschaftliche Akzeptanz in Nordamerika).

8 Berufsbezeichnungen, Berufsorganisationen und Berufsvertretungen

StatistikerInnen haben keine gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung, sie werden meist nach dem Tätigkeitsbereich benannt (etwa LeiterIn der statistischen Abteilung oder SachbearbeiterIn). Viele StatistikerInnen sind im EDV-Bereich beschäftigt, auch dort hängen ihre Berufsbezeichnungen von der jeweiligen Tätigkeit ab (z.B. SoftwareberaterIn, EDV-SpezialistIn).

Im öffentlichen Dienst wird zwischen funktionalen Berufsbezeichnungen im Zusammenhang mit der Stellung von Beschäftigten (etwa AbteilungsleiterIn) und verliehenen Amtstiteln für pragmatisierte BeamtenInnen (z.B. Rätin/Rat, KommissärIn) unterschieden.

Die wissenschaftliche Vereinigung für österreichische StatistikerInnen, die Österreichische Statistische Gesellschaft (OSG; www.osg.or.at), bemüht sich um die Weiterbildung ihrer Mitglieder (z.B. durch Fachseminare und Vorträge) und betreibt Öffentlichkeitsarbeit für die Verbesserung des Bildes der Statistik als Wissenschaft. Auf der Homepage ist auch eine Jobbörse zu finden (www.osg.or.at).

StatistikerInnen können die Mitgliedschaft im Verband Österreichischer Wirtschaftsakademiker (VOEWA; www.voewa.at) beantragen, ebenso die Mitgliedschaft in der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG; www.ocg.at).

Für unselbständig beschäftigte StatistikerInnen ist die Mitgliedschaft bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) Pflicht, für selbständig erwerbstätige StatistikerInnen besteht die Pflichtmitgliedschaft in der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (www.wko.at).

Auf internationaler Ebene gibt es schließlich das International Statistical Institute (Voorburg, Niederlande; www.cbs.nl/isi), welches die Weiterbildung von ExpertInnen betreibt und Fachzeitschriften herausgibt, die auch über das Internet gelesen werden können.

Anhang

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 neugeschaffener 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 Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht zunächst auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r). 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.

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.¹⁰⁹

Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden, obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung.

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 Vertragsbediensteten-gesetz 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 BeamInnenstatus. 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 BeamInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich auch eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke 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. Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v.a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger.

Im **öffentlichen Dienst** verdienen AkademikerInnen im Median 3.401 Euro brutto, allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, denn für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

¹⁰⁹ 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: September 2003.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Monateinkommen der Bundesbeschäftigten (Männer und Frauen). Die Einkommensdifferenzen sind v.a. auf unterschiedliche Qualifikations- und Altersstrukturen zurückzuführen. Die Einkommen im Verwaltungsdienst weisen dabei die höchste Differenz zwischen Durchschnitts- und Medianeinkommen auf (16,9 Prozent), da es dort eine vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigungsquote sowie eine große Streuung in den qualitativen Anforderungen gibt.

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002 ¹¹⁰
Verwaltungsdienst	1.749	2.105
Exekutivdienst	2.721	2.767
Militärischer Dienst	2.104	2.272
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Krankenpflegedienst	1.889	2.137
Hochschullehrer	4.548	4.369
Lehrer	2.957	2.989
Schulaufsicht	4.666	4.895

Qualifikationsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002
Akademiker	3.401	3.584
Maturanten	2.408	2.544
Fachdienst	2.147	2.250
Hilfsdienst	1.327	1.345

Art des Beschäftigungsverhältnisses	Median 2002	Durchschnittliches Monateinkommen 2002
Beamte	2.763	3.058
Vertragsbedienstete	1.530	1.814
Dienstnehmer mit KV	–	945

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

¹¹⁰ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 ¹¹¹
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Einfache Tätigkeit	1.516	1.504
Hilfstätigkeit	1.496	1.526
Facharbeiter- oder Meistertätigkeit	1.954	2.140
Hilfs- oder angelernte Arbeitertätigkeit	1.518	1.595

Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933
Gelernte Tätigkeit	1.332	1.523
Hilfs-, ungelernte oder angelernte Tätigkeit	1.061	1.201

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

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

¹¹¹ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

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.

2 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschulen

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 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 für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie allerdings dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, 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:¹¹²

¹¹² Die folgenden Angaben beziehen sich auf die derzeitige Situation. Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird derzeit (voraussichtlich bis Herbst dieses Jahres) ein Kollektivvertrag ausgehandelt. Wie die Situation danach (was den Berufsverlauf bzw. die Einteilung der Personalgruppen an den Universitäten betrifft) sein wird kann laut Auskunft der Personalabteilung der Universität Wien noch nicht voraus gesehen werden.

- 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.

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 mit dem Zusatz »FH« zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn).¹¹³ Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.¹¹⁴

¹¹³ Vgl. dazu § 13 Abs. 4 des Fachhochschulstudiengesetzes oder auch unter www.fhr.ac.at

¹¹⁴ Vgl. dazu www.fhk.ac.at

3 Auswahl an einführender Fachliteratur

Einführende Fachliteratur

- Arbeitsgruppe Soziologie: Denkweisen und Grundbegriffe der Soziologie, Frankfurt 1999.
- Bleymüller J./Gehlert G./Gülicher H.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler, München 2004.
- Blümle G.; Patzig W.: Grundzüge der Makroökonomie, Haufe-Verlag, 1999, 4. Aufl.
- Bonart T.; Peters U.: Mikroökonomie kompakt – Einführung, Aufgaben, Lösungen, 1998.
- Brannath W./Futschik A.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler, Stuttgart 2001.
- Buchheim C.: Einführung in die Wirtschaftsgeschichte, CH Beck-Verlag, München 1997.
- Costanza u.a.: Einführung in die ökologische Ökonomik, UTB-Verlag, Stuttgart 2001.
- Donges J./Freytag A.: Allgemeine Wirtschaftspolitik, UTB-Verlag, Stuttgart 2004.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart 2002.
- Gerhards G.: Seminar-, Diplom- und Doktorarbeit. Muster und Empfehlungen zur Gestaltung von rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Prüfungsarbeiten, Stuttgart 1995.
- Grund U; Heinen A.: Wie benutze ich eine Bibliothek? Stuttgart 1996.
- Hansen H.: Wirtschaftsinformatik I – Grundlagen betrieblicher Informationsverarbeitung. UTB-Verlag, Stuttgart 2001, 8. Aufl.
- Hansen H.: Arbeitsbuch Wirtschaftsinformatik: Lexikon, Aufgaben und Lösungen, UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 6. Aufl.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden, Wien 2002.
- Kromrey H.: Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung, UTB-Verlag, Stuttgart 2002, 10. Aufl.
- Münch R.: Soziologische Theorie, 4 Bände, Campus-Verlag, Frankfurt/Main 2004.
- Reiterer A.: Gesellschaft in Österreich: Struktur und sozialer Wandel im globalen Vergleich, WUV-Universitätsverlag, Wien 2002.
- Schiller G.: Didaktik der Ökonomie, Auer Verlag, 2001.
- Schnell R. u.a.: Methoden der empirischen Sozialforschung, München 2004.
- Schüle J.: Soziologische Theorien, Springer-Verlag, Wien 2001, 2. Aufl.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2003, 6. Aufl.
- Siebert H.: Einführung in die Volkswirtschaftslehre, Kohlhammer Verlag, München 2003.
- Standop E; Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Stuttgart 2004, 17. Aufl.
- Stegbauer, C.; Tiedemann, P.: Internet für Soziologen, WBG, Darmstadt 1999.
- Suchanek A.: Ökonomische Ethik, UTB-Verlag, Stuttgart 2001.
- Treibel A.: Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart, UTB-Verlag, Stuttgart 2004.
- Weber W.: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, Gabler Verlag, 2003, 5. Aufl.
- Tischler K.: Ökologische Betriebswirtschaftslehre, Oldenbourg Verlag, München 1996.
- Walter R.: Einführung in die Wirtschafts- und Sozialgeschichte, UTB-Verlag, Stuttgart 1994.
- Walter R. (Hg.): Wirtschaftswissenschaften – Eine Einführung, UTB-Verlag, Stuttgart 1997.

Informationsstellen, -broschüren und -bücher

Informationsstellen

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Internet: www.ams.or.at, www.beruf4u.at

(BerufsInfoZentren-BIZ in allen größeren Städten; ausführliche Informationen und Downloads zu Berufen und Berufsmöglichkeiten, so z.B. AMS-Qualifikations-Barometer oder die Berufsdatenbank Your Choice, sowie alle BIZ-Adressen können auch über die Homepage des AMS abgerufen werden)

AIESEC Österreich

1090 Wien, Augasse 13/9, Tel.: 01/310 15 64

Internet: www.aiesec.at

(internationale Studentenorganisation für Studierende sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studien, Vermittlung von Auslandspraktika)

Auslandsbüros der einzelnen österreichischen Universitäten

(Infos zu Austauschprogrammen und Auslandsstipendien für Studierende, AkademikerInnen, WissenschaftlerInnen)

Berufsförderungsinstitut Österreich (bfi)

1060 Wien, Kaunitzgasse 2/8, Tel.: 01/586 37 03

Internet: www.bfi.or.at

(allgemeine Beratungsgespräche, Berufs- und Bildungsorientierungsseminare in den einzelnen Bundesländerstellen)

Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01/501 65

Internet: www.akwien.at; www.arbeiterkammer.at

(allgemeine Bildungsberatung und Berufsinformationen)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1010 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01/531 20

Internet: www.bmbwk.gv.at

(jährliche Herausgabe von Studieninformationen, Herausgabe von Broschüren, z.B. für Auslandsstipendien und geförderte Auslandsaufenthalte für Studierende und AkademikerInnen)

Euro-Job-Info (im Bundeskanzleramt)

Tel.: 01/514 33-7377

Internet: www.bka.gv.at/oeffdienst

(EU-Praktika und Stipendien für Studierende und AkademikerInnen)

Geschäftsstelle des Österreichischen Fachhochschulrates

1090 Wien, Liechtensteinstraße 22, Tel.: 01/319 50 34

Internet: www.fhr.ac.at

Informationsdienst der Vereinten Nationen – Internationales Zentrum Wien

1400 Wien, Postfach 500

(Praktikantenprogramme bei den Vereinten Nationen für Studierende und AbsolventInnen)

Kammer der Wirtschaftstreuhandler

1120 Wien, Schönbrunnerstraße 222–228/Stg. 1, Tel.: 01/811 73

Internet: www.kwt.or.at

Kuratorium für Journalistenausbildung

5020 Salzburg, Karolingerstraße 40, Tel.: 0662/83 41 33

Internet: www.kfj.at

(Aus- und Weiterbildung für JournalistInnen, Stipendien für Volontariate)

Österreichischer Austauschdienst (ÖAD) – Agentur für internationale Bildungs- und Wissenschaftskooperation

1010 Wien, Dr.-Karl-Lueger-Ring 1, Tel.: 01/42 77-28101

Internet: www.oead.ac.at

(Informationen über die Europäischen Bildungsprogramme, SOKRATES- und LEONARDO-Programme)

Österreichisches Dokumentationszentrum für Auslandsstudien

1010 Wien, Schottengasse 1, Tel.: 01/533 65 33-13

(internationale Studienführer)

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) – Zentralausschuß

1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/310 88 80

Internet: www.oeh.ac.at

(Studienberatung, Studienführer, Studienpläne)

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) an der Wirtschaftsuniversität Wien

1090 Wien, Augasse 2–6, Tel.: 01/313 36-4876 (Beratungszentrum)

Internet: <http://oeh.wu-wien.ac.at>
(Studienberatung, Studienführer, Studienpläne)

Verband der Österreichischen Wirtschaftsakademiker (VÖWA)
1010 Wien, Teinfaltstraße 1, Tel.: 01/533 68 76
(Interessenvertretung für WirtschaftsakademikerInnen)

Wirtschaftskammer Österreich – Personalabteilung
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/501 05-4275
(Auslandspraktika für Wirtschaftsstudierende)

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)
1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/501 05
Internet: www.wifi.at
(allgemeine Beratung über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

Zentrum für Berufsplanung an der Wirtschaftsuniversität Wien
1090 Wien, Nordbergstraße 15, 2. Stock, Kern A, Tel.: 01/313 36-4968
Internet: www.zbp.at
(Beratung für Studierende und AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studien bei der Studien-, Berufs- und Karriereplanung, Stellenangebote, Feriapraktika, Firmenkontakte, Persönlichkeitsbildungsseminare)

Auswahl von Informationsbroschüren und -büchern

Arbeitsmarktservice Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe, Wien (regelmäßige Aktualisierung)

Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Reihe Jobchancen Studium – Berufs- und Studieninformationsbroschüren (siehe hintere Umschlagseite für Titelverzeichnis der einzelnen Broschüren), Wien (regelmäßige Aktualisierung)

Arbeitsmarktservice Österreich: PRAXIS!mappe – Arbeitsuche Schritt für Schritt. Wien.
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Fachhochschulrat und Österreichische Fachhochschulkonferenz (Hg.): Fachhochschul-Studiengänge in Österreich (regelmäßige Aktualisierung), Wien

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Berufs- und Studieninformationsblätter, Wien (regelmäßige Aktualisierung)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Studienberechtigungsprüfung – Studieren ohne Matura, Wien (regelmäßige Aktualisierung)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen: Studium und Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung. (allgemeine Informationen über Studienpläne und über Berufsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen)

Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2001.

Hesse J./Schrader H.C.: Neue Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere, Verlag Eichborn, 2001.

HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Studienrichtungsbroschüren für die an der WU angebotenen Studienrichtungen.

HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger.

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule, Wien, jährliche Aktualisierung.

Superior:Skills:Solutions (Hg.): Fachhochschulführer, jährlich, Wien.

Superior:Skills:Solutions (Hg.): Dualer Studienführer. Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien.

Superior:Skills:Solutions (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien.

Universitäten im Internet

- Universität Wien – Internet: www.univie.ac.at
- Universität Graz – Internet: www.kfunigraz.ac.at
- Universität Innsbruck – Internet: www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg – Internet: www.sbg.ac.at
- Universität Linz – Internet: www.uni-linz.ac.at
- Universität Klagenfurt – Internet: www.uni-klu.ac.at
- Technische Universität Wien – Internet: www.tuwien.ac.at
- Technische Universität Graz – Internet: www.tu-graz.ac.at (www.tugraz.at)
- Universität für Bodenkultur Wien – Internet: www.boku.ac.at
- Wirtschaftsuniversität Wien – Internet: www.wu-wien.ac.at
- Montanuniversität Leoben – Internet: www.unileoben.ac.at
- Medizinische Universität Wien – Internet: www.meduniwien.ac.at
- Medizinische Universität Graz – Internet: www.meduni-graz.at
- Medizinische Universität Innsbruck – Internet: www.i-med.ac.at
- Veterinärmedizinische Universität Wien – Internet: www.vu-wien.ac.at
- Akademie der Bildenden Künste in Wien – Internet: www.akbild.ac.at
- Universität für Angewandte Kunst in Wien – Internet: www.angewandte.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien – Internet: www.mdw.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« in Salzburg – Internet: www.moz.ac.at

- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz – Internet: www.kug.ac.at
- Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz – Internet: www.khs-linz.ac.at
- Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen) – Internet: www.donau-uni.ac.at

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)

- Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz: www.kth-linz.ac.at
- Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol: www.umat.ac.at
- Bildungsverein für die Freunde der Webster University: www.webster.ac.at
- IMADec University: www.imadec.ac.at
- PEF Privatuniversität für Management: www.pef.at
- Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg: www.pmu.ac.at
- Privatuniversität für Traditionelle Chinesische Medizin: www.tcm-academy.org
- Anton Bruckner Privatuniversität: www.bruckneruni.at